

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR
2021/2022**



TII

**ESTUDO DA PARTICIPAÇÃO DE MULHERES
EM MISSÕES INTERNACIONAIS**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A
FREQUÊNCIA DO CURSO NO IUM SENDO DA RESPONSABILIDADE DA
SUA AUTORA, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOUTRINA OFICIAL DAS
FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS OU DA GUARDA NACIONAL
REPUBLICANA.**

Iolanda de Fátima Dias Rodrigues

CAP/TPAA



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

ESTUDO DA PARTICIPAÇÃO DE MULHERES
EM MISSÕES INTERNACIONAIS

CAP/TPAA Iolanda de Fátima Dias Rodrigues

Trabalho de Investigação Individual do CPOS-FA 2021/2022 2.^a Edição

Pedrouços 2022



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

ESTUDO DA PARTICIPAÇÃO DE MULHERES
EM MISSÕES INTERNACIONAIS

CAP/TPAA Iolanda de Fátima Dias Rodrigues

Trabalho de Investigação Individual do CPOS-FA 2021/2022 2.^a Edição

Orientadora: TCOR/TPAA Ana Margarida de Bastos Silva Quirino Martins

Pedrouços 2022



Declaração de compromisso Antiplágio

Eu, Iolanda de Fátima Dias Rodrigues, declaro por minha honra que o documento intitulado Estudo da participação de mulheres em missões internacionais corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida, enquanto auditora do Curso de Promoção a Oficial Superior 2021/2022 2.^a Edição no Instituto Universitário Militar, e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

Tenho consciência que a utilização de elementos alheios não identificados constitui grave falta ética, moral, legal e disciplinar.

Pedrouços, 12 de julho de 2022

Iolanda de Fátima Dias Rodrigues



Agradecimentos

Os meus agradecimentos são dedicados a todos aqueles que me têm acompanhado neste percurso, em especial à minha família: a minha mãe, que mesmo no céu nunca está ausente; o meu pai, que é o meu alicerce e me ampara em qualquer circunstância; o meu marido, que acredita em mim como ninguém e me faz acreditar, mesmo quando tudo parece impossível; as minhas irmãs e sobrinha Cátia, por torcerem sempre por mim; e *mis abuelitas* Dalva e Idelina, pelo seu carinho e incentivo.

À minha orientadora Tenente-Coronel Ana Silva, que amavelmente aceitou colaborar comigo no desenvolvimento deste trabalho, e ao Capitão Miguel Branco, paciente companheiro de estudo, agradeço toda a disponibilidade e o incansável apoio de ambos.

Ao Coronel Carlos Vaz e ao Tenente-Coronel João Quintas, que me têm apoiado em vários momentos do meu percurso académico militar.

A todos os camaradas que investiram o seu precioso tempo para responder às minhas questões através de entrevistas ou de questionários, que cooperaram comigo na obtenção de dados alusivos à investigação ou de qualquer outra forma, agradeço sinceramente toda a colaboração, sem a qual não teria sido possível concluir este trabalho.

Finalmente, agradeço a todos os camaradas do Curso de Promoção a Oficial Superior 2021/2022 2.^a Edição, que fizeram com que este desafio tenha valido a pena.

“Aqueles que passam por nós, não vão sós, não nos deixam sós.

Deixam um pouco de si, levam um pouco de nós.”

(Antoine de Saint-Exupéry)



Índice

1. Introdução	1
2. Enquadramento teórico e conceptual	4
2.1 Estado da arte.....	4
2.1.1 Contextualização histórica da presença das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas	7
2.1.2 A participação das militares da Força Aérea em missões internacionais..	8
2.1.3 A importância da participação das mulheres em missões internacionais .	9
2.1.4 A perspectiva de género na Força Aérea	10
2.2 Modelo de análise	12
3. Metodologia e método	13
3.1 Metodologia	13
3.2 Método	13
3.2.1 Participantes e procedimentos	13
3.2.2 Instrumentos de recolha de dados.....	13
3.2.3 Técnicas de tratamento de dados	14
4. Apresentação dos dados e discussão dos resultados	15
4.1 Caracterização da participação das militares da Força Aérea em missões internacionais	16
4.2 Motivação para a participação das militares da Força Aérea em missões internacionais	19
4.3 Constrangimentos à participação das militares da Força Aérea em missões internacionais	21
4.4 Medidas promovidas pelas FFAA para incentivar a participação das suas militares em missões internacionais	23
4.5 Estratégias promotoras da participação das militares da Força Aérea em missões internacionais	24
5. Conclusões	28
Referências bibliográficas	34



Índice de Apêndices

Apêndice A – Modelo de análise.....	Apd A - 1
Apêndice B – Questionário	Apd B - 1
Apêndice C – Guião das entrevistas	Apd C - 1
Apêndice D – Análise de conteúdo das entrevistas	Apd D - 1

Índice de Figuras

Gráfico 1 – Distribuição por género	15
Gráfico 2 – Situação familiar.....	15
Gráfico 3 – Participação por género	16
Gráfico 4 – Âmbito das missões.....	16
Gráfico 5 – Duração máxima das missões.....	17
Gráfico 6 – Opinião feminina sobre a participação das militares da FA em missões internacionais	18
Gráfico 7 – Opinião masculina sobre a participação das militares da FA em missões internacionais	18
Gráfico 8 – Possíveis fatores condicionantes da nomeação de militares, baseados no género	19
Gráfico 9 – Fatores que motivaram a participação das militares em missões internacionais	20
Gráfico 10 – Fatores que poderão motivar a participação das militares em missões internacionais	21
Gráfico 11 – Constrangimentos à participação das militares em missões internacionais	22
Gráfico 12 – Medidas promotoras da participação feminina em missões internacionais	27



Resumo

Com o reconhecimento da desproporcionalidade dos efeitos do conflito armado sobre mulheres e crianças e do uso da violência sexual como arma de guerra, o papel das mulheres como ator relevante na prevenção e resolução dos conflitos sobressaiu, tornando-se prioritária a inclusão da perspectiva de género nos esforços de construção da paz.

Portugal juntou-se a este compromisso e ao desafio de aumentar o efetivo de militares femininas nas missões internacionais de paz, verificando-se, no entanto, que a participação das militares portuguesas é ainda reduzida, tornando-se relevante estudar que fatores poderão estar a influenciá-la, com vista a procurar desenvolver estratégias que promovam uma maior integração e contribuição feminina.

Para tal, este estudo alicerçou-se numa metodologia indutiva e numa estratégia de investigação do tipo misto, suportada por um questionário ao universo da Força Aérea, a que responderam 440 militares, e por sete entrevistas destinadas a identificar medidas de melhoria a implementar, concluindo-se que há uma aceitação geral da participação feminina e que são já adotadas medidas inclusivas, constatando-se que a grande limitação à participação das mulheres se prende com a família, antecipando-se que a solução poderá passar por um maior apoio social às famílias dos militares destacados.

Palavras-chave:

Mulheres, missões internacionais, igualdade de género, perspectiva de género.



Abstract

Being aware of the disproportionate effects of an armed conflict on women and children and the use of sexual violence as a weapon of war, the role of women has emerged as a relevant actor in the prevention and resolution of conflicts, making the inclusion of a gender perspective a priority in peace-building efforts.

Portugal has joined this commitment and the challenge of increasing the number of female military personnel participating in international peacekeeping missions. However, and considering that the participation of the portuguese female military is still reduced, it is important to study what factors may be influencing this fact, in order to seek strategies that promote greater integration and female contribution to the missions.

To this end, this study was based on an inductive methodology and on a mixed-type research strategy, supported by a questionnaire to the universe of the Air Force, to wich 440 military personnel responded, and seven interviews to identify improvement measures to be implemented. These tools led to the conclusion that there is a general acceptance of female participation and that inclusive measures have already been adopted, noting that the greatest limitation to female participation is related to personal and family-related reasons, anticipating that the solution could be that of providing greater social support for the families of the deployed female/male military personnel.

Keywords:

Women, international missions, gender equality, gender perspective.



Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

AFA	Academia da Força Aérea
ATL	Atividades de Tempos Livres
Bi-SCD	<i>Bi-Strategic Command Directive</i>
CA	Comando Aéreo
CEMA	Chefe do Estado-Maior da Armada
CEME	Chefe do Estado-Maior do Exército
CEMFA	Chefe do Estado-Maior da Força Aérea
CFMTFA	Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea
CPOS-FA	Curso de Promoção a Oficial Superior da Força Aérea
CSNU	Conselho de Segurança das Nações Unidas
DP	Direção de Pessoal
END	Elemento Nacional Destacado
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação
FA	Força Aérea
FFAA	Forças Armadas Portuguesas
FND	Força Nacional Destacada
GABCEMFA	Gabinete do Chefe do Estado-Maior da Força Aérea
GFP	<i>Gender Focal Point</i> (Ponto Focal de Género)
GTG	Grupo de Trabalho sobre Perspetiva de Género na Força Aérea
HN	<i>Host Nation</i> (Nação Hospedeira)
IUM	Instituto Universitário Militar
MDN	Ministério da Defesa Nacional
MPS	Mulheres, Paz e Segurança
NATO	Organização do Tratado do Atlântico Norte
NCGM	<i>Nordic Center for Gender in Military Operations</i>
OE	Objetivo Específico
OG	Objetivo Geral
ONU	Organização das Nações Unidas
PSDNI	Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade
QC	Questão Central
QD	Questão Derivada



QP	Quadros Permanentes
RCM	Resolução do Conselho de Ministros
RCSNU	Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas
TO	Teatro de Operações
UE	União Europeia



1. Introdução

O papel determinante das mulheres na prevenção e resolução de conflitos e na construção da paz, traduz a principal motivação para o estudo da participação de mulheres em missões internacionais.

A sua importância foi reconhecida pela Organização das Nações Unidas (ONU) através da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU), publicada em 31 de outubro de 2000 (doravante designada por RCSNU 1325), sobre a Agenda Mulheres, Paz e Segurança (MPS), a qual destacou a relevância e a necessidade de promover a igualdade de participação e o pleno envolvimento das mulheres em todos os esforços de manutenção e promoção da paz e da segurança, assim como na tomada de decisões em matéria de prevenção e resolução de conflitos.

Esta resolução veio desencadear a necessidade de reformular as características das missões de paz, de modo a garantir uma maior representatividade junto da população local, e, consequentemente, uma maior receptividade das próprias operações na *Host Nation* (HN), particularmente junto das mulheres e crianças vítimas dos conflitos. A especial vulnerabilidade e o impacto tendencialmente agravado que os conflitos têm nas mulheres e raparigas, tornando imperioso proteger os seus direitos durante e depois dos conflitos, despertaram para a necessidade urgente de integrar uma perspetiva de género no seio das organizações e operações de prevenção e manutenção de paz.

Neste contexto, o contributo das mulheres militares para a segurança e para a paz é reconhecido como crucial e pode ser entendido como uma capacidade de gerar um aumento da eficácia operacional, não só pela ONU, mas também pela Organização do Tratado do Atlântico Norte (NATO) e pela União Europeia (UE), que assumiram a importância e o compromisso de integrar a perspetiva de género no seu seio e em todas as suas atividades e operações.

Como membro destas organizações, também Portugal ratificou esse compromisso, tendo desenvolvido um conjunto de medidas com vista à promoção da igualdade de género e da transversalidade da perspetiva de género nas políticas públicas, nomeadamente nos setores da Defesa Nacional e das Forças Armadas Portuguesas (FFAA), através da adoção do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (PSDNI), que visa promover, fortalecer e desenvolver a igualdade entre homens e mulheres no âmbito do Ministério da Defesa Nacional (MDN).



Em termos de efetivos, tem-se assistido nos últimos anos a um ligeiro aumento das mulheres nas fileiras militares, porém, a sua representatividade em missões fora do país é ainda baixa, e, consequentemente, também o é o contributo de Portugal para os desafios da ONU, da NATO e da UE nesta matéria.

É neste enquadramento que se torna relevante avaliar que fatores poderão estar a influenciar, positiva ou negativamente, a participação das militares portuguesas em missões internacionais, com vista a procurar desenvolver estratégias que permitam promover a sua integração e contribuição.

Deste modo, a presente investigação tem por objeto o estudo da participação de mulheres em missões internacionais, estando delimitada pelos seguintes domínios sugeridos por Sampieri (2003, cit. por Santos & Lima, 2019, pág.42):

- Espacial: limita-se à participação das militares do universo da Força Aérea (FA) em missões internacionais, sem prejuízo da pesquisa de situações análogas nos outros Ramos das FFAA, com vista a obter uma base comparativa que contribua para a investigação;

- Temporal: debruça-se sobre a situação presente, avaliando-se a participação feminina no período de 2020 a 2021.

- De conteúdo: cinge-se à participação feminina nas missões internacionais integradas pela FA no âmbito da ONU, da NATO e da UE.

Assim, considerando o objeto de estudo e a problemática apresentados, este trabalho de investigação tem como objetivo geral (OG) “Propor estratégias que contribuam para aumentar a participação das militares da FA em missões internacionais”. Para atingir o OG, concorrem os seguintes objetivos específicos (OE), definidos em articulação com o OG e procurando estabelecer uma interligação com as atividades e tarefas observadas e mensuradas, a fim de conhecer o seu grau de cumprimento (Santos & Lima, 2019, p.58):

OE1: Analisar a participação das militares da FA em missões internacionais;

OE2: Identificar que fatores poderão estar a influenciar a participação das militares da FA em missões internacionais;

OE3: Identificar quais as práticas adotadas pelas FFAA para promover a participação das suas militares em missões internacionais.

Face ao enquadramento anterior, é definida a seguinte questão central (QC): “Em que medida é possível mitigar os motivos da baixa participação das militares da FA em missões internacionais?”, e para concretizar os OE definidos, são formuladas três questões derivadas (QD):



QD1: Como se caracteriza a participação das militares da FA em missões internacionais?;

QD2: Quais os fatores que estão a influenciar, positiva ou negativamente, a participação das militares da FA em missões internacionais?;

QD3: Quais as práticas adotadas pelas FFAA para promover a participação das suas militares em missões internacionais?.

Este trabalho segue a estrutura tipo de um trabalho de investigação em formato de artigo científico, apresentada na NEP/INV 001 e NEP/INV 003 de setembro de 2020 (IUM, 2020), estando estruturado em cinco capítulos. O primeiro capítulo corresponde à introdução, onde é apresentado o enquadramento do trabalho, justificando a sua pertinência, o objeto de estudo e a sua delimitação, bem como o OG, os OE, a QC e as QD da investigação. No segundo capítulo é apresentado o enquadramento teórico e conceptual e no terceiro é desenvolvida a metodologia e o método adotados. No quarto capítulo são apresentados os dados recolhidos e discutidos os resultados obtidos, a fim de responder às questões formuladas, tendo em vista concretizar os objetivos definidos. Finalmente, no quinto capítulo é efetuado um resumo dos aspetos relevantes identificados ao longo do trabalho, sendo apresentadas as principais limitações ao estudo e os principais contributos para o conhecimento científico no âmbito do tema desenvolvido.



2. Enquadramento teórico e conceptual

Da revisão da literatura, fundamental para conhecer o estado da arte do tema e para definir os conceitos para a elaboração do modelo de análise e respetivo contexto (Santos & Lima, 2019, p.51), destacou-se a presença da RCSNU 1325 em todos os artigos consultados, evidenciando a sua importância enquanto elemento de mudança, não apenas na ONU, mas extensível à NATO e à UE.

Optou-se, pois, por alicerçar este estudo em publicações destas organizações comprometidas com a Agenda MPS, considerando-se o seguinte conceito estruturante:

Participação de mulheres em missões internacionais, que no contexto deste trabalho se refere à integração das militares da FA, de qualquer categoria e forma de prestação de serviço, em missões realizadas fora das fronteiras de Portugal no âmbito da ONU, da NATO e da UE, para defender os “valores e os interesses nacionais definidos na Constituição da República Portuguesa e na Lei de Defesa Nacional”, que “resultam em compromissos internacionais do Estado, como a Carta das Nações Unidas, o Tratado do Atlântico Norte e os tratados da UE” (Conceito Estratégico de Defesa Nacional, Resolução do Conselho de Ministros [RCM] n.º 19, de 5 de abril de 2003).

Consideram-se outros conceitos relevantes:

Género, que respeita às diferenças e relações sociais entre mulheres e homens, decorrentes da socialização (*BI-Strategic Command Directive* (Bi-SCD) 040-001, 2021, p.5)., não se focando exclusivamente nas mulheres.

Igualdade de género, que se refere à igualdade de direitos, responsabilidades, oportunidades e acesso para homens, mulheres, meninos e meninas, independentemente de terem nascido homem ou mulher, implicando que os seus interesses, necessidades e prioridades sejam considerados, reconhecendo a diversidade de diferentes grupos de mulheres e homens ((Bi-SCD 040-001, 2021, p.5).

Perspetiva de género, que consiste em ter em consideração as diferenças nas necessidades e prioridades dos homens e mulheres, refletidas nos seus papéis e interações sociais, na distribuição de poder e acesso a recursos (Bi-SCD 040-001, 2021, p.5).

2.1 Estado da arte

“[...] *expand the role and contribution of women in United Nations field-based operations, and especially among military observers, civilian police, human rights and humanitarian personnel* [...]” (RCSNU 1325/2000, p.4).



A RCSNU 1325 foi a primeira publicação sobre esta temática e traduziu-se num marco de mudança, inovadora na medida em que destacou as mulheres como atores e não apenas como vítimas na guerra. Através desta Resolução, a ONU reconheceu a desproporcionalidade dos efeitos do conflito armado sobre as mulheres e crianças, reafirmou a necessidade de proteger os seus direitos durante e após o conflito, e identificou como prioritária a inclusão das mulheres e da perspectiva de género nos esforços de construção de paz, incentivando ao aumento da participação feminina nas forças militares e missões internacionais de paz. Seguiram-se-lhe outras resoluções do CSNU sobre esta matéria, igualmente relevantes, que reiteraram os alertas e apelos anteriores e que evidenciaram o facto de a violência sexual ser usada de forma sistemática e generalizada como uma tática de guerra, não só contra mulheres e meninas, mas também contra homens e meninos.

Todavia, apesar das várias resoluções e dos apelos reiterados a uma “duplicação dos números de militares e polícias femininas nos contingentes de operações de paz das Nações Unidas até 2020” (ONU (2018), cit. por Diário de Notícias, 2018), as cifras pretendidas pela ONU ainda não foram alcançadas, verificando-se que em 31 de dezembro de 2021 apenas 6,43% dos militares que integravam missões de manutenção de paz no âmbito da ONU era do sexo feminino (*United Nations Peacekeeping*, 2022, p.2).

António Guterres, Secretário-Geral da ONU, tem reiterado nos seus relatórios para o CSNU, a sua preocupação pela baixa participação de mulheres nestas missões, reafirmando a importância operacional de torná-la mais significativa e equitativa, o que permanece um desafio, que, segundo Phumzile Mlambo-NGCuka, diretora executiva da ONU Mulheres, poderá demorar 30 anos a alcançar (Mlambo-NGCuka (2021), cit. por ONU News, 2021).

Alinhada com as resoluções e desafios da ONU, também a NATO reconhece as contribuições e experiências distintas das mulheres, afirmando que o seu papel para a paz e segurança é determinante e que é fundamental integrar a perspectiva de género no seio da Aliança. Em 2009, publicou a Bi-SCD 40-1, que integrou a RCSNU 1325 e a perspectiva de género na sua estrutura de comando, bem como no planeamento, execução e avaliação das tarefas da NATO, comprometendo-se a adotar a Agenda MPS em todas as suas atividades, operações e missões (NATO, 2019) e a alicerçar a sua abordagem numa integração, inclusão e integridade efetivas (NATO, 2020, p.1).

Portugal assumiu igualmente o compromisso de integrar a perspectiva de género no seio das FFAA, através da implementação de um conjunto de medidas que visam promover a igualdade de género e a transversalidade da perspectiva do género nas políticas públicas



decorrentes, atualmente vertidas na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 – Portugal + Igual aprovada por Resolução do Conselho de Ministros.

Na página oficial *online* do MDN pode ler-se que “A Defesa Nacional reconhece que as diferentes capacidades, potencialidades e experiências de mulheres e homens trazem perspetivas e modos de pensar distintos e que essa diversidade constitui uma das chaves para a inovação.” (MDN, sd), reconhecendo a importância de valorizar o potencial de todas as pessoas e de construir um ambiente inclusivo, como fatores determinantes para o sucesso da missão.

Segundo declarações do ex-Ministro da Defesa Nacional, João Cravinho, por ocasião do Dia Internacional da Mulher em 2022:

Ao longo dos últimos três anos, com um forte impulso do gabinete da Igualdade da Defesa Nacional, as Forças Armadas portuguesas e o Ministério da Defesa Nacional têm conseguido aumentar o número de mulheres em múltiplas funções da defesa e no caso dos civis foi mesmo possível atingir a paridade em várias categorias. (Cravinho (2022), cit. por Expresso, 2022).

Portugal participa ativamente em diversas missões internacionais enquanto membro da ONU, da NATO e da UE, e ainda de acordos bilaterais e multilaterais e da Cooperação no Domínio da Defesa, contudo, a participação de militares femininas é ainda reduzida, considerando os objetivos destas organizações para a igualdade de género em missões de paz e de segurança. Em 2017, a participação feminina em missões no exterior foi de 9%, correspondendo a 212 mulheres num total de 2.416 militares destacados (MDN (2018), cit. Diário de Notícias, 2018), representando um aumento do número efetivo de mulheres destacadas relativamente a 2015 e 2016, mas uma redução em termos percentuais (10% e 11%, respetivamente). De acordo com o resumo dos relatórios nacionais da NATO de 2019, relativo à perspetiva de género nas Forças Armadas, nesse ano a participação feminina nas operações da Aliança por períodos superiores a três meses representava 6% do contingente português, face a uma média de 7% dos estados-membros (NATO, 2021, p.451). Relativamente à sua presença em missões de manutenção de paz no âmbito da ONU, em 31 de dezembro de 2021 representavam 6,34% do contributo português (*United Nations Peacekeeping*, 2021, p.2).

Decorrente da reduzida representação feminina nos cargos de Oficial de Estado-Maior ou de Observador Militar apresentada por Portugal, que foi, aliás, um dos 28 países que não



cumpriu com o rácio de 16% de representatividade estabelecido pela ONU, o ex-Ministro da Defesa Nacional, João Cravinho, determinou através do seu Despacho n.º 39/MDN/2019, de 15 de julho, que os Chefes de Estado-Maior “envidem todos os esforços para que seja dado cumprimento aos requisitos de representatividade da ONU, desde logo no decurso do presente ano, de modo a permitir uma participação plena e inclusiva do universo daqueles que servem a Defesa Nacional”. Esta posição foi reiterada no ano seguinte, através do seu Despacho n.º 45/MDN/2020, de 8 de setembro, onde determinou que os chefes dos Ramos devem “procurar melhorar os rácios de participação feminina em forças nacionais destacadas, elementos nacionais destacados e cargos internacionais”.

2.1.1 Contextualização histórica da presença das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas

Foi no início da década de 60 que em Portugal se começou a pensar, pela primeira vez, na introdução de mulheres nas FFAA, com a criação de um Corpo de Enfermeiras Paraquedistas. Em 1961, teve início o 1.º Curso de Enfermeiras Paraquedistas, onde 11 mulheres receberam instrução técnica e física e uma rigorosa preparação militar, em tudo idêntica à dos homens. Neste curso, seis mulheres conseguiram alcançar a boina verde e o *brevet* de paraquedismo, tendo sido destacadas para os teatros de operações (TO) em África, Índia e Timor-Leste. No período de 1961 a 1976 realizaram-se nove cursos e foram formadas 48 mulheres para integrar as FFAA (Museu do Ar, 2021).

Outro marco na integração de pessoal feminino nas FFAA, foi a incorporação, em 1988, de duas mulheres na Academia da Força Aérea (AFA) para o curso de pilotagem, embora já em 1974 a FA contasse com duas militares das especialidades de médicos e farmacêuticos. Nos anos seguintes, o número de candidatas aumentou consideravelmente, tendo sido aprovado, em 1990, um diploma que permitiu à AFA admitir mulheres para outras áreas, a que se seguiu a alteração da Lei do Serviço Militar, através da Lei n.º 22/91, de 19 de junho, de que decorreu regulamentação específica que conferiu às mulheres o direito a candidatarem-se voluntariamente à prestação do serviço efetivo “em condições de igualdade com os cidadãos do sexo masculino” (Portaria n.º 777/91, de 8 de agosto, Portaria n.º 1156/91, de 11 de novembro, e Portaria n.º 163/92, de 13 de março, referentes à FA, Exército e Marinha, respetivamente).

Assim, no final de 1991 a FA incorporou um primeiro grupo de 56 mulheres, selecionadas de entre 239 candidatas. Em 1992 seguiu-se Exército, onde, segundo Helena Carreiras (1999, p.84), “mulheres oficiais desempenhavam já funções como médicas e



farmacêuticas”, e, no final desse ano, também a Marinha recrutou um primeiro contingente feminino. Em 1994 as FFAA já tinham incorporado mais de um milhar de mulheres e em 1998 esse número já era superior a 2.500 (Carreiras, 1999, p.84). Desde a primeira incorporação feminina nas FFAA, foi progressivamente aprovada legislação que permitiu às mulheres afirmar a sua presença no seio militar, embora ainda não estejam presentes em forças especiais, apesar de não haver qualquer impedimento legal para tal.

Após a elevada atratividade do serviço militar a pessoal feminino na década de 90, sucederam-se períodos de estagnação ou decréscimo, porém, observou-se uma variação positiva de 7,4% em 1999, para 11,2% em 2014 e 12% em 2019, conforme apresentado no resumo dos relatórios nacionais da NATO de 2019, relativo a perspetivas de género nas Forças Armadas (NATO, 2021, pp.29 e 31). No final de 2021, as mulheres representavam 13,2% do efetivo das FFAA, segundo o ex-Ministro da Defesa Nacional (Cravinho (2022), cit. por Expresso, 2022), e em 31 de dezembro de 2021, representavam já 18% do efetivo total da FA (Martins, 2022, junho).

2.1.2 A participação das militares da Força Aérea em missões internacionais

Além de ser o Ramo pioneiro relativamente à integração de mulheres nas suas fileiras, a FA tem-se mostrado comprometida com a integração da igualdade de género no seu seio, desde a nomeação das enfermeiras paraquedistas para o conflito no Ultramar, numa época em que a guerra era ainda reservada aos homens, até à promoção da primeira mulher ao posto de Brigadeiro-General nas FFAA, em 2018.

Segundo dados fornecidos pela Direção de Pessoal (DP), no período de 1960 a 1975 verificaram-se 66 participações de pessoal feminino da FA (militar e civil) no exterior do país, em funções diversas, e 187 participações desde 1990.

A nomeação de mulheres para participar em missões no estrangeiro não tem estado sujeita a nenhuma limitação além das impostas para qualquer outro militar, normalmente relacionadas com o posto, especialidade técnica, proficiência linguística ou idade. Porém, a participação feminina nestas missões é ainda relativamente baixa, quer enquanto Elemento Nacional Destacado (END), quer integradas numa Força Nacional Destacada (FND), traduzindo-se esta participação em 6,16% e 8,97% em 2020 e 2021, respetivamente, conforme dados facultados pelo Grupo de Trabalho sobre Perspetiva de Género na Força Aérea (GTG).

No que concerne às missões da ONU, de acordo com o Ofício n.º 010141, de 9 de outubro, do Gabinete do Chefe do Estado-Maior da Força Aérea (GABCEMFA) relativo à



representatividade de mulheres na ONU, a FA tem procurado aumentar os rácios de representatividade feminina face aos requisitos estabelecidos pelas resoluções do CSNU sobre esta matéria, salvaguardando os descritivos funcionais e as competências mais adequadas para o cumprimento da missão, bem como os princípios da igualdade e da não discriminação. Concretamente, a FA tem admitido preferencialmente mulheres para a Missão de Verificação das Nações Unidas na Colômbia, para dar cumprimento à imposição da ONU, e tem procurado aumentar a presença feminina na Missão Multidimensional Integrada das Nações Unidas para a Estabilização do Mali, o que não tem sido possível no que respeita à mesma missão na República Centro Africana, uma vez que nesta a FA participa com uma equipa *Tactical Air Control Party*, não existindo ainda militares do sexo feminino com esta qualificação (GABCEMFA, 2020, p.2).

2.1.3 A importância da participação das mulheres em missões internacionais

Em consequência dos alertas e apelos oficializados através da RCSNU 1325, a participação das mulheres nos processos de paz e de segurança nos diversos contextos e países passou a merecer outro destaque, obedecendo não apenas a uma política de igualdade de género, mas à necessidade de representatividade junto da população local, indo ao encontro da necessidade operacional da presença de mulheres em contexto de conflito, onde, muitas vezes, a vulnerabilidade e a própria cultura dificultam uma aproximação por parte dos homens, normalmente mais facilitada a outras mulheres.

Segundo o *Nordic Center for Gender in Military Operations* (NCGM), a cultura pode inibir o contacto e o diálogo das mulheres com militares masculinos, sobretudo em casos de violência sexual, conforme se verificou na Missão das Nações Unidas para o Darfur, entre 2010 e 2011, onde a inclusão de mulheres nas equipas de patrulha representou uma abertura para as locais denunciarem violações dos direitos humanos reiteradas no campo de refugiados, o que influenciou o planeamento operacional de aí em diante de modo a tornar possível o patrulhamento noturno do campo e demonstrou a importância das equipas mistas nestes contextos (NCGM, 2015, p.51).

De acordo com o Major-General Luciano Portolano, destacado em 2003 no Iraque, a integração de mulheres nas missões internacionais é crucial para implementar o mandato com sucesso, afirmando que a participação de militares femininas na Operação Antica Babilónia permitiu prestar apoio humanitário às mulheres locais que se aproximavam para obter ajuda, e que, não podendo ser revistadas por homens por motivos culturais, não podiam aceder ao acampamento (Portolano (sd), cit. por NCGM, 2015, p.49).



Donadio y Mazzotta (2009, cit. por Ceiter, 2020, pág.15), defendem mesmo que a presença de mulheres em missões de paz é dissuasora de possíveis faltas de disciplina por parte do contingente masculino, com especial importância na redução de casos de abuso sexual, violação e consumo de prostituição na HN.

Sendo a componente militar um dos pilares da manutenção da paz, é fundamental integrar uma perspetiva de género nos seus níveis estratégico, operacional e tático, incluindo uma efetiva participação feminina, de modo a atender às necessidades de mulheres, homens, meninas e meninos nas missões (*United Nations Peacekeeping*, 2020, p.121), moldando a própria cultura da missão e assegurando que a igualdade de género e os mandatos da Agenda MPS sejam centrais para as operações (*United Nations Peacekeeping*, 2020, p.36).

Nas palavras da então Major Diana Morais, em entrevista à Notícias Magazine (Morais (2018), cit. por Notícias Magazine, 2018), “Quando vamos numa operação militar e queremos garantir proteção de uma população, temos de verificar as diferentes necessidades de homens e mulheres, rapazes e raparigas”, sendo “[...] mais fácil para uma mulher perceber as necessidades de outra mulher, do que ser um homem a lembrar-se disso”.

A Assessora de Género do Chefe do Estado-Maior do Exército (CEME) afirma que a presença feminina é determinante para alcançar o estado final desejado das missões e que a sua integração é diferenciadora, facilitando a aproximação a outras mulheres e permitindo conhecer as necessidades básicas e prever os requisitos para a construção do processo de paz (Anjos, 2022, junho).

2.1.4 A perspetiva de género na Força Aérea

Considerada pela ONU um dos grandes reptos do milénio, a igualdade de género tornou-se um conceito presente na sociedade e nas FFAA, assente no compromisso de Portugal em promover a não discriminação e a igualdade de oportunidades e responsabilidades entre homens e mulheres.

Com este propósito, têm sido adotadas medidas destinadas a promover a igualdade e a transversalidade da perspetiva do género nas políticas públicas, que atualmente se encontram vertidas na ENIND, alinhada com a Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, procurando eliminar estereótipos e barreiras estruturais à igualdade de género no território nacional. A ENIND encontra-se sustentada em três planos de ação que visam a igualdade entre mulheres e homens, a prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e o



combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (RCM n.º 61/2018, de 10 de janeiro).

Alinhado com a ENIND, com o Programa 3 em linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019 e com a RCSNU 1325, o PSDNI para 2019-2021 convergiu para o objetivo de “garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública” (MDN, sd). Este PSDNI contemplava três eixos setoriais, tendo sido incluído um 4.º eixo para contemplar o Plano Nacional de Ação para a Implementação da RCSNU 1325 sobre MPS, tendo em vista a eliminação de todos os obstáculos estruturais e conjunturais à participação das mulheres na prevenção dos conflitos e nos processos de construção de paz.

No que concerne à FA, e nas palavras do Tenente-General Barros Ferreira (Ferreira, 2020, p.13) na Candidatura ao Prémio Defesa Nacional e Igualdade, “a integração das mulheres nas nossas fileiras tem decorrido com naturalidade e espontaneidade, não se verificando situações de discriminação ou favorecimento de género”.

Efetivamente, a FA antecipou-se nesta matéria logo na década de 90, face ao grande interesse das mulheres em ingressar nas FFAA, procurando acautelar que esta realidade decorresse com dignidade e respeito pela igualdade de direitos. Neste sentido, logo em 1993 foi criado o Grupo de Trabalho do Serviço Militar Feminino da Força Aérea, com a missão de apoiar em assuntos de natureza específica relacionados com o serviço militar feminino no Ramo, sucedendo-lhe o atual GTG.

Ao longo dos anos, a FA tem adotado medidas e desenvolvido iniciativas para promover uma mudança comportamental, a igualdade de género e a valorização do papel das mulheres na Organização, nomeadamente através da nomeação do Assessor de Género, da adoção da imagem feminina nas campanhas de recrutamento, da alteração de regras de atavio do cabelo das militares, entre outros (Ferreira, 2020, p.14). De destacar a incidência da perspetiva de género aos diferentes cursos de formação da FA, nomeadamente aos cursos ministrados na AFA e no Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea (CFMTFA), onde são formados todos os militares do Ramo.

De acordo com a Capitã Cláudia Pereira, que em 2018 se debruçou sobre o tema “A igualdade de género na Força Aérea”, no âmbito do CPOS-FA 2017/2018, “Segundo os dados obtidos através do inquérito realizado, a maioria dos inquiridos homens ou mulheres, afirma não haver discriminação de género dando a instituição iguais oportunidades de



participação em cursos internacionais e missões operacionais” (Pereira, 2018, p.30). Maria Morgado (2018, cit. por Pereira, 2018, p.31) afirmou mesmo que a FA está num patamar já bastante confortável ao nível da implementação das normas internacionais e nacionais relacionadas com a igualdade de género. Sobre a implementação da RCSNU 1325 nas missões operacionais que a FA tem integrado no âmbito da ONU, NATO ou UE, o Tenente-General Rafael Martins referiu que a FA tem feito o possível, uma vez que a participação nesses contextos deve ser voluntária, e acrescentou que esta “é uma resolução de oportunidades, não podemos forçar a sua presença. Há contextos que são mais favoráveis à presença feminina que outros. Não devemos tratar coisas desiguais de forma igual” (Martins (2018), cit. por Pereira, 2018, p.33). Nas palavras de Morgado, a implementação da RCSNU 1325 em missões operacionais “Tem sido feito com sucesso. [...] São áreas operacionais onde há menos mulheres” (Morgado (2018), cit. por Pereira, 2018, p.33). Já a Capitão-Tenente Carla Marinho considerou que “as mulheres não concorrem de forma tão expressiva como os homens” (Marinho (2017), cit. por Pereira, 2018).

2.2 Modelo de análise

O modelo de análise é apresentado no Apêndice A.



3. Metodologia e método

Definir o método é fundamental para garantir o valor e a credibilidade do conhecimento produzido, implicando definir os procedimentos de recolha, classificação, análise e interpretação de dados.

3.1 Metodologia

A metodologia deste estudo obedeceu a uma fase inicial de análise do estado da arte, após o que, comportou uma fase de caracterização da participação das militares em missões internacionais (QD1) e análise de quais os fatores que estão a influenciar essa participação (QD2). De seguida, procurou-se identificar quais as práticas adotadas pelas FFAA para promover a participação das suas militares em missões internacionais (QD3), no âmbito dos compromissos assumidos por Portugal.

Metodologicamente, este estudo caracteriza-se por um raciocínio do tipo indutivo, na medida em que decorreu do particular para o geral, procurando-se obter conclusões a partir de um conjunto de questões dirigidas aos militares da FA.

Adotou-se uma estratégia de investigação do tipo misto, tendo por base a realização de um inquérito por questionário e de entrevistas destinadas a identificar medidas de melhoria a implementar.

3.2 Método

3.2.1 Participantes e procedimentos

O questionário foi divulgado para todos os militares da FA que se encontram na efetividade de serviço, independentemente da categoria e forma de prestação de serviço.

Realizaram-se entrevistas ao Comandante do Pessoal da Força Aérea, Tenente-General Eurico Craveiro, à Coordenadora do Gabinete da Igualdade da Defesa Nacional, Tenente-Coronel Diana Morais, aos Assessores de Género do Chefe do Estado-Maior da Armada (CEMA), do CEME e do CEMFA, Capitão-Tenente Mónica Maymone, Tenente-Coronel Mónica Anjos e Tenente-Coronel Nuno Martins, respetivamente, à Major Susana Marques e à Capitã Daniela Silva do GTG. Foram-lhes dadas garantias de confidencialidade e anonimato, de que abdicaram.

3.2.2 Instrumentos de recolha de dados

Esta investigação recorreu à triangulação de recolha de dados: análise documental de estudos e dados estatísticos relativos à participação de mulheres em missões internacionais, questionário do tipo misto para aferir quais as motivações e/ou constrangimentos à integração de mulheres da FA nessas missões, bem como possíveis medidas a adotar para



potenciá-la, e entrevistas, com vista a complementar as conclusões decorrentes do questionário e a conhecer as principais preocupações e avanços das FFAA nesta temática.

As entrevistas realizadas foram do tipo semiestruturado, com base num guião.

3.2.3 Técnicas de tratamento de dados

Os dados recolhidos foram processados através de uma análise de estatística descritiva e análise de conteúdo, procurando-se “descrever as situações, mas também interpretar o sentido do que foi dito” (Guerra (2006), cit. por Santos & Lima, 2019, p. 120).



4. Apresentação dos dados e discussão dos resultados

Neste capítulo foram avaliados os dados obtidos através do questionário ao universo FA (apêndice B) e das entrevistas (apêndices C e D), com vista a responder às questões formuladas.

O questionário foi estruturado em três grupos, um dirigido às militares que já participaram em missões internacionais e outro dirigido àquelas que nunca o fizeram, com vista a caracterizar a participação feminina nessas missões, e um último dirigido aos militares do sexo masculino, para conhecer a sua opinião sobre esta matéria.

Foram obtidas 440 respostas completas, tendo participado 14,48% das militares da FA, permitindo validar a amostra com um grau de confiança de 95% e uma margem de erro de 5%.

A amostra é constituída por 231 oficiais, 195 sargentos e 14 praças, 87,27% dos Quadros Permanentes (QP), 47,5% pertencente à área de apoio, 29,55% à área das operações e 22,95% à área da manutenção. A sua distribuição por género é a constante no Gráfico 1.

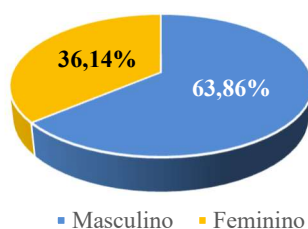


Gráfico 1 – Distribuição por género

Das mulheres que responderam a este inquérito, 22,01% tem até cinco anos de tempo de serviço efetivo e 40,88% tem mais de 20 anos. A sua situação familiar está representada no Gráfico 2.



Gráfico 2 – Situação familiar

Verifica-se que 50,95% das inquiridas tem filhos, dos quais 8,64% tem até um ano de idade, 33,33% tem entre um e seis anos, 17,28% tem entre seis e dez anos e 30,86% tem entre dez e quinze anos.



4.1 Caraterização da participação das militares da Força Aérea em missões internacionais

Apesar dos esforços para garantir uma integração efetiva da perspectiva de género nas missões da FA, é possível constatar que a participação feminina em missões no estrangeiro é ainda reduzida, conforme Gráfico 3.

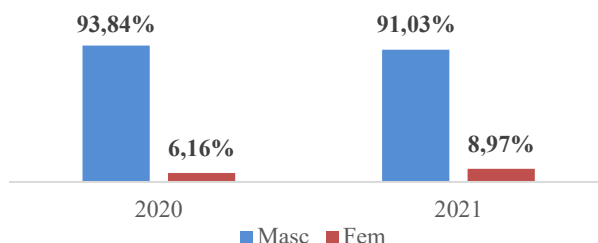


Gráfico 3 – Participação por género
Fonte: GTG (2022)

Das inquiridas, 63,52% nunca participou numa missão internacional ao serviço da FA, contudo, 82,18% afirma que gostaria de fazê-lo, se bem que apenas 24,75% já declarou oficialmente ser voluntária. Das 36,48% inquiridas que já participaram neste tipo de missões, enquanto END ou integradas numa FND, 53,45% integraram uma única missão. Em 63,79% das missões, as militares participaram mediante declaração de voluntariado, enquanto que outras, apesar de não se terem voluntariado, aceitaram de bom agrado a respetiva nomeação, e somente em 1,72% dos casos as militares participaram apenas por terem sido nomeadas, observando-se que 6,90% das inquiridas não gostaria de repetir a experiência, essencialmente por motivos familiares relacionados com os filhos.

O âmbito das missões realizadas encontra-se espelhado no Gráfico 4:

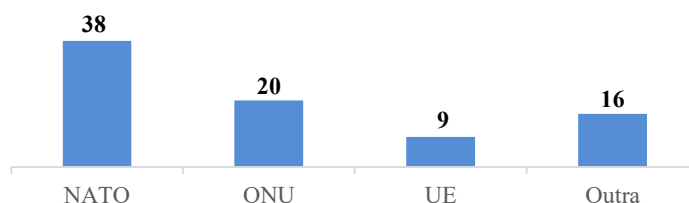


Gráfico 4 – Âmbito das missões

No que concerne à duração das missões, no Gráfico 5 observa-se que a maioria das militares esteve empenhada no estrangeiro por um período de um a seis meses e que apenas 6,90% esteve destacada por mais de um ano.

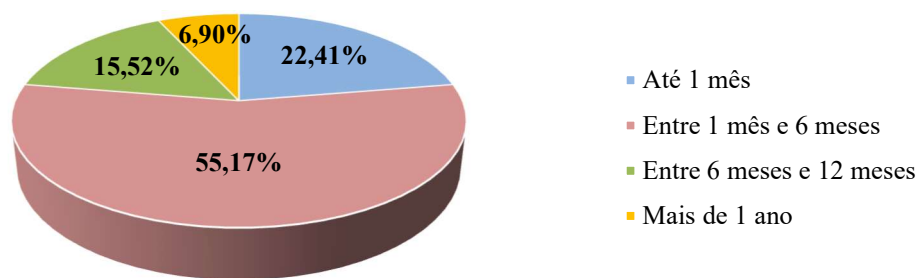


Gráfico 5 – Duração máxima das missões

Questionadas sobre se alguma vez sentiram alguma forma de discriminação nas missões em que participaram, 91,38% respondeu que não, porém, cinco mulheres consideram ter sido vítimas de discriminação de gênero ou homofobia. Sobre este assunto, o Tenente-General E. Craveiro (entrevista presencial, 23 de junho de 2022) informou não ter qualquer conhecimento, quer enquanto Comandante do Pessoal, quer na sua anterior função de Comandante Aéreo, afirmando que se tivesse havido algum reporte teriam sido tomadas as diligências necessárias, não sendo tolerados quaisquer comportamentos discriminatórios ou homofóbicos no seio da FA.

Relativamente à preparação técnico-militar para a missão, apenas 5,17% considera não ter sido suficiente, nomeadamente no que respeita ao aprontamento e à formação sobre a HN.

Solicitada a opinião dos inquiridos sobre a participação feminina em missões internacionais, foi possível constatar que as opiniões às questões concretas apresentadas são semelhantes entre homens e mulheres (Gráficos 6 e 7) e que há uma concordância geral sobre a importância do empenhamento feminino nestas missões. Em ambas as amostras, mais de 88% dos inquiridos concorda com a sua participação sem restrições, cerca de 85% considera que as mulheres contribuem de igual forma, mais de 73% é da opinião que estas não têm mais dificuldade do que qualquer outro militar em se adaptar ao contexto das missões e 71% considera que não representam uma preocupação adicional para a equipa. Da amostra feminina, 94,74% considera que as militares representam um importante contributo para as missões, opinião partilhada por 77,58% dos homens.

No âmbito das entrevistas realizadas, foi possível concluir que a participação feminina é entendida como uma mais-valia, como um fator diferenciador e potenciador do cumprimento da missão.

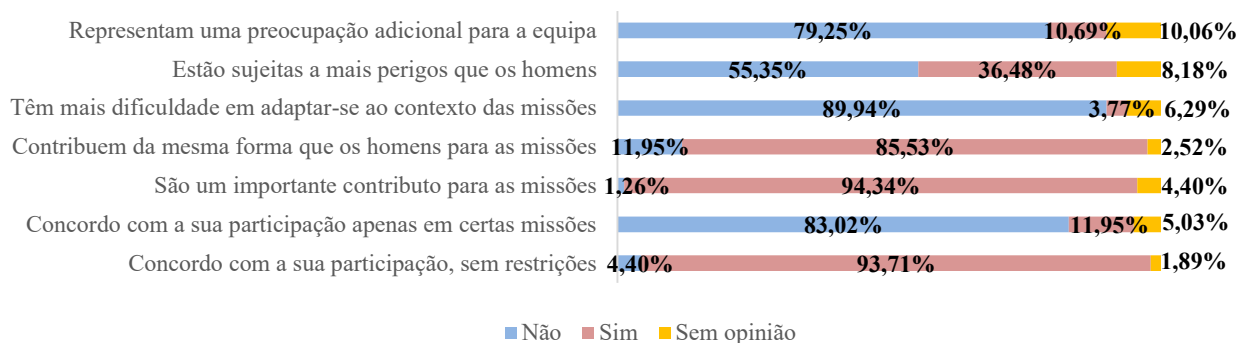


Gráfico 6 – Opinião feminina sobre a participação das militares da FA em missões internacionais

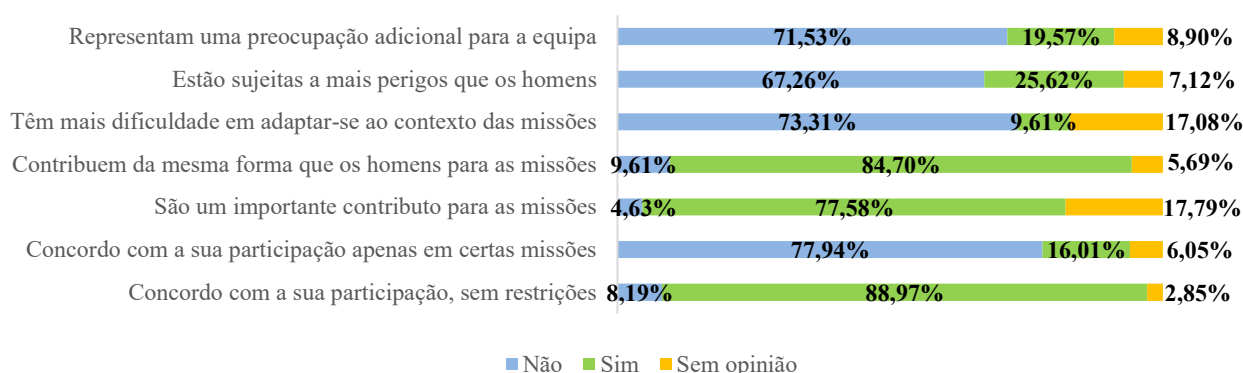


Gráfico 7 – Opinião masculina sobre a participação das militares da FA em missões internacionais

Finalmente, foi-lhes perguntado se consideram que a nomeação de militares para missões internacionais pode ser, de alguma forma, condicionada pelo género, ao que 42,77% das mulheres respondeu que sim, enquanto que apenas 21,71% dos homens tem essa opinião. Os fatores condicionantes invocados encontram-se representados no Gráfico 8, tendo sido agrupados com base numa análise de conteúdo, e permitem constatar que ambas as amostras consideram que as principais condicionantes poderão ser a religião ou cultura hostil para as mulheres na HN, a exigência física das missões e o preconceito ou estigma associados à presença feminina nas FFAA e nas missões, a par de algum machismo que consideram existir no seio castrense. As condições no TO e o contexto das missões também são apontados como possíveis constrangimentos à nomeação e 14,71% das inquiridas considera que as mulheres são vistas como mais vulneráveis ou frágeis, porém, somente 1,64% dos homens é da mesma opinião. 11,76% das inquiridas afirma haver discriminação na nomeação por parte da DP ou das chefias, mas 8,20% dos homens e 7,35% das mulheres reconhece que a nomeação pode ser condicionada por imposições internacionais, nomeadamente ao nível da ONU e da NATO. E. Craveiro (*op. cit.*) esclareceu não haver qualquer distinção de género na nomeação



dos militares, estando esta sujeita apenas aos requisitos da missão e sendo muitas vezes concretizada ao nível das entidades que solicitam a colaboração da FA.

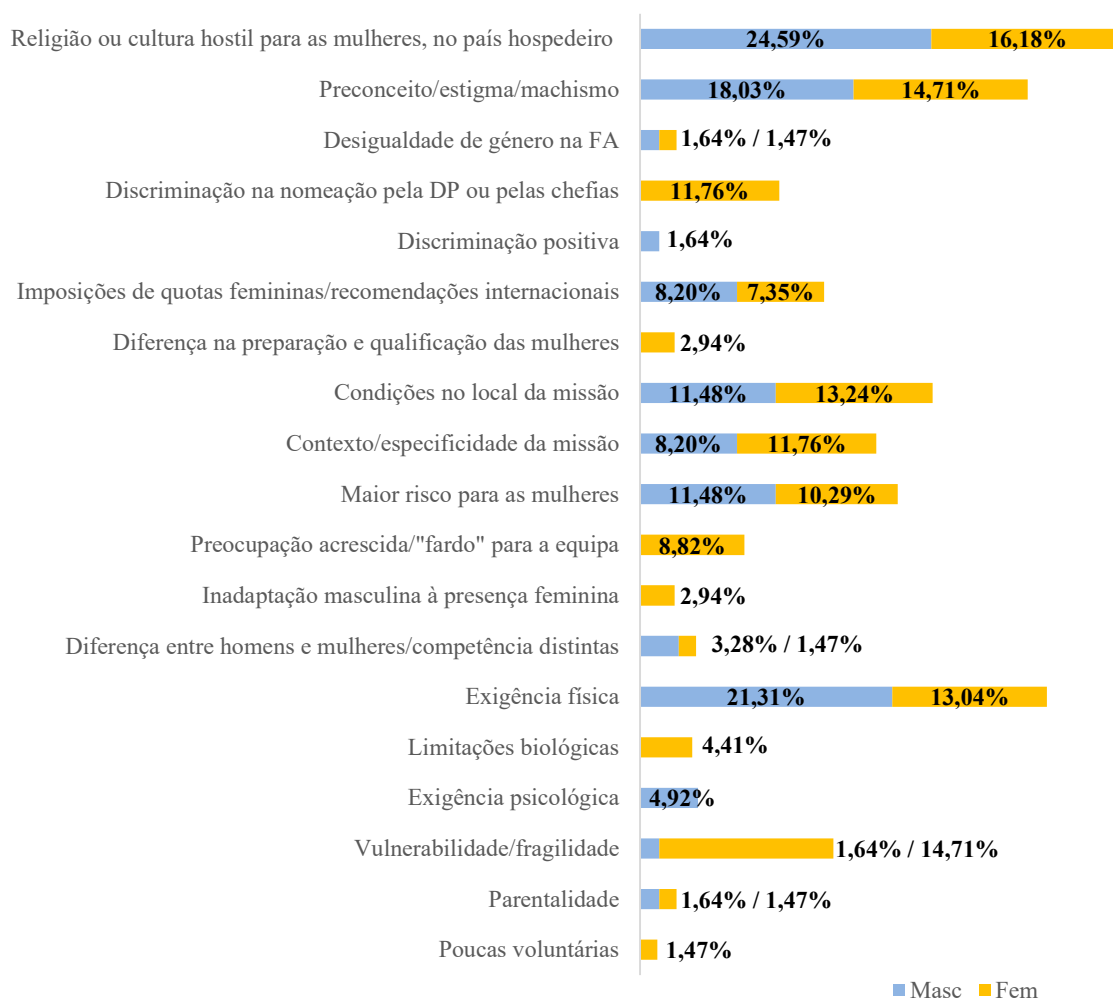


Gráfico 8 – Possíveis fatores condicionantes da nomeação de militares, baseados no género

A análise deste capítulo permite responder à QD1: “Como se caracteriza a participação das militares da FA em missões internacionais?”. A sua participação é ainda reduzida, maioritariamente voluntária, sobretudo no âmbito da NATO e da ONU, tendo a maioria das militares estado destacada pelo período de um a seis meses. A generalidade dos militares concorda com a participação feminina nestas missões, considerando que consubstancia um importante contributo, tal como o dos demais camaradas.

4.2 Motivação para a participação das militares da Força Aérea em missões internacionais

Para compreender que fatores motivaram as militares a participar em missões internacionais, foi-lhes pedido para identificar qual o nível de importância que atribuem a um conjunto de indicadores, de natureza simbólica-operacional, profissional e social. As



suas respostas estão refletidas no Gráfico 9, que permite observar que a valorização/experiência profissional e a realização pessoal por participar numa missão de apoio à paz, são as principais motivações invocadas, seguido do espírito de missão/vontade de contribuir e da oportunidade de participar numa missão operacional. Representar Portugal e fazer algo diferente/sair da rotina, também são considerados muito importantes por 62,07% das militares. A oportunidade de conhecer outros países é considerada um fator importante por 44,83% das inquiridas e 43,10% considera importante a oportunidade de trabalhar com Forças Armadas de outros países, a par da compensação financeira.

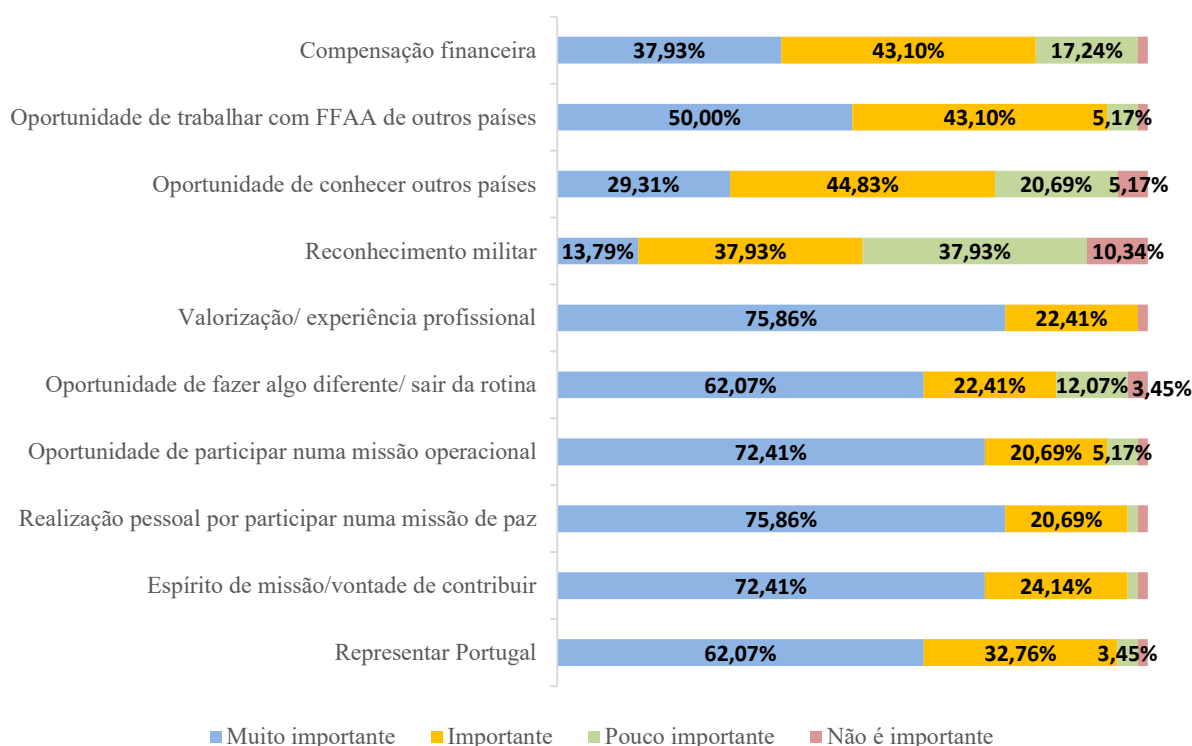


Gráfico 9 – Fatores que motivaram a participação das militares em missões internacionais

Às militares que nunca participaram em missões internacionais, foi igualmente solicitado que indicassem qual o nível de importância que associam a cada um desses fatores, para compreender quais poderão incentivar a sua participação. O Gráfico 10 permite concluir que a realização pessoal por participar numa missão de apoio à paz é a principal motivação indicada, seguida do espírito de missão/vontade de contribuir e da valorização/experiência profissional. A oportunidade de participar numa missão operacional e de representar Portugal são fatores muito importantes para 47,52% e 56,44% considera a compensação financeira importante.

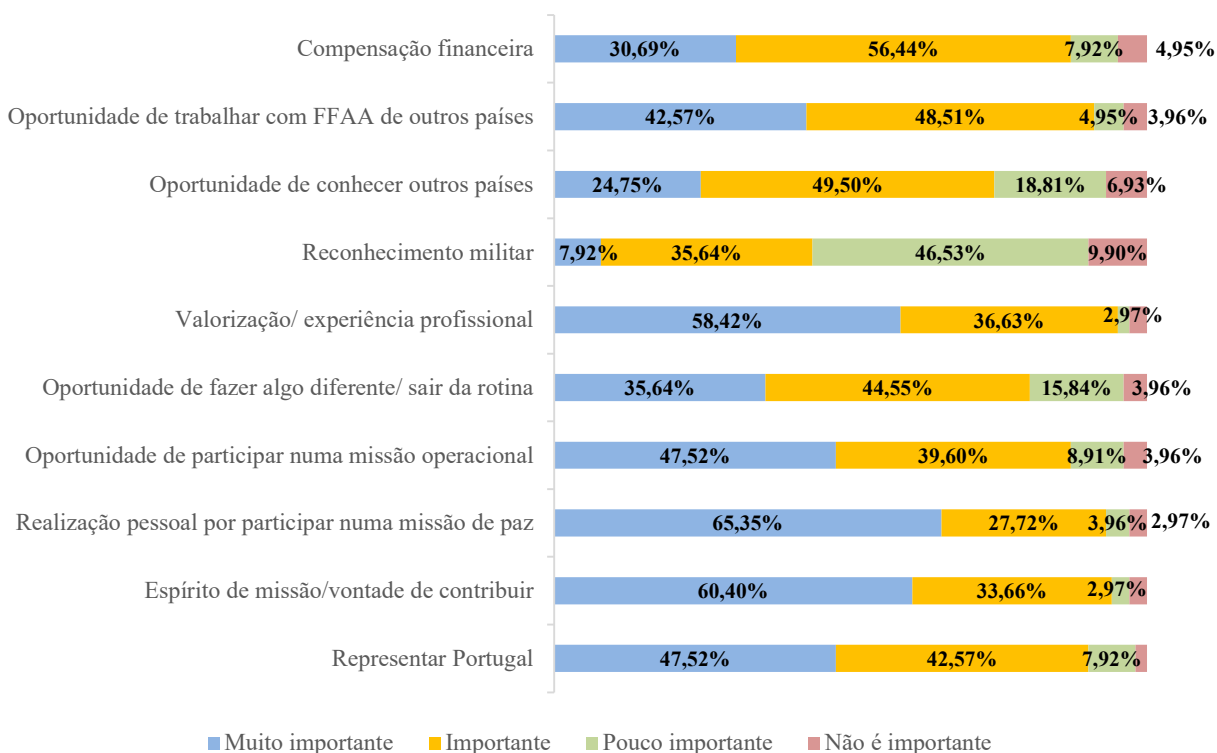


Gráfico 10 – Fatores que poderão motivar a participação das militares em missões internacionais

4.3 Constrangimentos à participação das militares da Força Aérea em missões internacionais

À amostra feminina que nunca participou numa missão internacional foi apresentado um conjunto de indicadores de natureza profissional e pessoal/familiar e social, com vista a identificar quais os seus principais constrangimentos. Os resultados estão refletidos no Gráfico 11, sendo possível concluir que o principal impedimento à sua participação tem sido a necessidade de prestar assistência aos filhos, fator que condiciona totalmente 47,57% da amostra. A falta de disponibilidade pessoal também condiciona totalmente 34,65% destas militares e 36,63% sente-se muito condicionada pelos longos períodos de ausência/poucas viagens a casa.

Para além destes, destacam-se condicionantes sobretudo de natureza profissional. As inquiridas afirmam estar muito condicionadas pela necessidade de adequada preparação técnica (40,59%) e militar (37,62%), apesar de cerca de metade da amostra discordar. O mesmo sucede relativamente à falta de oportunidade por motivos de serviço (37,62%) e devido à especialidade técnica (36,63%). De salientar que 24,79% da amostra considera-se muito condicionada pelo receio pela sua segurança.

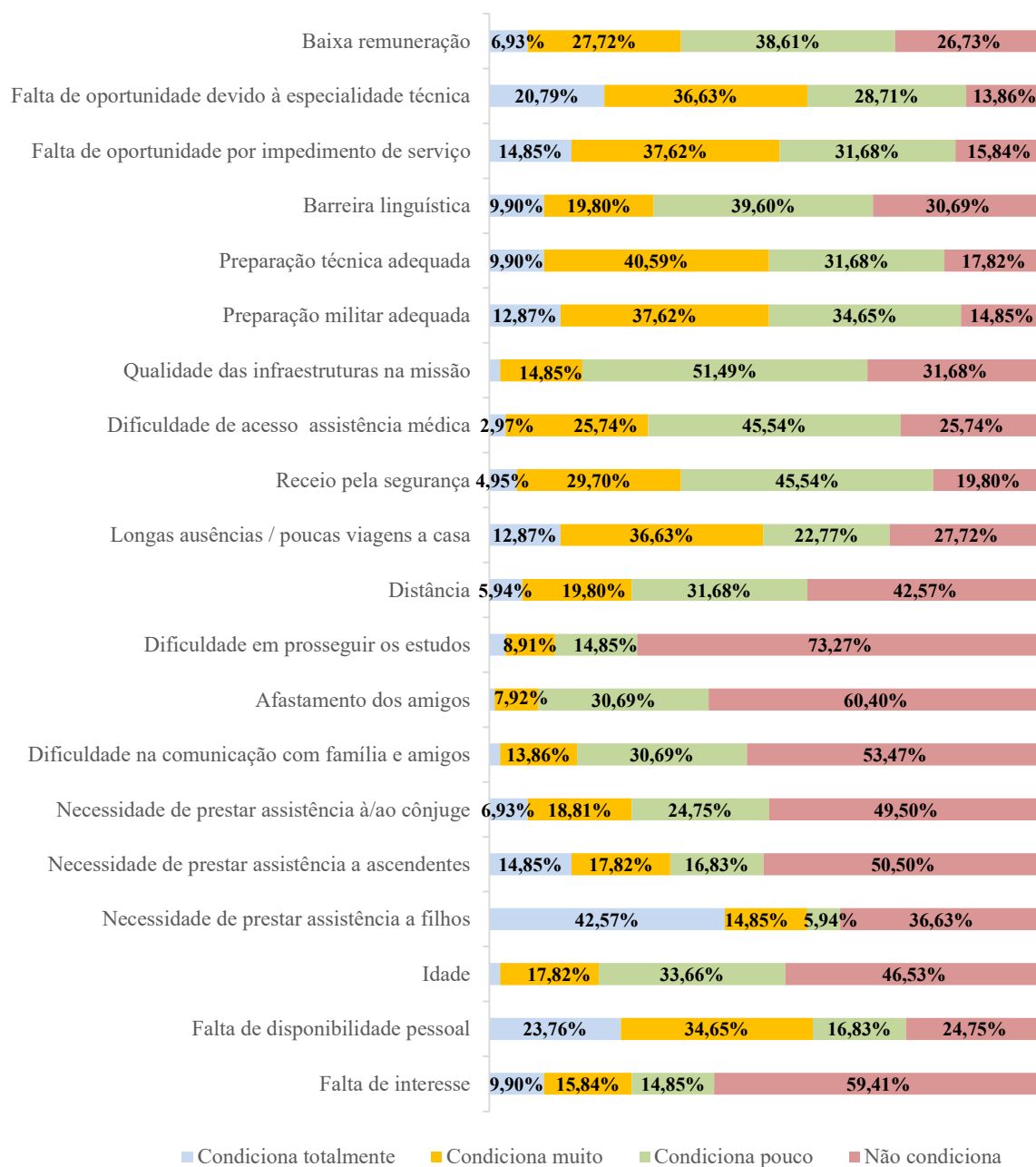


Gráfico 11 – Constrangimentos à participação das militares em missões internacionais

Na opinião de 66,67% dos entrevistados, a participação das mulheres é reduzida pelo facto de o universo feminino que cumpre os requisitos exigidos para as missões não ser superior, verificando-se que 65,80% das militares da FA desempenham funções na área de apoio (Martins, 2022, junho). Metade dos entrevistados considera que as questões familiares são uma das principais limitações.

A análise dos capítulos 4.2 e 4.3 permite responder à QD2: “Quais os fatores que estão a influenciar, positiva ou negativamente, a participação das militares da FA em missões



internacionais?”. A sua participação é influenciada positivamente por fatores essencialmente simbólico-operacionais, nomeadamente pela valorização/experiência profissional, pela realização pessoal por participar numa missão de apoio à paz, pelo espírito de missão/vontade de contribuir e pela oportunidade de participar numa missão operacional. Já os fatores que a influenciam negativamente são essencialmente de natureza familiar/pessoal ou social, uma vez que a necessidade de prestar assistência aos filhos e a falta de disponibilidade pessoal são os principais constrangimentos invocados. Para além dos fatores motivacionais, essa participação é afetada pelo reduzido número de mulheres em especialidades requeridas para as missões.

4.4 Medidas promovidas pelas FFAA para incentivar a participação das suas militares em missões internacionais

Na sequência das entrevistas realizadas, verifica-se que as FFAA estão empenhadas em consolidar a igualdade de género e em implementar perspetivas de género no seio castrense, em cumprimento da RCSNU 1325 e do PSDNI, através de medidas idênticas nos Ramos.

Está a ser gradualmente realizada formação no âmbito da Agenda MPS e da perspetiva de género a todos os militares, são nomeados *Gender Focal Points* (GFP) nas FND, e é integrada formação sobre perspetiva de género em contexto operacional durante o aprontamento das forças para missões, sendo essa participação essencialmente voluntária.

No caso concreto da FA, as condições de nomeação não diferenciam os sexos, proporcionando igual oportunidade a todos os militares, sendo estes informados de que a participação em missões se reflete na sua avaliação complementar, no somatório do mérito militar, considerando o Tenente-Coronel N. Martins (entrevista por *email*, 3 de julho de 2022) que “deveria existir um papel mais ativo da liderança, ao nível da cadeia de comando, no sentido de incentivar/aconselhar essa opção de carreira”. E. Craveiro (*op. cit.*) considera que a FA deve continuar a garantir a igualdade de oportunidades e a promover a participação feminina, mas evitar medidas que possam gerar injustiça e colocar em causa o espírito de corpo e a coesão.

A FA tem desde 1993 um grupo de trabalho dedicado às questões de género e cumpre um plano de formação sobre essas temáticas a todos os militares que ingressam no Ramo, nos QP ou em RC, e aos militares que frequentam cursos de promoção ou que integram FND. Foi ainda desenvolvido o Portal do Género, na *intranet*, através do qual é disponibilizada informação útil (N. Martins, *op. cit.*). A Capitão D. Silva (entrevista por



email, 1 de julho de 2022) considera que seria desejável que todo o efetivo da FA fosse abrangido por essa formação, sendo necessário um maior número de formadores especializados, opinião partilhada pela Tenente-Coronel D. Morais (entrevista *online*, 4 de julho de 2022).

Não obstante, tendo por base os contributos dos entrevistados, em resposta à QD3: “Quais as práticas adotadas pelas FFAA para promover a participação das suas militares em missões internacionais?”, constata-se que não estão a ser desenvolvidas medidas para promover especificamente a participação feminina em missões internacionais, sendo necessário um estudo holístico para apurar a real dimensão desse fenómeno, quais os fatores limitadores para os militares e quais as medidas a adotar para aumentar essa participação, numa perspetiva de género.

No caso da FA, havia já a perceção de que uma das principais razões para a baixa participação feminina estaria associada ao facto de ser ainda reduzido o efetivo feminino que cumpre os requisitos necessários para as missões, relacionados com a área funcional, não podendo as especialidades ser impostas aos militares; e ainda, pela necessidade de acautelar o respeito pela igualdade de género e evitar medidas discriminatórias (E. Craveiro, *op. cit.*).

4.5 Estratégias promotoras da participação das militares da Força Aérea em missões internacionais

Com vista a tentar mitigar os motivos da baixa participação das militares da FA em missões no exterior, foi solicitada a colaboração dos inquiridos na identificação de eventuais medidas promotoras, tendo 11,32% das mulheres e 26,69% dos homens respondido não ser necessário adotar nenhuma medida adicional, seja por considerarem que a FA já é inclusiva, seja por considerarem que a adoção de medidas para fomentar especificamente a participação feminina pode gerar discriminação ou injustiça, afirmando que o género não deve ser critério de nomeação.

De facto, 6,92% das inquiridas e 20,64% dos inquiridos defendem que a nomeação para qualquer missão deve valorizar o esforço e as competências dos seus militares, ter em conta os requisitos ou o contexto específicos da missão, mas nunca ser baseada no género ou suportada por quotas.

Os inquiridos defendem que a participação feminina pode ser potenciada por uma maior divulgação das missões, devidamente informada sobre as suas características, requisitos e riscos, sendo importante desmistificar a ideia generalizada de que as mulheres estão sujeitas a mais perigos do que os seus camaradas. Consideram que a seleção deve ser



transparente e precedida de critérios objetivos, baseados nos requisitos específicos de cada missão e no *feedback* dos militares que já participaram nessas missões ou em missões idênticas, criticando o facto de a DP não publicar, nem informar os voluntários sobre os resultados dos concursos para as missões. Sugerem, ainda, que seja salvaguardada uma maior rotatividade dos militares e Unidades que participam em missões no exterior, de modo a ser dada oportunidade a outros militares e a diferentes especialidades, considerando que o facto de haver mais mulheres na área do apoio (como já se demonstrou) condiciona inevitavelmente a sua participação. Neste sentido, foi sugerido o aumento do recrutamento de mulheres, preferencialmente para a área operacional. D. Silva (*op. cit.*) considera que seria útil uma intervenção ao nível do recrutamento e do acesso aos QP, no sentido de promover o acesso/ingresso de mulheres nas especialidades maioritariamente ocupadas por homens, bem como a existência de GFP em determinadas “estruturas-chave” da FA, ao nível da nomeação para formações, cargos e/ou colocações de pessoal, recrutamento, comissões de admissão a concursos para os QP, no Comando Aéreo (CA), etc.

A promoção ou consolidação da igualdade de género no seio da Organização é, também, umas das principais estratégias sugeridas pelos inquiridos, que consideram que a FA deve tratar os seus militares de forma igual em todas as circunstâncias, não adotando medidas que possam ser discriminatórias/injustas e exigindo desempenhos idênticos a ambos os géneros, nomeadamente no que respeita às provas de admissão à FA/cursos de acesso aos QP e às provas de avaliação da condição física.

A mudança da mentalidade masculina e das chefias/estruturas de decisão é uma medida defendida por 11,95% das mulheres e por 4,27% dos homens, que consideram ser fundamental desmistificar a presença das mulheres nas FFAA e em missões, sugerindo a sensibilização/formação generalizadas sobre perspectiva de género na FA e o esclarecimento sobre a importância e o motivo pelo qual algumas missões são destinadas preferencialmente a militares femininas, entendido por alguns como uma medida discriminatória. Ambas as amostras estão de acordo relativamente à necessidade de mudança da mentalidade feminina, argumentando que a baixa participação das militares se deve ao facto de estas não se voluntariarem e à fraca atratividade da vida militar, acrescentando que as mulheres devem ser mais comprometidas com a Organização e mais esforçadas a nível profissional, à semelhança dos homens. Neste âmbito, de acordo com os entrevistados e tal como já foi referido, as FFAA seguem já um plano de formação/informação para abordar temáticas de género.



Os inquiridos consideram ser necessário aperfeiçoar a preparação para a missão, não só a nível físico e técnico, mas também a nível psicológico, sugerindo exercícios ao nível do CA, formação em defesa pessoal e sobre prisioneiros de guerra, violência sexual e cultura da HN, para melhorar a confiança, o desempenho e a adaptação à missão e ao TO. D. Morais (*op. cit.*) considera que a falta de preparação invocada nos questionário pode estar associada à falta de autoconfiança e que nesse caso é possível trabalhá-la através de formações específicas para capacitar os militares para as missões, se bem que já recebem formação específica no aprontamento para cada missão (S. Marques, entrevista por *email*, 4 de julho de 2022.).

Porém, alguns inquiridos afirmam que as militares necessitam de condições adicionais para a sua participação nas missões, nomeadamente ao nível de infraestruturas sanitárias no TO e nas aeronaves.

O apoio às famílias dos militares destacados é também uma das medidas sugeridas para promover o aumento da participação feminina em missões, pois a família é, como já se constatou, um dos principais impedimentos a prestar serviço no estrangeiro. Os inquiridos apelam a um maior acompanhamento das suas famílias por parte da Organização e alguns sugerem mesmo a criação de infantários nas Unidades da FA. D. Silva (*op. cit.*) considera que é importante providenciar apoio social relevante para as famílias dos militares em missão, por exemplo, facilitando o acesso a instituições de apoio à família, como Atividades de Tempos Livres (ATL), com preços e vagas específicos para militares. O Gráfico 12 sintetiza as medidas sugeridas, as quais foram agrupadas com base numa análise de conteúdo.

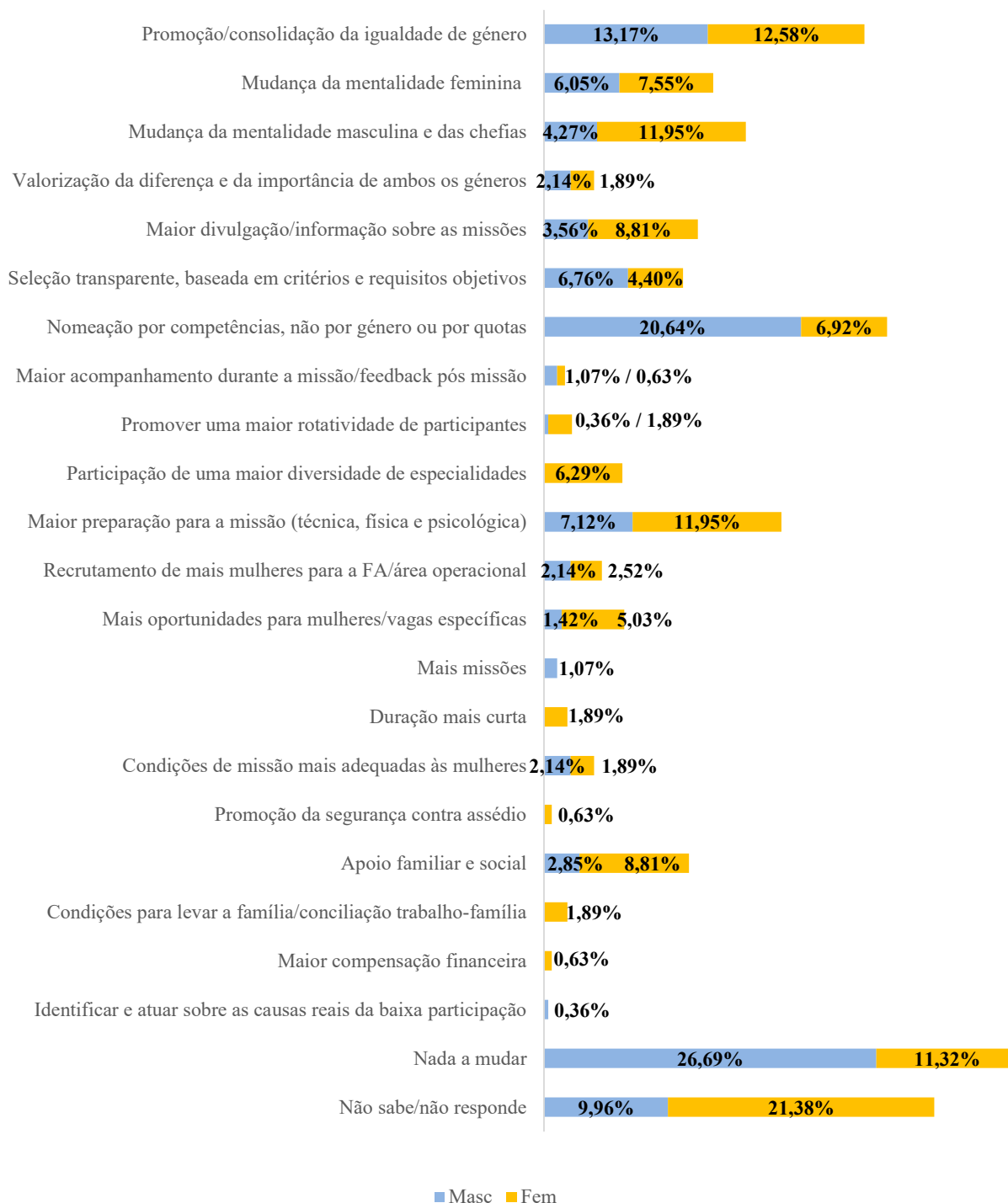


Gráfico 12 – Medidas promotoras da participação feminina em missões internacionais

Tendo em conta as principais motivações e constrangimentos identificados relativamente à participação feminina em missões internacionais, considera-se que os contributos dos inquiridos e entrevistados convergem para responder à QC: “Em que medida é possível mitigar os motivos da baixa participação das militares da FA em missões internacionais?”, contribuindo simultaneamente para o OG deste trabalho: “Propor



estratégias que contribuam para aumentar a participação das militares da FA em missões internacionais”.

Assim, propõem-se as seguintes estratégias:

- Intervenção ao nível do recrutamento e do acesso aos QP, no sentido de promover o ingresso de mulheres nas especialidades maioritariamente ocupadas por homens;
- Existência de GFP na Divisão de Recursos, no Centro de Recrutamento, nas comissões de admissão a concursos para os QP, na DP e no CA;
- Alteração do procedimento de divulgação dos concursos para missões internacionais e da respetiva seleção/exclusão, garantindo a sua transparência;
- Formação específica para capacitar e promover a autoconfiança para o desempenho das missões;
- Promoção de um maior apoio social às famílias dos militares destacados, através de protocolos com jardins de infância e ATL e com serviços de saúde;
- Garantia de um maior acompanhamento institucional dos militares destacados, durante e após as missões;
- Adoção de um procedimento institucional de recolha e tratamento de informação para todos os militares que regressem de uma missão internacional e desenvolvimento de lições aprendidas;
- Aumento da rotatividade do pessoal destacado e redução a duração das missões.



5. Conclusões

É indiscutível a relevância das mulheres na prevenção e resolução de conflitos e na construção da paz, um pouco por todo o mundo, onde se constituíram como um ator determinante.

Através da RCSNU 1325 e subsequentes resoluções do CSNU, sobre aquela que veio a ser conhecida como a Agenda Mulheres, Paz e Segurança, foi reconhecida a desproporcionalidade dos efeitos do conflito armado sobre mulheres e crianças e denunciado o uso sistemático da violência sexual como arma de guerra, perpetrada não apenas sobre mulheres e meninas, mas também sobre homens e meninos, sendo crucial proteger os seus direitos durante e depois dos conflitos.

A ONU despertou assim a atenção dos Estados para a necessidade de promover a igualdade de participação e a plena integração das mulheres em todos os esforços de manutenção e promoção da paz e da segurança, compromisso a que se juntaram a NATO e a UE, ratificado igualmente por Portugal.

Tornou-se, pois, urgente reformular as características das missões de paz para assegurar uma maior representatividade junto das populações, para promover a aceitação das forças e operações de paz nas HN e para dirimir barreiras inibidoras do contacto e apoio aos atores mais vulneráveis, particularmente junto das mulheres e crianças vítimas dos conflitos.

Sendo a componente militar um dos pilares da manutenção da paz, tornou-se fundamental integrar uma perspetiva de género a todos os níveis, reconhecendo o contributo diferenciador e potenciador das mulheres militares para a paz e para a segurança, capaz de gerar um aumento da eficácia operacional.

Contudo, e não obstante os reiterados apelos da ONU para aumentar o efetivo de militares femininas nas missões internacionais de paz, constata-se, volvidos quase 22 anos da RCSNU 1325, que a sua representação é ainda muito reduzida.

Nesse sentido, o contributo de Portugal para os desafios da ONU, da NATO e da UE é também reduzido, não cumprindo os rácios de representatividade feminina solicitados, apesar de cedo ter desenvolvido um conjunto de medidas com vista à promoção da igualdade de género e da transversalidade da perspetiva de género nas políticas públicas, nomeadamente nos setores da Defesa Nacional e FFAA, através da adoção do PSDNI, que visa promover, fortalecer e desenvolver a igualdade entre homens e mulheres no âmbito do MDN.



Foi neste contexto que se afigurou relevante avaliar que fatores poderão estar a influenciar, positiva ou negativamente, a participação das militares portuguesas em missões internacionais, com vista a procurar desenvolver estratégias que permitam promover a sua integração e contribuição, estando este trabalho circunscrito às militares da FA.

A FA tem sido o ramo pioneiro em matéria de género, mostrando-se comprometida com a igualdade e integração de perspetivas de género no seu seio. Recorde-se que já em 1961 começou a formar enfermeiras paraquedistas para servir no conflito ultramarino, foi o primeiro ramo das FFAA a integrar mulheres nas suas fileiras em condições de igualdade com os homens e o primeiro a promover uma mulher ao posto de Brigadeiro-General.

O acesso das mulheres às várias especialidades da FA não está vedado, tal como a sua nomeação para integrar missões internacionais não está sujeita a qualquer limitação além das impostas a qualquer outro militar.

Para a prossecução deste estudo, optou-se por seguir uma metodologia indutiva e uma estratégia de investigação do tipo misto, suportada por um questionário dirigido ao universo da FA, a que responderam 440 militares, estando representados homens e mulheres, bem como todas as categorias e formas de prestação de serviço.

Foram ainda realizadas entrevistas ao Comandante do Pessoal da Força Aérea, à Coordenadora do Gabinete da Igualdade da Defesa Nacional, aos Assessores de Género do CEMA, do CEME e do CEMFA e a elementos do GTG, com o objetivo de conhecer as medidas adotadas pelas FFAA para promover a participação das militares em missões internacionais e procurar identificar medidas de melhoria a implementar na FA.

Com base no questionário, foi possível constatar que a participação das militares da FA, ainda que reduzida, é maioritariamente voluntária, sobretudo no âmbito da NATO e da ONU, e que apenas uma percentagem muito residual das militares que já integraram missões internacionais não gostaria de repetir a experiência, essencialmente por motivos familiares. Os entrevistados e a generalidade dos inquiridos concordam com a presença das mulheres nas missões internacionais e consideram que o seu contributo é muito importante, mesmo diferenciador e potenciador do estado final desejado, a paz.

Concluiu-se que a participação das militares da FA em missões internacionais é motivada por fatores essencialmente simbólico-operacionais, relacionados com a valorização/experiência profissional, com a realização pessoal por participar numa missão de apoio à paz, pelo espírito de missão/vontade de contribuir e pela experiência operacional. Quanto aos fatores que influenciam negativamente essa participação, são fundamentalmente



da dimensão familiar/pessoal ou social, relacionados com a necessidade de prestar assistência aos filhos e com a falta de disponibilidade pessoal. Essa participação é também afetada pela especialidade das militares, uma vez que o efetivo feminino da FA está mais concentrado na área de apoio, sendo normalmente requeridas especialidades mais operacionais para as missões.

Através das entrevistas observou-se que, embora empenhadas em integrar perspetivas de género, promovendo a formação e informação dos militares sobre a temática e assegurando a presença de GFP nas FND, as FFAA não estão a desenvolver medidas específicas para promover o aumento da participação feminina nas missões internacionais, reconhecendo, no entanto, a necessidade de um estudo mais abrangente, holístico, para apurar a real dimensão desse fenómeno, quais os fatores limitadores da participação feminina e masculina e que medidas poderão dirimir essas barreiras e promover uma maior participação. Não obstante, há fatores difíceis de ultrapassar, nomeadamente o reduzido efetivo feminino nas principais especialidades requeridas para as missões, uma vez que as especialidades não podem ser impostas aos militares. Na FA denota-se ainda uma grande preocupação em não gerar medidas que possam revelar-se discriminatórias e afetar a coesão do grupo e o espírito de corpo, essenciais para o sucesso das missões.

De facto, quando solicitada a colaboração dos inquiridos através do questionário para identificar medidas para tentar mitigar os motivos da baixa participação das militares da FA em missões no exterior, uma amostra significativa respondeu não ser necessário adotar nenhuma medida adicional, uns por considerarem que a FA já garante as condições necessárias à participação dos seus militares, homens e mulheres, outros por considerarem que a adoção de medidas para fomentar especificamente a participação feminina pode gerar discriminação ou injustiça, afirmando que o género não deve ser critério de nomeação e que deve ser valorizado o esforço e as competências dos militares. Acrescentam que os militares devem ser tratados de forma igual em todas as circunstâncias, devendo ser exigidos desempenhos idênticos a ambos os géneros, nomeadamente no que respeita às provas de admissão à FA, aos QP e às provas de avaliação da condição física.

Consideram, também, que é importante garantir uma melhor divulgação das missões e que a seleção deve ser transparente e precedida de critérios objetivos, baseados nos requisitos específicos de cada missão, devendo ser publicados os resultados da seleção/exclusão dos candidatos. Sugerem, ainda, que seja salvaguardada uma maior



rotatividade dos militares que participam nessas missões e o aumento do recrutamento de mulheres, preferencialmente para a área operacional.

Os inquiridos sugerem ainda um incremento da formação/informação sobre perspectiva de género transversal a todos os militares, com vista a promover a mudança de mentalidades e desmistificar a presença das mulheres nas FFAA e em missões.

A falta de preparação militar e técnica para as missões foi identificada como uma limitação, tendo sido sugerida uma preparação mais rigorosa a nível físico, técnico e psicológico, para melhorar a confiança, o desempenho e a adaptação à missão e ao TO.

Para mitigar o principal constrangimento identificado pelas mulheres, nomeadamente a necessidade de prestar apoio aos filhos, foi sugerido um maior acompanhamento institucional às famílias dos militares empenhados em missões.

Identificadas as principais motivações e constrangimentos associados à participação feminina em missões internacionais, considera-se que as medidas sugeridas pelos inquiridos e entrevistados contribuem para o OG deste trabalho: “Propor estratégias que contribuam para aumentar a participação das militares da FA em missões internacionais”, estratégias essas que consubstanciam os contributos desta investigação para o conhecimento do tema, nomeadamente:

- Intervenção ao nível do recrutamento e do acesso aos QP, no sentido de promover o ingresso de mulheres nas especialidades maioritariamente ocupadas por homens;
- Existência de GFP na Divisão de Recursos, no Centro de Recrutamento, nas comissões de admissão a concursos para os QP, na DP e no CA;
- Alteração do procedimento de divulgação dos concursos para missões internacionais e da respetiva seleção/exclusão, garantindo a sua transparência;
- Formação específica para capacitar e promover a autoconfiança para o desempenho das missões;
- Promoção de um maior apoio social às famílias dos militares destacados, através de protocolos com jardins de infância e ATL e com serviços de saúde;
- Garantia de um maior acompanhamento institucional dos militares destacados, durante e após as missões;
- Adoção de um procedimento institucional de recolha e tratamento de informação para todos os militares que regressem de uma missão internacional e desenvolvimento de lições aprendidas;
- Aumento da rotatividade do pessoal destacado e redução a duração das missões.



A grande limitação ao desenvolvimento deste trabalho esteve relacionada com a dificuldade na obtenção de dados válidos e coerentes relativos à participação das militares portuguesas em missões internacionais. Não foi encontrado qualquer estudo estatístico oficial sobre a evolução da presença feminina nessas missões, nem foi possível confirmar a atual participação das militares das FFAA em missões internacionais. Ao nível da FA constatou-se que a informação se encontra dispersa, não existindo um histórico rigoroso da participação das militares em missões no estrangeiro, como END ou integradas em FND, nem sendo conhecida a evolução dessa participação, os principais desafios ou constrangimentos, ou mesmo qualquer estudo relativo à situação atual. Pelo exposto, considera-se que a caracterização da participação das militares da FA em missões internacionais foi condicionada, limitando-se a 2020 e 2021, quando o desafio inicial da autora era analisar a sua evolução nos últimos 10 anos, para tentar compreender o impacto das medidas implementadas nos últimos anos no âmbito do PSDNI.

Pelo importância desta temática, e para dar cumprimento ao estudo previsto no eixo 4 do PSDNI, sugere-se que esta investigação seja replicada com uma amostra mais alargada para explorar e consolidar os resultados apresentados, e num intervalo de tempo que permita obter o contributo de outras entidades relevantes ao nível dos Ramos, do EMGFA e do MDN, bem como verificar que medidas têm sido adotadas eficazmente por Forças Armadas de outros países e analisar a sua exequibilidade em Portugal.

"This matters because the more diverse and gender-equal we are, the more effective we are at defending our values and our people. So we have to do more."

(Jens Stoltenberg, 2021)



Referências bibliográficas

- Anjos, M. (2022, junho). A Integração da Perspetiva de Género no Exército e nas Operações Militares. Em Instituto Universitário Militar, *A Integração da Perspetiva de Género nas Forças Armadas e nas Operações Militares*. Conferência organizada pelas Forças Armadas Portuguesas, Pedrouços.
- Bi-Strategic Command Directive 040-001 (2021). *Integrating Gender Perspective into the NATO Command Structure*. NATO.
- Carreiras, H., (1999). *Mulheres Militares em Portugal (1992-1998). Políticas, Processos e Protagonistas*. In Nação e Defesa n.º 88, 1999. Mulheres nas Forças Armadas. Lisboa: IDN. pp 81-111.
- Ceiter, J. M. (2020). *Participación en Misiones de Paz del Personal Superior Femenino de la Armada Nacional* (Tesis de Licenciatura en Sistemas Navales). Escuela Naval, Uruguai.
- Comando de Pessoal da Força Aérea (2020). *Candidatura ao Prémio Defesa Nacional e Igualdade. Da tomada de consciência à ação*. Alfragide: Força Aérea.
- Despacho do CEMFA n.º 04/93/A, de 3 de março (1993). *Grupo de Trabalho do Serviço Militar Feminino na Força Aérea*. Alfragide: Força Aérea.
- Despacho do CEMFA n.º 16/2017, de 2 de março (2017). *Grupo de Trabalho sobre Perspetiva de Género na Força Aérea*. Alfragide: Força Aérea.
- Despacho do Ministro da Defesa Nacional n.º 39/MDN/2019, de 15 de julho (2019). *Requisitos de representatividade de mulheres na ONU*. Lisboa: MDN.
- Despacho do Ministro da Defesa Nacional n.º 45/MDN/2020, de 8 de setembro (2020). *Participação feminina em missões e cargos internacionais*. Lisboa: MDN.
- Diário de Notícias (2018, 8 de março). *Participação de mulheres em missões militares fora do país abaixo dos 10%* [Notícias online]. Retirado de <https://www.dn.pt/lusa/participacao-de-mulheres-em-missoes-militares-fora-do-pais-abaixo-dos-10-9171731.html>.
- Expresso (2022, 8 de março). *Mulheres representam 13,2% das Forças Armadas* [Notícias online]. Retirado de <https://expresso.pt/sociedade/2022-03-08-mulheres-representam-132-das-forcas-armadas-diz-o-ministro-da-defesa>.
- Martins, N. (2022, junho). A Integração da Perspetiva de Género na Força Aérea e nas Operações Militares. Em Instituto Universitário Militar, *A Integração da Perspetiva*



de Género nas Forças Armadas e nas Operações Militares. Conferência organizada pelas Forças Armadas Portuguesas, Pedrouços.

Ministério da Defesa Nacional (2019). *Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021* [Página online]. Retirado de <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNzY3BAD D5EyrBAAAAA%3d%3d>.

Ministério da Defesa Nacional (sd). *Perspectiva de Género* [Página online]. Retirado de <https://www.defesa.gov.pt/pt/pdefesa/igen>.

Museu do Ar (2021, 17 de janeiro). *Enfermeiras Paraquedistas* [Página online]. Retirado de <https://www.museudoar.pt/pagina-006.024>.

NEP/INV - 001 (A1) (2020). *Procedimentos relativos à elaboração de trabalhos de investigação realizados no âmbito de cursos que não atribuem grau académico*. Trabalhos de Investigação. Pedrouços: IUM.

NEP/INV - 003 (A3) (2020). *Estrutura e Regras de Citação e Referenciação de Trabalhos Escritos a Realizar no Instituto Universitário Militar*. Trabalhos de Investigação. Pedrouços: IUM.

Neves, R. (2018, 18 de outubro). *Mulheres na frente do pelotão*. Notícias Magazine [Página online]. Retirado de <https://www.noticiasmagazine.pt/2018/mulheres-na-frente-do-pelotao/historias/232495/>.

Nordic Center for Gender in Military Operations (2015). *Whose Security? Practical Examples of Gender Perspectives in Military Operations*. Suécia: Swedish Armed Forces.

North Atlantic Treaty Organization (2019, 19 de novembro). *Women, Peace and Security* [Página online]. Retirado de https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm.

North Atlantic Treaty Organization (2020, outubro). *Women, Peace and Security at NATO: Integration, Inclusiveness, Integrity*. Factsheet [Página online]. Retirado de https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2020/10/pdf/2010-factsheet-WPS-en.pdf.

North Atlantic Treaty Organization (2021, 21 de junho). *Remarks by NATO Secretary General Jens Stoltenberg at the Women Political Leaders Summit* [Página online]. Retirado de https://www.nato.int/cps/en/natohq/opinions_185443.htm.

North Atlantic Treaty Organization (2021, 22 de setembro). *Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender*



- Perspectives Full Report* [Página online]. Retirado de https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2021/9/pdf/NCGP_Full_Report_2019.pdf.
- Pereira, C. V. D. (2018). *A Igualdade de Género na Força Aérea* (Trabalho de Investigação Individual do CPOS-FA 2017/2018). IUM, Pedrouços.
- Portaria n.º 1156/91, de 11 de novembro (1991). *Determina que em condições de igualdade com os cidadãos do sexo masculino, os cidadãos do sexo feminino possam voluntariamente candidatar-se à prestação de serviço efectivo em qualquer das modalidades em armas e serviços do Exército*. Diário da República, 1.ª Série-B, 259, 5762. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- Portaria n.º 163/92, de 13 de março (1992). *Estabelece que os cidadãos do sexo feminino podem voluntariamente candidatar-se à prestação do serviço efectivo da Marinha*. Diário da República, 1.ª Série-B, 61, 1279. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- Portaria n.º 777/91, de 8 de agosto (1991). *Estabelece as condições de prestação de serviço militar efectivo na Força Aérea Portuguesa por cidadãos do sexo feminino*. Diário da República, 1.ª Série-B, 181, 3983. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2013, de 21 de março (2013). *Aprova o Conceito Estratégico de Defesa Nacional*. Diário da República, 1.ª Série, 67, 1981-1995. Lisboa: Assembleia da República.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio (2018). *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018 -2030*. Diário da República, 1.ª Série, 92, 2223. Lisboa: Conselho de Ministros.
- Resolução n.º 1325/2000, de 31 de outubro (2000). *Mulheres, Paz e Segurança*. Nova Iorque: Conselho de Segurança das Nações Unidas.
- Santos, L. A. & Lima, J. M. (Coords.) (2019). *Orientações metodológicas para a elaboração de trabalhos de investigação*. Cadernos do IUM n.º 8 (2.ª Ed.) Pedrouços: IUM.
- United Nations (2021, 28 de abril). *Sem avanços, ONU levará, em média, 30 anos para chegar à paridade de género em operações de paz* [Página online]. Retirado de <https://news.un.org/pt/story/2021/04/1748982>.
- United Nations Peacekeeping (2020) *Gender Equality and Women, Peace and Security, Resource Package*. [Página online]. Retirado de <https://peacekeeping.un.org/en/gender-equality-and-women-peace-and-security-resource-package>.



United Nations Peacekeeping (2021, 31 de dezembro). *Contributions by country (ranking) december 2021*. [Página online]. Retirado de https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/02_country_ranking_45_dec_2021.pdf

United Nations Peacekeeping (2022, 15 de fevereiro). *Gender Statistics December 2021, Contribution of Uniformed Personnel to UN by Mission, Personnel Type, and Gender* [Página online]. Retirado de https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/07_gender_statistics_45_dec_2021.pdf



Apêndice A – Modelo de análise

Tema	Estudo da participação de mulheres em missões internacionais				
Objetivo geral	Propor estratégias que contribuam para aumentar a participação das militares da Força Aérea em missões internacionais.				
Objetivos específicos	Questão central	Em que medida é possível mitigar os motivos da baixa participação das militares da Força Aérea em missões internacionais?			
	Questões derivadas	Conceitos	Dimensão	Indicadores	Técnicas de recolha de dados
OE1 Analisar a participação das militares da FA em missões internacionais.	QD1 Como se caracteriza a participação das militares da FA em missões internacionais?	Participação das mulheres em missões internacionais	Simbólica-operacional	Representar Portugal Espírito de missão / vontade de contribuir Realização pessoal por participar numa missão de paz Oportunidade de participar numa missão operacional Oportunidade de fazer algo diferente / sair da rotina	Análise documental das estatísticas das FFAA relativas à participação das militares em missões internacionais.
OE2 Analisar que fatores poderão estar a influenciar a participação das militares da FA em missões internacionais.	QD2 Quais os fatores que estão a influenciar, positiva ou negativamente, a participação das militares da Força Aérea em missões internacionais?		Profissional	Valorização / experiência profissional Reconhecimento militar Oportunidade de conhecer outros países Oportunidade de trabalhar com Forças Armadas de outros países Falta de interesse Receio pela segurança Dificuldade de acesso a assistência médica Qualidade das infraestruturas na missão Preparação militar inadequada Preparação técnica inadequada Barreira linguística Falta de oportunidade por impedimentos de serviço Falta de oportunidade devido à especialidade técnica	
OE3 Identificar quais as práticas adotadas pelas FFAA para promover a participação das suas militares em missões internacionais.	QD3 Quais as práticas adotadas pelas FFAA para promover a participação das suas militares em missões internacionais?		Pessoal/familiar e social	Compensação financeira Falta de disponibilidade pessoal Idade Necessidade de prestar apoio a familiares Distância / longas ausências / poucas viagens a casa Dificuldades na comunicação com a família e amigos Afastamento dos amigos Dificuldades em prosseguir os estudos	Entrevistas semiestruturadas. Análise documental.



Apêndice B – Questionário

Secção A: Dados sociodemográficos	
A1. Categoria:	Oficial ☐ Sargento ☐ Praça ☐
A2. Forma de prestação de serviço:	Quadros Permanentes ☐ Regime de Contrato ☐
A3. Área de especialidade:	Apoio ☐ Manutenção ☐ Operações ☐
A4. Género:	Feminino ☐ Masculino ☐
A5. Tempo de serviço efetivo:	Até 5 anos (inclusive) ☐ Entre 5 anos (e um dia) e 10 anos ☐ Entre 10 anos (e um dia) e 15 anos ☐ Entre 15 anos (e um dia) e 20 anos ☐ Mais de 20 anos ☐
A6. Situação familiar:	Casada/unida de facto, cônjuge militar, com filhos ☐ Casada/unida de facto, cônjuge militar, sem filhos ☐ Casada/unida de facto, cônjuge civil, com filhos ☐ Casada/unida de facto, cônjuge civil, sem filhos ☐ Viúva/divorciada/solteira, com filhos ☐ Viúva/divorciada/solteira, sem filhos ☐
A7. Escalão etário do(s) seu(s) filho(s):	Até 1 ano (inclusive) ☐ Entre 1 ano (e um dia) e 6 anos ☐ Entre 6 anos (e um dia) e 10 anos ☐ Entre 10 anos (e um dia) e 15 anos ☐ Entre 15 anos (e um dia) e 18 anos ☐ Mais de 18 anos ☐
Secção B: Questões sobre participação feminina em missões internacionais	
B1. Já participou em alguma missão internacional ao serviço da Força Aérea, enquanto Elemento Nacional Destacado ou integrada numa Força Nacional Destacada?	Sim ☐ Não ☐



B2.	Em quantas missões internacionais já participou, ao serviço da Força Aérea?	Uma ☐
	Mais do que uma ☐	
B3.	Qual o âmbito da(s) missão(ões) internacional(ais) em que participou?	NATO ☐
	ONU ☐	
	UE ☐	
	Outro ☐	
B4.	Em que circunstâncias participou nessa(s) missão(ões)?	Fui voluntária, declarei intenção ☐
	Fui nomeada, mas aceitei de bom agrado ☐	
	Fui nomeada, não queria participar ☐	
B5.	Quais os fatores que mais a motivaram a participar nessa(s) missão(ões)?	
		Não é importante Pouco importante Importante Muito importante
	Representar Portugal	☐ ☐ ☐ ☐
	Espírito de missão / vontade de contribuir	☐ ☐ ☐ ☐
	Realização pessoal por participar numa missão de apoio à paz	☐ ☐ ☐ ☐
	Oportunidade de participar numa missão operacional	☐ ☐ ☐ ☐
	Oportunidade de fazer algo diferente / sair da rotina	☐ ☐ ☐ ☐
	Valorização / experiência profissional	☐ ☐ ☐ ☐
	Reconhecimento militar (louvores ou condecorações)	☐ ☐ ☐ ☐
	Oportunidade de conhecer outros países	☐ ☐ ☐ ☐
	Oportunidade de trabalhar com forças armadas de outros países	☐ ☐ ☐ ☐
	Compensação financeira	☐ ☐ ☐ ☐
B6.	Qual a duração da missão internacional em que participou? (Se participou em mais do que uma, indique a duração mais longa)	Até 1 mês (inclusive) ☐
	Entre 1 mês (e um dia) e 6 meses ☐	
	Entre 6 meses (e um dia) e 12 meses ☐	
	Mais de 1 ano ☐	



Apd B-3



C2. Alguma vez declarou ser voluntária para participar numa missão internacional, ao serviço da Força Aérea?

Sim, mas não fui nomeada ☐

Não ☐

C3. Quais os fatores que mais a motivariam a participar numa missão internacional?

	Não é importante	Pouco importante	Importante	Muito importante
Representar Portugal	☐	☐	☐	☐
Espírito de missão / vontade de contribuir	☐	☐	☐	☐
Realização pessoal por participar numa missão de apoio à paz	☐	☐	☐	☐
Oportunidade de participar numa missão operacional	☐	☐	☐	☐
Oportunidade de fazer algo diferente / sair da rotina	☐	☐	☐	☐
Valorização / experiência profissional	☐	☐	☐	☐
Reconhecimento militar (louvores ou condecorações)	☐	☐	☐	☐
Oportunidade de conhecer outros países	☐	☐	☐	☐
Oportunidade de trabalhar com forças armadas de outros países	☐	☐	☐	☐
Compensação financeira	☐	☐	☐	☐

C4. Em que escalão etário considera que estaria mais motivada para participar numa missão internacional?

Até 25 anos (inclusive) ☐

Entre 25 anos (e um dia) e 30 anos ☐

Entre 30 anos (e um dia) e 35 anos ☐

Entre 35 anos (e um dia) e 40 anos ☐

Entre 40 anos (e um dia) e 45 anos ☐

Mais de 45 anos ☐

C5. Indique de que forma os seguintes fatores condicionam a sua participação numa missão internacional.

	Não condiciona	Condiciona pouco	Condiciona muito	Condiciona totalmente
Falta de interesse	☐	☐	☐	☐
Falta de disponibilidade pessoal	☐	☐	☐	☐
Idade	☐	☐	☐	☐



	Não condiciona	Condiciona pouco	Condiciona muito	Condiciona totalmente
Necessidade de prestar assistência a filhos	☐	☐	☐	☐
Necessidade de prestar assistência a ascendentes	☐	☐	☐	☐
Necessidade de prestar assistência à/ao cōnjuge	☐	☐	☐	☐
Dificuldades na comunicação com a família e amigos	☐	☐	☐	☐
Afastamento dos amigos	☐	☐	☐	☐
Dificuldades em prosseguir os estudos	☐	☐	☐	☐
Distância	☐	☐	☐	☐
Longas ausências / poucas viagens a casa	☐	☐	☐	☐
Receio pela segurança	☐	☐	☐	☐
Dificuldade de acesso a assistência médica	☐	☐	☐	☐
Qualidade das infraestruturas na missão	☐	☐	☐	☐
Preparação militar inadequada	☐	☐	☐	☐
Preparação técnica inadequada	☐	☐	☐	☐
Barreira linguística	☐	☐	☐	☐
Falta de oportunidade devido a impedimentos de serviço	☐	☐	☐	☐
Falta de oportunidade devido à especialidade técnica	☐	☐	☐	☐
Baixa remuneração	☐	☐	☐	☐

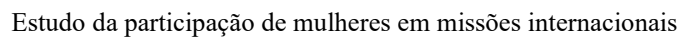
Secção D: Opinião feminina sobre a participação de mulheres em missões internacionais

D1. Qual a sua opinião relativamente à participação de militares femininas da Força Aérea em missões internacionais?

	Não	Sim	Sem opinião
Concordo com a sua participação, sem restrições	☐	☐	☐
Concordo com a sua participação, mas apenas em determinadas missões	☐	☐	☐
São um importante contributo para as missões	☐	☐	☐
Contribuem da mesma forma que os homens para as missões	☐	☐	☐



	Não	Sim	Sem opinião
Têm mais dificuldade em adaptar-se ao contexto das missões	☐	☐	☐
Estão sujeitas a mais perigos que os homens	☐	☐	☐
Representam uma preocupação adicional para a equipa	☐	☐	☐
D2. Considera que a nomeação de militares para integrar missões internacionais pode, de alguma forma, ser condicionada pelo género?			
		Sim	☐
		Não	☐
D3. Indique de que forma.			
D4. Na sua opinião, o que deverá mudar ou que medidas deverão ser adotadas pela Força Aérea para promover a participação das suas militares em missões internacionais?			
Secção E: Opinião masculina sobre a participação de mulheres em missões internacionais			
E1. Qual a sua opinião relativamente à participação de militares femininas da Força Aérea em missões internacionais?			
	Não	Sim	Sem opinião
Concordo com a sua participação, sem restrições	☐	☐	☐
Concordo com a sua participação, mas apenas em determinadas missões	☐	☐	☐
São um importante contributo para as missões	☐	☐	☐
Contribuem da mesma forma que os homens para as missões	☐	☐	☐
Têm mais dificuldade em adaptar-se ao contexto das missões	☐	☐	☐
Estão sujeitas a mais perigos que os homens	☐	☐	☐



Apd B-7



Apêndice C – Guião das entrevistas

A presente entrevista faz parte integrante do trabalho de investigação individual realizado no âmbito do Curso de Promoção a Oficial Superior, subordinado ao tema “Estudo da participação de mulheres em missões internacionais”.

O objetivo desta investigação é analisar que fatores poderão estar a influenciar, positiva ou negativamente, a participação das militares da Força Aérea em missões internacionais no âmbito dos compromissos internacionais assumidos por Portugal, com o fim último de identificar e propor estratégias que permitam promover uma maior integração e contribuição das militares nessas missões.

1. Como caracteriza a participação das militares das Forças Armadas/Força em missões internacionais?
2. Considera que a participação feminina representa uma mais-valia para o sucesso das missões?
3. Na sua perspetiva, qual ou quais as principais razões para não haver uma maior participação feminina em missões internacionais?
4. O que é que tem sido feito e que medidas considera que devem ser adotadas para promover uma maior participação feminina em missões internacionais?
5. Considera que a informação disponibilizada nas Forças Armadas/Força Aérea sobre a temática de género, a Agenda Mulheres, Paz e Segurança proposta pela ONU e a importância da participação feminina nas missões internacionais é adequada e suficiente?
6. Para além da formação sobre a temática de género durante o aprontamento para as missões, é desenvolvido algum acompanhamento durante ou após a conclusão das mesmas? É promovido e aproveitado o *feedback* dos militares que integram essas missões?
7. Considera que a formação/informação sobre a temática de género a todos os militares poderia contribuir para um aumento das declarações de voluntariado e das nomeações femininas para missões internacionais?
8. No âmbito deste trabalho foi realizado um inquérito por questionário ao universo da Força Aérea, que permitiu verificar que o principal constrangimento apresentado pelas militares que nunca participaram em missões internacionais foi a necessidade de cuidar dos filhos (8.1.). Consideram que também se



encontram muito condicionadas pela falta de preparação técnica e militar adequadas (8.2), bem como por impedimentos relacionados com o serviço ou com as respetivas especialidades (8.3.). Que medidas considera que podem ser adotadas para mitigar estas limitações?



Apêndice D – Análise de conteúdo das entrevistas

Questões	CPESFA	MDN	Marinha	Exército	FA	GTG	
	Tenente-General Eurico Craveiro	Tenente-Coronel Diana Moraes	Capitão-Tenente Mónica Maymone	Tenente-Coronel Mónica Anjos	Tenente-Coronel Nuno Martins	Major Susana Marques	Capitão Daniela Silva
1	Na FA a participação é essencialmente voluntária. Os critérios de nomeação são exatamente iguais, a menos que sejam definidos requisitos específicos pela entidade responsável pela missão. É importante olhar ao número de mulheres que são elegíveis face a esses critérios.	A participação das militares das FFAA é reduzida face aos requisitos da ONU e da NATO.	Na Marinha a participação é voluntária e sujeita aos requisitos da ONU e da NATO.	No Exército a participação é voluntária.	Na FA é insuficiente em número.	Desempenho de alto nível, assim como os restantes camaradas.	Insuficiente na FA, em termos quantitativos, mas descrita como de qualidade, quando ocorre.
2	As mulheres acrescentam uma perspetiva diferente nas missões e capacidades que não existiam em algumas áreas. Até mesmo diferenças comportamentais. O <i>feedback</i> tem sido sempre positivo.	É diferenciadora.	É muito importante a existência de diferentes perspetivas e, para além disso, permite apoiar e recolher informação junto das mulheres de determinados países que vamos apoiar.	É uma mais-valia e um fator potenciador dos resultados e do estado final desejado. É essencial para se conseguir a aproximação a todos os agentes ativos numa sociedade e conseguir perceber as necessidades de cada agente.	É de relevância extrema para o sucesso operacional. As mulheres dão um contributo diferenciador.	Todos os contributos são relevantes quer sejam dos homens, quer sejam das mulheres. Trazer mulheres para o TO é trazer as mulheres para a discussão sobre o futuro daquele TO como parte ativa e fundamental da sociedade.	As mulheres têm uma visão inerentemente diferenciadora do TO, das operações e sua envolvente, o que permite uma abordagem mais abrangente, que enriquece e contribui para o cumprimento da missão.



Questões	CPESFA	MDN	Marinha	Exército	FA	GTG	
	Tenente-General Eurico Craveiro	Tenente-Coronel Diana Morais	Capitão-Tenente Mónica Maymone	Tenente-Coronel Mónica Anjos	Tenente-Coronel Nuno Martins	Major Susana Marques	Capitão Daniela Silva
3	Os quantitativos para escolher, pois o efetivo feminino que cumpre os requisitos para as missões é reduzido, as militares da FA concentram-se maioritariamente na área de apoio.	A escolha da especialidade no início da carreira condiciona a vida militar, nomeadamente a participação em missões, havendo um número reduzido de mulheres nas especialidades operacionais requeridas para as missões.	Ainda há poucas mulheres que cumpram os requisitos necessários. Ainda não há mulheres na classe de fuzileiros, que são muito projetados para missões.	O facto de não existirem mais mulheres nas especialidades projetadas.	A configuração familiar, mais evidente quando existem filhos.	Razões pessoais, de ordem familiar.	Questões relacionadas com a maternidade, a necessidade de apoio à família dos militares destacados e o reduzido efetivo de mulheres nas especialidades requeridas para as missões.
4	A FA promove a igualdade de oportunidades e a cultura do mérito, evitando adotar medidas que possam ser discriminatórias ou injustas, suscetíveis de afetar negativamente determinadas condições que são essenciais para o sucesso das missões.	-	Tentativa de atrair mais mulheres para essas especialidade e que percebam que é possível. Sensibilização das chefias com formação na área da perspetiva de género. Ações de formação massivas alinhadas com os vários planos existentes.	Nomeação de GFP nas FND. Formação sobre a Integração da Perspetiva de Género nas Operações e a Violência Sexual Baseada no Género Relacionada com os Conflitos no aprontamento das FND.	Promoção da igualdade de oportunidades. Informação sobre o impacto da participação em missões na avaliação complementar e na carreira.	"A participação em missões deve ter uma base voluntária pelo que não considero que sejam necessárias medidas excecionais mas sim maior transparência no processo".	Informação sobre a importância e impacto da participação feminina nestas missões. Presença de um GFP integrado nas FND.



Questões	CPESFA	MDN	Marinha	Exército	FA	GTG	
	Tenente-General Eurico Craveiro	Tenente-Coronel Diana Morais	Capitão-Tenente Mónica Maymone	Tenente-Coronel Mónica Anjos	Tenente-Coronel Nuno Martins	Major Susana Marques	Capitão Daniela Silva
5	A formação é fundamental e a FA tem um plano transversal que está a ser cumprido gradualmente, ministrando já formação a todos os militares dos cursos de formação do CFMTFA e da AFA e dos cursos de promoção, bem como aos militares que integram FND.	A formação está a realizar-se, mas há poucos formadores especialistas para garantir uma formação adequada. É necessário harmonizar os conteúdos nos três Ramos e saber adaptar a mensagem ao público.	A formação é importante e já está a ser feita. Há, contudo, um caminho ainda por fazer, com necessidade de formação mais especializada dada por pessoas que já tenham estado em missões.	-	É ministrada formação a todos os militares que ingressam nos QP e RC e que frequentam cursos de promoção. Existe e é divulgado o Portal do Género, no Portal do CPESFA, com informação útil sobre a temática.	A FA disponibiliza informação no portal da <i>intranet</i> e formação com destino a todas as categorias e escalões.	Tem sido incrementada a formação e informação sobre essas temáticas e existem módulos formativos incluídos nos cursos de formação (AFA, CFMTFA, IUM), um <i>briefing</i> de natureza obrigatória no aprontamento para missões internacionais, bem como palestras ocasionais nas Unidades da FA.
6	Estamos atentos aos relatórios de missão. Não tenho conhecimento de nenhuma situação que possa comprometer ou que tenha afetado negativamente a participação das nossas militares em missões. A FA leva muito a sério o bem estar do seu pessoal e não admite comportamentos discriminatórios ou homofóbicos.	O Exército garante acompanhamento psicológico aos militares destacados, mas qualquer acompanhamento tem de ser feito através dos Ramos. Há um acompanhamento através dos relatórios de final de missão ao nível do EMGFA e que deveria servir para retirar lições aprendidas.	De forma sistematizada, ainda não. Tem sido casuístico. Após a missão, tenta-se recolher contributos e pedir o apoio dessas e desses militares para formação e treino.	-	Recolha informal de informação para efeitos de formação. Uma hipótese de melhoria seria adotar um procedimento institucional de recolha e tratamento de informação para todas as militares que regressem de uma missão internacional.	"Da minha experiência pessoal não tive qualquer acompanhamento" e "o único <i>feedback</i> que dei sobre a minha própria experiência no TO foi-me solicitado informal e diretamente pelos militares que foram destacados para a mesma missão".	Nas missões existe sempre um GFP responsável pelas questões do género no destacamento. <i>Debriefing</i> pós missão com vista a obter <i>feedback</i> que permita otimizar as funções de GFP e identificar eventuais temáticas em que seja necessária uma abordagem à luz da perspetiva de género.



Questões	CPESFA	MDN	Marinha	Exército	FA	GTG	
	Tenente-General Eurico Craveiro	Tenente-Coronel Diana Morais	Capitão-Tenente Mónica Maymone	Tenente-Coronel Mónica Anjos	Tenente-Coronel Nuno Martins	Major Susana Marques	Capitão Daniela Silva
7	A formação é essencial para promover a mudança e a mudança deve envolver todos.	A formação pode ser determinante e é uma das medidas que está a ser implementadas nas FFAA, inclusive nos cursos de promoção e nos cursos de comandantes, habilitando as chefias a reagir no dia a dia face a questões de género.	Sim, principalmente ao nível das altas chefias.”	NR	“[...] deveria existir um papel mais ativo da liderança, ao nível da cadeia de comando, no sentido de incentivar/aconselhar essa opção de carreira.”	Não. “[...] creio que as nomeações femininas ocorrem quando são cumpridos os critérios de objetividade e competência, sem qualquer interferência de formação/informação sobre género.”	A formação não é suficiente para a mudança, mas é muito útil e pode estimular a participação das mulheres e promover a mudança de atitudes que concorra para que os homens atuem como catalisadores dessa participação. Seria desejável que todo o efetivo da FA fosse abrangido por esta formação.
8.1	NR	A redução do tempo de missão.	Perceber o que se pode melhorar no âmbito da conciliação.	NR	"Considero tratar-se de uma resistência cultural, muito ligada ao princípio da “mulher cuidadora””.	É um assunto transversal em que, não havendo uma rede familiar de apoio e suporte, gera constrangimento a mulheres e a homens.	Providenciar apoio social relevante para as famílias dos militares em missão, por exemplo, facilitando o acesso a instituições de apoio à família, como ATL.
8.2	Poderá tratar-se de uma questão de confiança que pode ser trabalhada.	Formação específica para mulheres para capacitá-las para as missões, para lhes conferir mais autoconfiança.	Perceber o que se pode melhorar no âmbito da conciliação.	NR	"[...] não encontro diferenças entre homens e mulheres militares neste domínio".	Essa preparação é proporcionada durante o aprontamento para a missão.	Intervenção ao nível do recrutamento e do acesso aos QP, no sentido de promover o acesso/ingresso de mulheres nas especialidades maioritariamente ocupadas por homens.



Questões	CPESFA	MDN	Marinha	Exército	FA	GTG	
	Tenente-General Eurico Craveiro	Tenente-Coronel Diana Morais	Capitão-Tenente Mónica Maymone	Tenente-Coronel Mónica Anjos	Tenente-Coronel Nuno Martins	Major Susana Marques	Capitão Daniela Silva
8.3	A questão dos impedimentos de serviço e das especialidades é consequência da falta de efetivos e afeta todo o pessoal, não apenas as mulheres.	Incorporação de mulheres para especialidades mais operacionais.	Aumento de incentivos e condições que permitam mais pessoas nessas especialidades.	NR	"[...] não encontro diferenças entre homens e mulheres militares neste domínio".	A falta de efetivos é transversal em todas as dimensões, mas os eventuais constrangimentos para o serviço não devem ser impedimento.	Existência de GFP em determinadas "estruturas-chave" da FA, como as responsáveis pela nomeação para formações, nomeações para cargos e/ou colocações de pessoal, recrutamento, comissões de admissão a concursos para os QP, no CA, etc.