

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR
2017/2018**



TII

A IGUALDADE DE GÉNERO NA FORÇA AÉREA

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A
FREQUÊNCIA DO CURSO NO IUM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO
SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DAS
FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS E DA GUARDA NACIONAL
REPUBLICANA.**

**Cláudia Viviana Delgado Pereira
CAP/NAV**



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

A Igualdade de Género na Força Aérea

CAP/ NAV Cláudia Viviana Delgado Pereira

Trabalho de Investigação Individual do CPOS/FA

Pedrouços 2018



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**

A Igualdade de Género na Força Aérea

CAP/ NAV Cláudia Viviana Delgado Pereira

Trabalho de Investigação Individual do CPOS/FA

Orientadora

MAJ/TPAA Ana Margarida de Bastos Silva Quirino Martins

Pedrouços 2018



Declaração de Compromisso Anti Plágio

Eu, Cláudia Viviana Delgado Pereira, declaro por minha honra que o documento intitulado A Igualdade de Género na Força Aérea corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida enquanto auditor do Curso de Promoção a Oficial Superior 2017/2018 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, 19 de junho de 2018

Cláudia Viviana Delgado Pereira



Agradecimentos

Os meus agradecimentos são dedicados, em primeiro lugar, ao bem mais precioso da minha vida, a minha família. Rafaela, Sofia e Paulo, vocês são os meus alicerces e foram, nesta fase da minha vida profissional, incansáveis em apoio, paciência, carinho, compreensão e constante incentivo das minhas filhas.

Obrigada mãe. Tens sido o meu braço direito e esquerdo nestes meses de CPOS o que permitiu que tivesse uma maior disponibilidade para me concentrar e conseguir percorrer este caminho de forma mais tranquila.

Pai, não podes assistir a mais esta conquista, mas sei que, onde quer que estejas, estás orgulhoso e feliz por mim. Obrigado por tudo.

Aos meus amigos Liliana e Gonçalo, Márcia e Jorge, Renata Lopes, Tânia e Bruno obrigada do fundo do coração. Vocês são os melhores amigos que eu poderia ter, agora e sempre e não imaginam o quanto as vossas palavras e carinho me ajudaram.

Não podia deixar de agradecer aos meus companheiros de viagem diária para o IUM: Inácio Pinto, Paulo Barata, Samuel Pinho, Diogo Bento. Vocês fizeram com que esta epopeia passasse mais depressa e se tornasse de alguma forma memorável. Muito, muito obrigada, camaradas.

A todos os outros camaradas de curso, que partilharam comigo esta aventura, um grande bem-haja. O espírito de corpo, a camaradagem e entreaajuda fomentou amizades que estou certa irão perdurar por muitos e bons anos. Este sentimento estende-se aos camaradas da Marinha, Exército e GNR, com quem foi um gosto enorme privar durante grande parte desta aventura. Continuo convencida que são estes laços, que criamos aqui, o melhor que posso levar deste curso.

Não posso deixar de agradecer a todos os que de forma mais direta contribuíram para a elaboração deste trabalho de investigação, nomeadamente: Professora Doutora Helena Carreiras, Doutora Maria Cândido Morgado, TGen Rafael Martins, Cor Maria João Oliveira, Cor Ana Telha, CapTen Marta Gabriel, CapTen Carla Marinho, Maj Quirino Martins, Maj Diana Morais e Cap Vitor Almeida. Não tenho palavras suficientes para vos dizer o quão importante foi a vossa colaboração. Por mais que o repita, um muito obrigado não me parece ser suficiente para descrever a vossa generosidade ao terem despendido do vosso tempo e paciência, para responder a todas as minhas dúvidas e questões. A todos os que generosamente investiram o seu precioso tempo respondendo ao meu inquérito, bem hajam.



As minhas últimas palavras, e sinceros agradecimentos, são dirigidos à minha orientadora, Major Ana Silva, por quem nutro grande admiração e orgulho. Foi o meu Norte neste projeto ajudando-me a navegar por entre tormentas e tempestades. Muito obrigado por nunca me deixar à deriva. Muito obrigado pela sua infinita paciência e disponibilidade. Muito obrigado pelos seus preciosos conselhos e críticas, que foram inestimáveis. Sou-lhe eternamente grata.



Índice

Introdução.....	11
1. Revisão da Literatura.....	14
1.1. Conceitos Estruturantes	15
1.2. Relação entre os conceitos, as dimensões e os indicadores	16
2. Estado da Arte.....	18
2.1. Contextualização histórica.....	18
2.1.1. Igualdade de género, da 1ª República ao Estado Novo	18
2.1.2. Pós 25 de abril de 1974.....	19
2.2. Responsabilidades Nacionais.....	20
2.3. FFAA	21
2.3.1. Marinha.....	22
2.3.2. Exército	22
2.3.3. Força Aérea.....	23
3. Análise dos dados e validação das hipóteses.....	25
3.1. Inquérito.....	25
3.1.1. Universo e Amostra	25
3.2. Análise dos Dados	27
3.3. Entrevistas.....	30
3.4. Validação das Hipóteses	30
4. De que forma poderá a FA constituir-se como uma referência no âmbito da integração da igualdade de género?	35
Conclusões.....	37
Bibliografia	42

Índice de Anexos

Anexo A - V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação (2014/2017): Áreas Estratégicas (Força Aérea).....	Anx A-1
Anexo B - V Plano de Ação Sectorial para a Igualdade – Áreas Estratégicas e Respetivas Medidas (Força Aérea).....	Anx B-1



Índice de Apêndices

Apêndice A - Inquérito sobre Igualdade de Género na Força Aérea	Apd A-1
Apêndice B - Relação da dependência de variáveis (Teste Qui-quadrado)	Apd B-1
Apêndice C - Guião das entrevistas	Apd C-1

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Mapa conceptual	7
----------------------------------	---

Índice de Figuras

Figura 1 – Distribuição por Categorias e Género	16
Figura 2 – Distribuição por Área Funcional	16
Figura 3 – Distribuição por Escalão Etário	17
Figura 4 – Distribuição por Habilitações Literárias	17



RESUMO

Com o crescimento da participação feminina nos diversos setores da sociedade o conceito de igualdade de género tem vindo a ganhar protagonismo e as questões de género a fazer parte da atualidade.

Como consequência das ações implementadas ao nível da NATO, ONU e UE, e pelo facto de pertencer a estas organizações, Portugal tem vindo a implementar planos onde define os objetivos, por período de tempo e por áreas de atuação. As FFAA são uma das áreas definidas nestes planos e a FA, como ramo independente é, por inerência, um agente para a implementação dessas normas. Neste contexto, pretende-se analisar de que forma poderá a FA contribuir para uma maior implementação das normas nacionais e internacionais, constituindo-se como referência no âmbito da igualdade de género.

Este trabalho está alicerçado numa metodologia hipotético-dedutiva, através de uma estratégia quantitativa com reforço qualitativo, e um desenho de pesquisa suportado num estudo de caso cujo objeto de estudo é a própria FA. Da análise dos dados obtidos através do inquérito e das entrevistas efetuadas verificou-se que a FA se encontra no bom caminho no que à igualdade de género diz respeito tendo, todavia, espaço para melhorar a sua estratégia neste âmbito.

Palavras-chave

Género, Igualdade, Integração, *Gender Advisor*, Força Aérea.



Abstract

With the growth of women activities on several society concepts, the definition of gender equality is becoming a central point in today's society.

Portugal, being a member of NATO, UN and UE, and as a result of the guidelines created, has implemented some projects that define different objectives within timeframe and working areas.

One of the areas that points out are the Armed Forces, specially the Air Force that, as an independent branch, has a key role in enforcing these rules.

Taking this into consideration, there is a need to understand how the AF can enhance and become a reference in gender equality by implementing a greater number of national and international recommendations.

This work is based on a hypothetical-deductive methodology, through a quantitative strategy with qualitative reinforcement, and a research design supported in a case study whose object of study is the Air Force itself.

From the analysis of the data obtained from the survey and the interviews carried out, it was found that the AF is on the right track as far as gender equality is concerned, but there is room for improving its strategy in this area.

Keywords

Gender, Equality, Integration, Gender Advisor, Portuguese Air Force.



Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

AFA	Academia da Força Aérea
AM	Academia Militar
BI-SCD	NATO <i>Bi-Strategic Command Directive</i>
CEMFA	Chefe do Estado-Maior da Força Aérea
CITE	Comissão para a Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego
CEDAW	<i>Convention on the Elimination of Discrimination against Women</i>
CEP	Corpo Expedicionário Português
CFMTFA	Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CPOS	Curso de Promoção a Oficial Superior
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSNU	Conselho de Segurança das Nações Unidas
DP	Direção de Pessoal
EMGFA	Estado-Maior-General das Forças Armadas
ETM	Estágio Técnico-Militar
FA	Força Aérea
FFAA	Forças Armadas
GT	Grupo de Trabalho
H	Hipótese
IESM	Instituto de Estudos Superiores Militares
IUM	Instituto Universitário Militar
MAI	Ministério da Administração Interna
MDN	Ministério da Defesa Nacional
MNE	Ministério dos Negócios Estrangeiros



NATO	Organização do Tratado do Atlântico Norte
NEP ACA	Norma de Execução Permanente Académica
ONU	Organização das Nações Unidas
PASI	Plano de Ação Sectorial para a Igualdade
PD	Pergunta Derivada
PN	Plano Nacional
PNA	Plano Nacional de Ação
PNI	Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação
PP	Pergunta de Partida
SM	Serviço Militar
TII	Trabalho de Investigação Individual
UE	União Europeia



Introdução

As organizações internacionais, como a Organização das Nações Unidas (ONU), a Organização do Tratado do Atlântico Norte (NATO) e a União Europeia (UE), têm sublinhado nos seus discursos a importância da igualdade de género e têm vindo a promover a participação feminina nos mais diferenciados cargos e missões.

Portugal, como membro destas organizações, é responsável pela implementação de ações através de Planos Nacionais de Ação (PNA) com vista a uma maior integração do género na função pública, forças de segurança e forças armadas (FFAA).

A Força Aérea (FA) foi pioneira não só no ingresso das mulheres nas suas fileiras como também na constituição, em 1993, de um Grupo de Trabalho (GT) do Serviço Militar (SM) Feminino na FA, através de um despacho do Chefe do Estado-Maior da FA (CEMFA), com a missão de prestar apoio ao Comandante do Pessoal em assuntos de natureza específica relacionados com o SM feminino da FA (Despacho n.º 04/93/A de 03 de março), tendo-o feito muito antes de lhe ser imposta a implementação de medidas pelo governo e da aprovação da Resolução 1325, pelo Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU) em 2000.

Com o passar dos anos e com a evolução das sociedades e das suas culturas o conceito de igualdade de género sofreu, também ele, alterações, tendo evoluído em título e abrangência - deixou de ser um assunto apenas das mulheres para passar a tratar de assuntos de direitos e deveres de homens e mulheres.

Com este estudo pretende-se averiguar quais têm sido os resultados da implementação, por parte da FA, das normas internacionais assim como dos PNA em vigor e se esta se constitui como uma referência nacional relativamente às questões de integração e de igualdade de género.

Assim, tendo esta problemática implícita, a pergunta de partida (PP) do presente Trabalho de Investigação Individual (TII) é a seguinte:

PP: De que forma poderá a FA constituir-se como uma referência no âmbito da integração da igualdade de género?

Da pergunta de partida decorrem as perguntas derivadas (PD) que serão objeto de análise e posterior resposta no decurso do presente TII, nomeadamente:



PD1: Em que medida a FA tem vindo a implementar as normas internacionais e nacionais relacionadas com a igualdade de género?

PD2: Quais os obstáculos com os quais a FA se depara na implementação das medidas relacionadas com a igualdade de género?

PD3: Como é que a FA tem implementado as medidas propostas pela Resolução 1325 do CSNU, “Mulheres, Paz e Segurança”?

Para cada pergunta derivada, existe uma hipótese que será testada de modo a obter as respostas às PD e à PP, nomeadamente:

H1: A FA tem vindo a implementar as normas internacionais e nacionais, através de uma constante preocupação e esforço, na aplicação das mesmas.

H2: São os fatores económicos os que mais condicionam a aplicação das medidas relacionadas com a igualdade de género.

H3: A FA tem procurado garantir a implementação da resolução 1325 em todas as missões operacionais que tem integrado, seja em âmbito NATO, ONU ou UE.

No intuito de encontrar as respostas às perguntas anteriormente definidas e adotando a metodologia proposta por Quivy e Campenhoudt (2005) deu-se início a esta investigação que será composta por três fases: Rutura, Construção e Verificação; estas fases relacionam-se com as fases Exploratória, Analítica e Conclusiva, definidas no documento Orientações Metodológicas para a Elaboração de Trabalhos de Investigação (Santos, et al., 2016).

Partiu-se de uma metodologia hipotético-dedutiva, com base numa estratégia de investigação quantitativa com reforço qualitativo, onde o desenho da pesquisa utilizado é o estudo de caso, visando a própria instituição. A literatura consultada, o inquérito sob a forma de questionário e as entrevistas semidiretivas foram as ferramentas utilizadas para a obtenção dos dados necessários para a validação das hipóteses supra descritas. Deste modo, e com o intuito de atingir os objetivos nomeados, este trabalho é estruturado com base na NEP/ACA – 018, de setembro de 2015 e está dividido em três partes: introdução, corpo e conclusão (Instituto de Estudos Superiores Militares, 2015b, p.4).

O corpo do trabalho é constituído por quatro capítulos. No capítulo 1 será feita a revisão de literatura, através de um breve resumo histórico do papel das mulheres em ambiente de conflito, de uma breve enumeração dos documentos legais nacionais existentes e de um enquadramento teórico e conceptual relacionado com a temática da



igualdade de género e a relação entre os diferentes conceitos, dimensões e indicadores através do mapa conceptual.

No capítulo 2 definir-se-á o estado da arte, onde será efetuado um enquadramento da temática em Portugal e na FA.

Ao longo do capítulo 3 analisar-se-ão os dados obtidos do decorrer da investigação, proceder-se-á à validação das hipóteses levantadas e responder-se-á às PD. Esta informação será consubstanciada na bibliografia analisada, nos questionários efetuados e nas entrevistas realizadas.

No capítulo 4 apresentar-se-á a resposta à PP com a respetiva justificação e ainda uma proposta de melhoria à situação já existente, com vista à obtenção de melhores resultados na implementação de orientações para a igualdade de género na FA.

Na Conclusão deste trabalho realizar-se-á um sumário das linhas do procedimento metodológico adotado e serão avaliados os resultados obtidos em relação aos objetivos estabelecidos. Toda a informação considerada pertinente, obtida durante a fase exploratória, mas que não converge diretamente para responder à PP, será mencionada de forma sucinta.

O contributo da investigação para o conhecimento e as recomendações encerram este trabalho.



1. Revisão da Literatura

Alguns relatos da participação das mulheres em situações de conflitos tocam o relato mitológico outros situações reais de conflitos históricos e de como o papel das mulheres foi importante para o esforço de guerra. Contudo, até há bem pouco tempo, o termo igualdade não se colocava em contexto militar. “Há cerca de dois séculos atrás, o estreito laço entre a cidadania e o “direito de combater” era um exclusivo dos indivíduos livres e do sexo masculino” (Alves, 1999, p.73).

As mulheres participavam na guerra, com funções específicas de apoio sem estatuto de militar. Se algum estatuto tivessem, era limitado no tempo, definido pela duração da guerra e da necessidade. Como sucedeu durante a segunda Guerra Mundial, na então União Soviética (Carreiras 1997, p.19) e em Portugal, na primeira Grande Guerra (Alves, 1999, p.75).

Lentamente, devido às características de cada cultura, o conceito de igualdade tem vindo a ganhar protagonismo nas sociedades ocidentais e mostrado sinal de vida nas sociedades ditas em desenvolvimento, sendo cada vez mais um objeto de estudo e de interesse económico-social. Com o envolvimento feminino na chamada “força de trabalho” e com o advento da mulher no teatro de operações militares, desempenhando “papéis na primeira linha de combate” (Alves 1999, p.73), esta expressão ganhou novas dimensões.

Apesar da participação feminina em contexto de conflitos militares ter ocorrido ao longo da nossa história, a integração de mulheres nas instituições militares, com igual estatuto ao dos homens foi, no passado, um não assunto nas FFAA portuguesas. Segundo Carreiras (1999), é a partir da década de 90 que se assiste ao emergir de novas perspetivas para a integração feminina nas FFAA e a uma reviravolta substancial quanto à participação feminina nas atividades militares. O ingresso das mulheres nas fileiras evidenciou-se com o início do processo de reorganização e redimensionamento das instituições militares em paralelo com alterações legislativas em matéria de SM.

A Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra os direitos dos cidadãos assim como os deveres do Estado para com os seus cidadãos, em particular no âmbito do direito à igualdade, e o Código do Trabalho inclui disposições gerais referentes à igualdade e não discriminação – proíbe o assédio sexual no local de trabalho e a desigualdade e discriminação em função do sexo.

Neste âmbito, o governo português criou mecanismos para a “execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção da igualdade de género” (Presidência do



Conselho de Ministros, 2013, p.7036): a Comissão para a Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego (CITE) e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).

Portugal assumiu também diversos compromissos no âmbito da promoção da igualdade de género, a nível da UE, da ONU e da NATO, desde a Carta das Nações Unidas à Declaração Universal dos Direitos do Homem, da *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW) (ONU, 1981) à Convenção de Istambul.

Na UE existem diretrizes importantes neste âmbito, nomeadamente a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000), Estratégia de Lisboa (2000), Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género (2016-2019) e a Estratégia Europa (2020).

Como membro da NATO, Portugal comprometeu-se a implementar a Resolução 1325 do CSNU sobre “Mulheres, Paz e Segurança”, definida na *bi-strategic command directive* (BI-SCD) 040-001. Face a este compromisso, criou um Plano Nacional (PN) visando garantir a implementação das questões da igualdade e integração de género nas atividades das FFAA, Forças de Segurança, justiça e de desenvolvimento.

Atualmente encontra-se em vigor o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação (V PNI), aprovado pela Resolução de Conselho de Ministros n.º103/2013, de 31 de dezembro, que determinou a elaboração do II PNA para o período 2014-2018.

Visando cumprir o disposto no II PNA, o MDN promove a execução do Plano de Ação Sectorial para a Igualdade (PASI) que incide nos setores da defesa nacional e das FFAA.

1.1. Conceitos Estruturantes

Alguns conceitos merecem uma explanação pela sua importância para a compreensão do assunto em causa.

Discriminação – É tratar alguém de forma diferente simplesmente por causa de ser quem é ou das suas convicções (Amnistia Internacional).



Género – Atributos sociais associados aos seres masculino e feminino, apreendidos através da socialização e que determinam o valor e posição de um indivíduo num dado contexto (Bi-SCD 040-001).

Gender Advisor – Opera ao nível estratégico e operacional em apoio direto do Comandante. É responsável pela implementação global de uma perspetiva do género nos processos de planeamento, execução e avaliação das operações militares. (Groothedde, 2013 cit. por Morais, 2015, p.7).

Igualdade de Género – Igualdade de direitos, responsabilidades, oportunidades e acesso para homens, mulheres, meninos e meninas. A igualdade não significa que as mulheres e os homens se tornam iguais, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades das mulheres e dos homens não dependerão de se nasceram do sexo feminino ou masculino (Bi-SCD 040-001).

Perspetiva do Género – Significa analisar e avaliar cada problema e questão do ponto de vista das mulheres e dos homens, com o objetivo de identificar eventuais diferenças nas suas necessidades e prioridades, bem como nas suas capacidades e potencialidades para promover a paz e a reconstrução (CWINF, 2007, p.37).

Integração da Perspetiva do Género – Forma de avaliar as diferenças entre mulheres e homens, baseadas no género, refletidas nos seus papéis e interações sociais, na distribuição do poder e no acesso a recursos. Para a NATO, é utilizada como sinónimo de implementação das solicitações da Resolução 1325, das resoluções da ONU relacionadas com ela, bem como das diretivas emanadas da NATO (...) (Bi-SCD 040-001).

1.2. Relação entre os conceitos, as dimensões e os indicadores

Na tabela 1 apresentam-se as relações entre as hipóteses formuladas, os conceitos definidos, as dimensões e indicadores identificados, visando dar resposta ao problema apresentado através das PP e PD definidas anteriormente.



Tabela 1 – Mapa Conceptual

Pergunta de Partida	Perguntas Derivadas	Hipóteses	Conceitos	Dimensões	Indicadores
De que forma poderá a FA constituir-se como uma referência no âmbito da integração da igualdade de género?	PD1 - Em que medida a FA tem vindo a implementar as normas internacionais e nacionais relacionadas com a igualdade de género?	H1 - A FA tem vindo a implementar as normas internacionais e nacionais, através de uma constante preocupação e esforço, na aplicação das mesmas.	Igualdade de Género	Organizacional	Implementação de diretivas próprias
				Individual	Conhecimento de direitos Conhecimento das diretivas Aplicação prática das normas
	PD2 - Quais os obstáculos com os quais a FA se depara na implementação das medidas relacionadas com a igualdade de género?	H2 – São os fatores económicos os que mais condicionam a aplicação das medidas relacionadas com a igualdade de género.	Igualdade de Género	Sociais	Entraves de origem cultural
				Económicos	Cortes orçamentais
	PD3 - Como é que a FA tem implementado as medidas propostas pela Resolução 1325 do CSNU, “Mulheres, Paz e Segurança”?	H3 - A FA tem procurado garantir a implementação da resolução 1325 em todas as missões operacionais que tem integrado, seja em âmbito NATO, ONU ou UE.	Integração da Perspetiva de Género	Culturais	Crises económicas
					Corte nos RH
				Organizacional	Participação feminina em missões internacionais.
				Individual	Motivação de participação

Fonte: Pereira, 2018.



2. Estado da Arte

Da análise bibliográfica efetuada e da realização de entrevistas exploratórias não foi possível identificar um trabalho exclusivamente dedicado à questão da Igualdade de Género na FA, e mais concretamente à implementação das normas, internacionais e nacionais, e dos seus resultados na organização.

Foi possível identificar a existência de algumas obras que se inserem nesta temática, que se focam em âmbitos mais específicos como a área operacional e o recrutamento feminino.

2.1. Contextualização histórica

2.1.1. Igualdade de género, da 1ª República ao Estado Novo

Longo foi o caminho calcorreado pela mulher portuguesa e inúmeras as batalhas travadas na persecução da sua emancipação e direito à igualdade.

Foi com a fundação da Liga Republicana das Mulheres Portuguesas, em 1909, que se sentiram em Portugal as primeiras movimentações para emancipação feminina.

No decorrer da primeira Guerra Mundial, já em 1918, houve a primeira participação de cidadãos do sexo feminino em atividades militares, quando o Corpo Expedicionário Português (CEP) integrando mais de dez voluntárias graduadas em alferes, com o curso de primeiros socorros, foi enviado para França (Alves, 1999, p.75).

Com a queda da primeira República e a instituição do Estado Novo os parcos direitos adquiridos pelas mulheres perderam-se. Na constituição de 1933 foi estabelecida a igualdade dos cidadãos perante a lei com exceção do que à mulher dizia respeito e às “diferenças da sua natureza” (Moura, et al, 2013, p.419). À mulher estavam destinados, sobretudo, os cuidados com o lar e a família.

Segundo Salazar, o trabalho da mulher fora do lar desagrega-o, separa os membros da família, torna-os estranhos (Silva, 2013, p.42).

Apesar desta linha de pensamento e ainda durante o período salazarista, foi instituído o primeiro corpo de enfermeiras paraquedistas (maio de 1961), que prestou auxílio na guerra colonial (Heroínas em Combate, 2009).

Contudo, apenas a partir de 1968, com uma nova lei do SM, é que foi determinado que para além do SM para os homens continuar a ser obrigatório, passava a existir a



possibilidade das mulheres exercerem voluntariado. Todavia, este não foi muito incentivado pelo Estado Novo, tendo havido apenas mulheres enquanto enfermeiras paraquedistas (Sena, 2010).

2.1.2. Pós 25 de abril de 1974

A mulher foi-se impondo gradualmente na sociedade, desagrilhoando-se da imagem que lhe foi vinculada durante o Estado Novo, e conquistou o seu espaço nos mais diversos domínios.

A mulher portuguesa é, atualmente, parte integrante do mercado de trabalho e poucas são aquelas que optam por não trabalhar. (Moura, et al, 2013, p.419). Porém, continuam a existir diferenças entre homens e mulheres na sociedade portuguesa apesar do que se encontra legislado.

A incorporação das mulheres nas FFAA pode considerar-se resultado do longo processo de defesa da igualdade de tratamento e oportunidades entre indivíduos de ambos os sexos (Alves, 1999, p.74). A tradicional exclusividade de tarefas masculinas e femininas tem-se diluído e o papel da mulher na família foi sofrendo alterações como consequência desta sua integração profissional.

Inicialmente, através da nova lei do SM (Lei n.º 30/87 de 7 de julho), em regime de voluntariado e em funções nos serviços de saúde, apoio e administrativos – funções tipicamente femininas – e a partir do início da última década de séc. XX com a possibilidade de ingressarem nos quadros permanentes, as mulheres ganharam a possibilidade de se candidatarem à prestação de SM.

Mas a igualdade de género nas FFAA, não garante *per si*, a integração, afirmação e hegemonia efetiva, equiparada ou partilhada entre sexos (Oliveira, et al., 2013, p.449). O aumento da igualdade de género nas instituições castrenses não ocorre automaticamente como consequência natural das tendências sociais ou do aumento da representação numérica, mas através da existência de políticas específicas e da forma como fatores exteriores venham a determinar orientações e processos de decisão no interior das FFAA (Carreiras, 2004).



2.2. Responsabilidades Nacionais

Os compromissos internacionais assumidos por Portugal, para a promoção e implementação de ações no âmbito da igualdade de género, foram traduzidos em planos, diretivas e normas a serem implementadas aos mais diversos níveis dos órgãos governamentais.

A elaboração do PNA, pretende assegurar a integração da dimensão de género nas atividades diplomáticas, militares, de segurança, da justiça e da cooperação para o desenvolvimento. Revela-se um instrumento eficaz para se alcançarem os objetivos daquela resolução, constituindo uma obrigação dos Estados, independentemente da sua situação interna (Presidência do Conselho Ministros, 2014, p.4467). O PNA visa nortear a política nacional de todos os órgãos governamentais responsáveis pela defesa, segurança e política externa no desenvolvimento da igualdade de género, designadamente o Ministério da Defesa Nacional (MDN), o Ministério da Administração Interna (MAI) e o Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE).

O primeiro PNA, implementado em 2009, precedeu a Cimeira de Lisboa, em 2010. De realçar que Portugal, em 1997, tinha já iniciado o seu percurso no sentido de estabelecer igualdade de oportunidades entre homens e mulheres ao aprovar o “Plano Global para a Igualdade de Oportunidades (1997-99)” (Moraes, 2015, p.11).

No I PNA, aprovado para o período 2009-2013, encontram-se descritas as medidas de ação que o Governo pretende implementar para cumprir as diretivas emanadas pela Resolução 1325, onde se incluem as ações e objetivos atribuídos ao MDN.

Da implementação do I PNA resultou um relatório que serviu como documento orientador para a elaboração do II PNA (2014-2018), aprovado em agosto de 2014. Este II PNA define cinco áreas estratégicas de atuação, semelhantes aos objetivos estratégicos definidos no anterior PNA (Presidência do Conselho de Ministros, 2014, p. 4470-4474).

Dos PNA resultam os PNI. O V PNI a vigorar entre 2014-2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, é o instrumento de execução das políticas públicas para a promoção da igualdade de género (...), sendo a CIG a entidade coordenadora e responsável pela elaboração anual do plano de atividades para execução do V PNI, de acordo com as planificações anuais apresentadas por cada ministério (Presidência do Conselho de Ministros, 2013, p.7036). Este plano é constituído por 70 medidas (Anexo A) alicerçadas em sete áreas estratégicas entre as quais a estratégia de integração da perspectiva da igualdade de género na administração pública e na qual se



encontra prevista a implementação, em cada ministério, de um plano para a igualdade (Plano de Ação Setorial para a Igualdade, setor defesa nacional e forças armadas, p.1).

O MDN é simultaneamente entidade responsável e envolvida para a concretização destas ações que são traduzidas em diversas medidas e objetivos a alcançar. Com vista à implementação dos PNI, criou-se um GT interdepartamental, que integra representantes de cada um dos ramos das FFAA, do EMGFA e de vários organismos que integram o próprio ministério, responsável pela elaboração do PASI, em colaboração com a CIG. O PASI, da responsabilidade do MDN, é um plano dinâmico, de medidas setoriais cujo objetivo é a promoção, fortalecimento e desenvolvimento da igualdade entre homens e mulheres no âmbito do MDN. Encontra-se dividido em cinco áreas estratégicas (Anexo B) (Plano de Ação Setorial para a Igualdade, setor defesa nacional e forças armadas, p.4).

A 8 de março de 2018 foi aprovada a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal +Igual, e os respetivos PA (Presidência do Conselho de Ministros, 2018).

2.3. FFAA

O recrutamento militar feminino iniciou-se num contexto de transformação estrutural das organizações militares (Moura, et al, 2013, p.420) e o facto de a força física do soldado ser permutada pelas suas capacidades intelectuais, consequência do desenvolvimento tecnológico militar, abriu caminho a uma maior participação das mulheres nas FFAA.

Após o 25 de abril de 1974 a participação das mulheres nas FFAA caiu no esquecimento e, durante algum tempo, não houve desenvolvimentos quanto à incorporação de mulheres nas fileiras. Só em 1986, por ocasião do debate relativo à Lei n.º 30/87, de 7 de julho¹, este assunto foi novamente abordado. Todavia, as consequências desta lei não foram expressivas. Apenas em 1991 foram criadas condições legais que permitiram, finalmente e em definitivo, o ingresso das mulheres na vida militar através da sua entrada nas escolas de formação de oficiais e sargentos com vista aos quadros permanentes das FFAA.

O ingresso das primeiras mulheres não decorreu de forma idêntica nos três ramos. Devido às características específicas e operacionais de cada ramo, o ingresso das mulheres nas fileiras decorreu a velocidades diferentes, com o acesso a especialidades, categorias e

¹ Lei do serviço militar



prestação de serviços a serem implementados a ritmos próprios e algumas vezes condicionados por fatores infraestruturais.

2.3.1. **Marinha**

Em 1992 a Marinha abre portas à entrada de mulheres para as suas fileiras com o alistamento na Escola Naval da sua primeira militar. Em 1993 ocorre a incorporação do primeiro contingente misto para a categoria de oficiais, em regime de contrato, nas classes de Técnicos Superiores Navais e de Técnicos Navais (Superintendência dos Serviços do Pessoal da Marinha, 2013, p.389). Em 1994, a Marinha dá um novo passo no caminho da integração e igualdade de género possibilitando acesso à Escola Naval às primeiras mulheres, nos cursos de Marinha, Administração Naval e Engenharias. As especialidades de Mergulhadores, Submarinistas e Fuzileiros mantêm-se um exclusivo masculino até 2013 quando, através de um Despacho Ministerial, foi possível as mulheres concorrerem às classes de Fuzileiros e Mergulhadores e, no decorrer de 2017, com a aquisição de plataformas mais modernas, a Marinha permitiu finalmente o acesso à classe de submarinistas ao género feminino, atingindo mais um marco histórico e permitindo o acesso feminino a todas as especialidades e classes (Marinho, 2018).

A responsabilidade pelas questões de género recai num gabinete próprio, constituído por quatro militares em acumulação de funções, na dependência da Direção de Pessoal (Marinho, 2018).

2.3.2. **Exército**

Apesar de já existirem militares femininas a prestar serviço na área da saúde, só em 1992, em consequência das alterações legislativas em matéria de SM, é que o Exército admitiu a entrada de mulheres ao cumprimento do SM abrindo-lhes as portas da Escola de Sargentos do Exército e da Academia Militar. Este primeiro acesso foi restringido às especialidades de transmissões, administração militar e material do exército (Gonçalves, 2013, p.397), restrição levantada em 1996.

Com o ingresso de militares femininas nas suas fileiras, o Exército teve a necessidade de adotar um conjunto de procedimentos com vista a garantir a igualdade de género e a integração da perspectiva do género no dia-a-dia dos seus militares assim como nas missões nacionais e internacionais em que participam e, desta forma, implementar o disposto na Resolução 1325 e subsequentes. Para isso é dada formação ao nível da



Academia Militar, no Curso de Promoção a Oficial Superior (CPOS) e no Curso de Comandantes, sendo o órgão responsável para estas questões a Repartição de Recursos Humanos da Divisão de Recursos do Estado-Maior (Morais, 2017).

2.3.3. Força Aérea

A FA é considerada como o ramo pioneiro na integração das mulheres nas suas fileiras. Desde a experiência das primeiras seis enfermeiras paraquedistas à entrada das duas primeiras cadetes, na Academia da Força Aérea (AFA) em 1988, para o curso de Pilotagem, o que constituiu um acontecimento singular nos registos do recrutamento militar em Portugal (...) (Carreiras, 1999), permitindo o ingresso das mulheres a qualquer categoria, especialidade e regime de prestação de serviços.

Em 1991, com a publicação da Portaria n.º 11/91 de 4 de janeiro, a AFA possibilita a entrada a um maior número de mulheres ao começar a lecionar algumas fases dos cursos, nas áreas da engenharia e da administração aeronáutica (Oliveira, et al, 2013, p.454).

Ainda em 1991, com a entrada em vigor da Lei de alteração à Lei do SM, Lei n.º 22/91, de 19 de junho, e com a Portaria n.º 777/91, de 8 de agosto, são definidas as especialidades para as quais as cidadãs portuguesas se podem candidatar, em regime de voluntariado, e as regras de recrutamento, seleção e regime de prestação de serviços (Oliveira, et al, 2013, p.455). O resultado destas alterações legislativas, levou a que nesse ano, se apresentassem para a frequência do Curso de Formação de Praças as primeiras 46 mulheres às quais se seguiram, em 1992, 11 com destino ao Curso de Formação de Oficiais e uma para o Curso de Formação de Sargentos. Em apenas seis meses 54 mulheres passaram a integrar as fileiras.

Tendo-se verificado um aumento crescente do interesse das mulheres em ingressar nas FFAA e com vista a que esta participação na componente militar de defesa fosse acompanhada e desenvolvida no sentido da dignidade e do respeito pela igualdade de direitos, foi emitido o Despacho n.º 04/93/A do CEMFA, de 03 de março, onde se determinava a criação do Grupo de Trabalho do SM Feminino da FA, com carácter permanente, na dependência direta do Comandante do Pessoal, com a missão de o apoiar em assuntos de natureza específica relacionados com o SM feminino da FA. Este Despacho foi entretanto substituído pelo Despacho n.º16/2017 do CEMFA onde o GT foi renomeado Grupo de Trabalho sobre Perspetiva de Género na FA e se redefiniu o âmbito



do mesmo. Na dependência direta do TGen CPESFA, este GT é constituído por cinco elementos, todos em acumulação de funções.



3. Análise dos dados e validação das hipóteses

Neste capítulo serão submetidos ao modelo de análise os dados obtidos através do inquérito por questionário e das entrevistas semidiretivas, que permitirão testar as hipóteses levantadas.

3.1. Inquérito

O inquérito por questionário (Apêndice A) teve como público-alvo todos os militares da FA, a exercer funções no ramo, e é constituído por 32 questões, cinco das quais de resposta aberta para complemento da informação relacionada com a questão precedente.

Procedeu-se à verificação da dependência das variáveis (Apêndice B), com a aplicação do Teste Qui-quadrado, através da plataforma SPSS.

3.1.1. Universo e Amostra

O universo deste estudo é de 5828 militares, 4953 (85%) do género masculino e 875 (15%) do género feminino², pertencentes às categorias de oficiais (25,7% homens e 6,3% mulheres), sargentos (38,1% homens e 5,5% mulheres) e praças (21,2% homens e 3,2% mulheres). Este inquérito obteve o total de 571 respostas, permitindo garantir um grau de confiança de 95% e uma margem de erro de 5%.

A amostra foi agrupada em três áreas: Área Operacional que integra as especialidades PILAV, NAV, TOCART, TODCI, TOMET, TOPS, TOCC, OPCOM, OPMET, OPCART, OPRDET E OPSAS; de Manutenção, constituída pelas especialidades ENGAER, ENGAED, ENGEL, TMMA, TMMT, TMMEL, TMAEQ, TMI, MMA, MMT, MELECA, MELIAV, MELECT, MARME E CMI; Serviços, com as especialidades MED, ENGINF, ADMAER, TINF, TABST, TPAA, TS, JUR, PSI, PA, RHL, SHS, SS, OPINF, SAS, ABST e CAUT.

Das 571 respostas, a participação por categorias e por género foi a seguinte:

² Dados da DP da FA à data de 28 de fevereiro de 2018

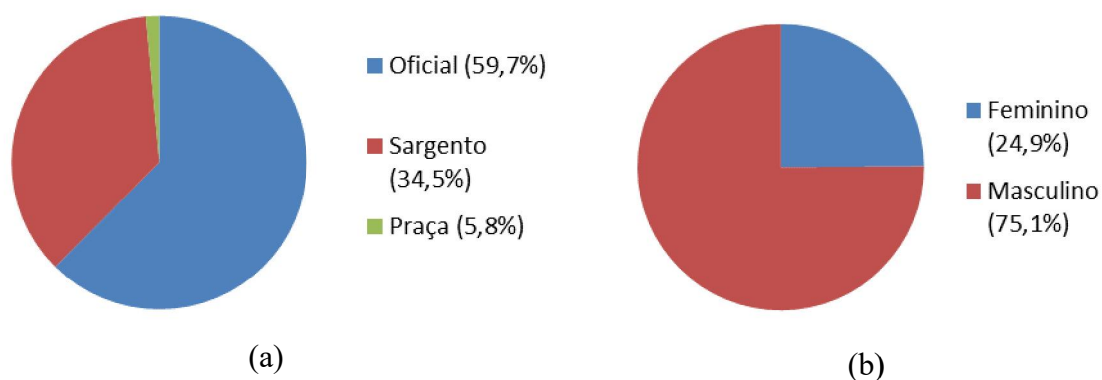


Figura 1 – Distribuição por Categorias (a) e Género (b)

Fonte: Pereira, 2018.

Participação por área funcional:

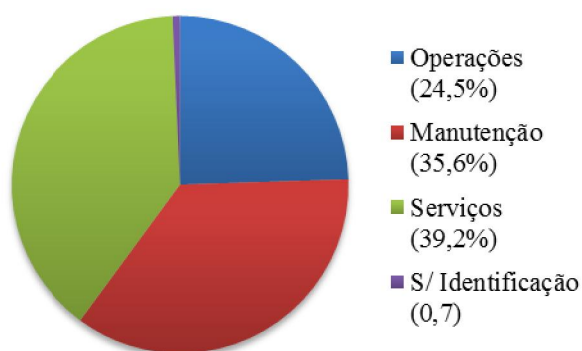
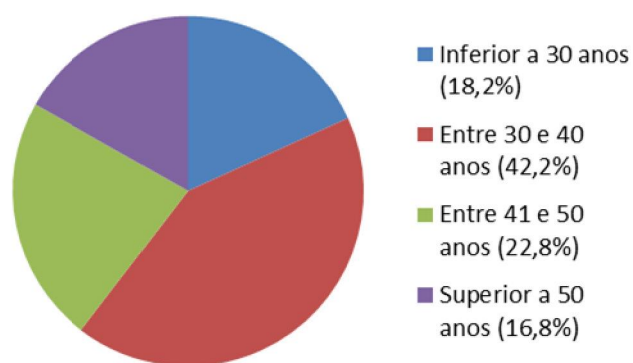


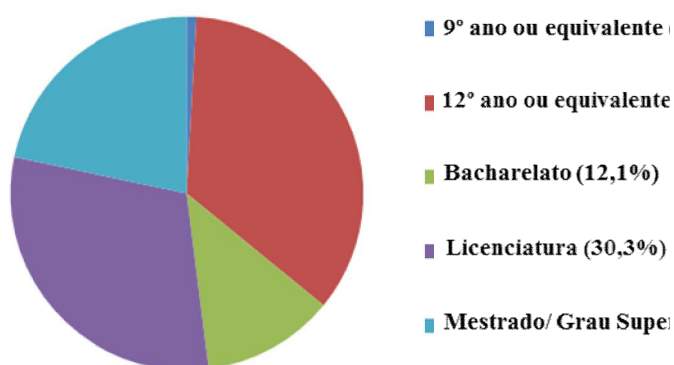
Figura 2 – Distribuição por Área Funcional

Fonte: Pereira, 2018.

Quanto ao escalão etário e às habilitações literárias, as respostas dadas distribuem-se da seguinte forma:

**Figura 3 – Distribuição por Escalão Etário**

Fonte: Pereira, 2018.

**Figura 4 – Distribuição por Habilitações Literárias**

Fonte: Pereira, 2018.

Dos 571 inquiridos 315 (55,2%) exercem funções de chefia.

3.2. Análise dos Dados

Das respostas obtidas pelo inquérito determinou-se que a maioria dos participantes tem consciência do significado e da importância da igualdade de género na sociedade atual. Contudo, no que à legislação sobre a temática em causa diz respeito apenas 20,1% refere conhecer essa mesma legislação, 53,6% referem saber da existência de legislação sobre a matéria em questão, mas desconhecer o que lá se encontra vertido.



No que concerne à FA, a maioria dos inquiridos afirma desconhecer as diretivas existentes relacionadas com a igualdade de género (58,1%) e a existência de um GT no âmbito da igualdade de género (67,8%). Apenas 41 (7,2%) das respostas indicam conhecer a existência e as atribuições do GT e, destas, 25 são da área de serviços, 9 da área de manutenção e 7 da área operacional.

À pergunta “Já frequentou algum curso, assistiu ou participou em alguma palestra sobre Igualdade de Género e/ou Integração de Género em contexto militar?” a maioria (87,4%) respondeu não. Das respostas afirmativas, apenas 16 (2,8%) referem ter tido contacto com este tipo de ações tanto em contexto académico como em contexto operacional.

No que diz respeito à capacidade da FA ter conseguido criar condições visando a igualdade de género, a perceção de 70,6% dos participantes é positiva, 19,8% é de opinião contrária e 9,6% não sabem ou não respondem.³ Esta perceção é corroborada pelas respostas seguintes, onde 84,8% considera serem dadas oportunidades iguais, a militares de ambos os sexos, de participarem em cursos e formações; 60,6% são da mesma opinião para a participação em missões operacionais e 65,1% para a participação em exercícios internacionais.⁴

À Igualdade de Género está inerentemente associada discriminação, seja ela positiva ou negativa, existente ou apenas percecionada. Visando entender qual a perceção dos militares da FA, foram colocadas algumas questões desta natureza. À questão “Alguma vez considerou sofrer algum tipo de discriminação, em contexto laboral e dentro da instituição, pelo facto de ser homem/ mulher?” 372 (65,1%) dos inquiridos afirma nunca ter sentido qualquer tipo de discriminação. Destes, 43,7% são mulheres. Aos 173 que responderam já terem sentido algum tipo de discriminação foi pedido que especificassem se esta foi de natureza positiva, negativa ou ambas. Das respostas obtidas verificou-se existir diferenças na perceção com base no género. A maioria dos homens refere ter sentido discriminação negativa e são poucos os que referem ter sentido ambas. Por parte do sexo feminino, o número de respostas dadas é muito semelhante – 34 para discriminação negativa e 38 para ambas. Ninguém referiu ter sido alvo de discriminação positiva. Com base na área a que

³ Na análise efetuada não foram identificadas disparidades nas respostas em função do género dos inquiridos ou em função da área onde exercem funções.

⁴ Nestas questões já se identifica uma dependência das respostas com base no género e nas áreas funcionais.



pertencem os inquiridos (operacional, manutenção ou serviços), não há nenhuma predominância de respostas.

A maioria dos inquiridos, 72,5% homens e 53,5% mulheres, afirmou nunca ter presenciado situações de discriminação no seu local de trabalho. Apenas 153 das 571 respostas foram no sentido de ter assistido a situações de discriminação. Nesta situação os valores, entre homens (23,3%) e mulheres (37,3%) diferem ligeiramente. Também neste caso, foi pedido que descriminassem se se tratou de discriminação positiva, negativa ou ambas. Apenas 11,1% referiu discriminação positiva (respostas independentes do género e da área de serviço).

Uma das condicionantes de se ser militar é a elevada probabilidade de ter de se ausentar, por motivos de serviço, com frequência e por períodos longos. Esta característica, inerente à condição militar, traz transtornos para a vida familiar e pessoal dos militares, nomeadamente aos casais com filhos que, sendo ambos militares, se deparem com uma nomeação que obriga à sua ausência em simultâneo. Apesar de apenas 21,4% dos inquiridos referir já ter estado destacado por um período igual ou superior a trinta dias e, apesar de apenas 15,1% dos inquiridos se encontrar na situação acima referida, a questão “(...) qual dos dois deve sacrificar a sua vida profissional em prol da família?” é de extrema importância na perspetiva da igualdade de género. A esta questão, 394 (69%) dos inquiridos responde que esta decisão deve ser tomada exclusivamente pelo casal, não sendo necessário levá-la à consideração superior. Já 26,4%, que corresponde a 151 respostas dadas, é da opinião de que este assunto deve ser levado a instâncias superiores. As respostas dadas a esta questão são independentes do género e da área na qual o inquirido trabalha.

Dos 122 militares que responderam ter participado em missões internacionais, por períodos superiores a 30 dias, 57,4% refere ter sido nomeado, os restantes participaram de forma voluntária. Em ambas as situações, a distribuição por género é equilibrada, não mostrando haver discriminação nestas situações.

Foi questionado se a nomeação, para integrar um destacamento internacional, tinha trazido constrangimentos familiares. A maioria respondeu que não, desses 32% foi informado dessa nomeação antecipadamente, conseguindo acautelar algum transtorno pessoal/ familiar que pudesse advir dessa ausência, 41,8% referiu possuir um bom suporte familiar, possibilitando-lhe disponibilidade para a missão, não precisando preocupar-se com problemas originados pela sua ausência. Apenas 23,8% assumem terem tido



constrangimentos – 4,1% não tiveram conhecimento antecipado dessa nomeação e 19,1% tiveram de pedir favores a terceiros para que estes cuidassem das pessoas pelas quais eram responsáveis.⁵

3.3. Entrevistas

Foram elaboradas entrevistas exploratórias e semidiretivas, a diversos peritos na temática em estudo, nomeadamente: TGen Rafael Martins (CPESFA), Doutora Maria Cândido Morgado (MDN), Professora Doutora Helena Carreiras (ISCTE), Cor Maria João Oliveira (DGMFA), Cor Ana Telha (EMFA), CapTen Marta Gabriel (EMGFA), CapTen Carla Marinho (Marinha), Maj Diana Moraes (Exército) e Maj Quirino Martins (EMFA).

O guião das entrevistas semidiretivas encontra-se para consulta em Apêndice C.

3.4. Validação das Hipóteses

Com base nos dados obtidos considera-se existir condições para validação da hipótese 1: A FA tem vindo a implementar as normas internacionais e nacionais, através de uma constante preocupação e esforço, na aplicação das mesmas, e desta forma responder à **PD1**: Em que medida a FA tem vindo a implementar as normas internacionais e nacionais relacionadas com a igualdade de género? “A FA tem respondido exemplarmente com todas as solicitações dos organismos responsáveis por este domínio” (Martins, 2018a), implementando as medidas previstas ao nível do PNA, PNI e PASI como é possível verificar pelos relatórios anuais onde se encontram vertidas as suas atividades neste âmbito. Através de ações de formação na AFA, aos cadetes alunos de mestrado, promoção de ações de sensibilização, participação de militares em formações no âmbito da temática da igualdade de género, realização de ações de sensibilização/formação aos militares que integram missões internacionais em teatros de operações e “Em termos práticos, é utilizado um critério da seleção, ajustado à natureza do género em que os parâmetros são definidos e otimizados para que ambos os sexos tenham as mesmas oportunidades.” (Martins, 2018b)

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, formações, participação em exercícios internacionais e missões operacionais.

⁵ Independente do género



“A FA está num patamar já bastante confortável ao nível da realização desse objetivo e a continuar neste caminho não precisará de fazer grandes mudanças” (Morgado, 2018). “Contudo constrangimentos financeiros e de recursos humanos afetam a abrangência das ações implementadas” (Morgado, 2018).

Existe um GT constituído por cinco militares, porém todos eles se encontram em situação de acumulação de funções não permitindo a disponibilidade necessária para que sejam tomadas mais iniciativas, como por exemplo aos cursos ministrados no Centro Militar e Técnico da Força Aérea (CFMTFA).

“Existe um conjunto de iniciativas que foram criadas pelos membros do GT sobre perspetiva de género da FA com base na sua experiência em cursos especializados e conferências internacionais, que ainda não foi posto em prática, por falta de tempo. É um dos problemas do GT, pois é composto por elementos em acumulação de funções” (Martins, 2018a).

Exemplos de que a formação e a informação não são transversais ao universo FA é o resultado obtido através do inquérito. Das 571 respostas, 499 (87,4%) dizem nunca ter participado em palestras ou formações relativas à temática da igualdade de género; apenas 7,2% (41 respostas em 571) diz reconhecer a existência do GT sobre Perspetiva de Género na FA e as atribuições; 58,1% afirmam não terem conhecimento da existência de diretivas próprias, na FA, relacionada com a temática. A falta de divulgação na plataforma institucional, o reduzido número de palestras nas unidades e a inexistência de formação/informação nos cursos de praças, sargentos e oficiais do regime de contrato contribuem para a diluição do sucesso das ações até aqui tomadas.

Apesar de nos encontrarmos no séc. XXI, as amarras culturais impõem ainda um enorme travão no que à integração e à igualdade de género diz respeito. “(...) também temos muito pouco tempo, cerca 25 anos, para mudar uma cultura de pensamento de séculos no que toca às FFAA (...)” (Marinho, 2017).

Por outro lado, “Os fatores económicos alavancam os demais. Se existir um investimento económico suficiente para sensibilizar todos os colaboradores, é possível acreditar na mudança de mentalidades. A questão cultural serve mais como uma desculpa para legitimar o estado da arte atual do que uma barreira para impedir a implementação de novas medidas” (Martins, 2018a).

O caminho mais seguro para a mudança de mentalidades e perceções é a formação e a transmissão de informação neste âmbito. Como refere Morgado “Sendo uma questão



cultural, acho que a formação que é dada mesmo aos cadetes é importante e dever-se-ia tornar rotineiro este tipo de abordagem alargando a outros universos, como os cursos de praças e de sargentos.”.

Em 2018, jovens adultos que ingressam na AFA, demonstram ter ideias pré-concebidas quanto a assuntos relacionados com o género. Há por isso a necessidade de os formar e informar, em todo o espectro do tema, para que no futuro, ao assumirem cargos de chefia, acedam a tomar medidas que permitam uma evolução institucional e societal no contexto da igualdade de género. Contudo, esta evolução necessita de, por um lado, suporte hierárquico através do exemplo e, por outro, de capacidade económica para a implementação das medidas necessárias para fazer face a estas amarras culturais. “(...) a cultura demora muito tempo a transformar-se.” (Marinho, 2017).

Também nos processos de recrutamento estes fatores económicos se fazem sentir, “os problemas de retenção com que as FFAA se debatem e se esses problemas no recrutamento e na retenção começarem a ser tratados contribuirá para um maior ingresso.” (Morgado, 2018). A FA, assim como os outros ramos das FFAA, tem sido condicionada economicamente limitando o número de ações de recrutamento ou diferentes formas de aliciamento de jovens para as suas fileiras. “Uma das abordagens que fazia sentido, no âmbito do recrutamento, era haver a deslocação de militares, que são casos de sucesso e com formação universitária em determinadas áreas, às universidades (...) se houvesse esta colaboração entre as FFAA e as universidades penso que seria muito útil.” (Morgado, 2018).

Face ao exposto crê-se ser possível validar a hipótese: São os fatores económicos ao que mais condicionam a aplicação das medidas relacionadas com a igualdade de género, todavia considera-se não ser possível dissociar o fator económico do fator cultural. Assim, para responder à **PD2**: Quais os obstáculos com os quais a FA se depara na implementação das medidas relacionadas com a igualdade de género? É necessário aceitar a pertinência e importância das medidas que necessitam ser aplicadas para que haja uma maior integração e igualdade de género e, por outro lado, é necessário que haja disponibilidade económica para que possa haver participação, desde os postos mais altos até aos postos mais baixos, em formações próprias. Para que haja pessoal formado e experiente que se possa dedicar a estes assuntos, dar formação e o apoio necessário, quer em teatro de operações quer ao nível de Estado-Maior, à chefia. Para que haja mais meios e formas de aliciar mais jovens,



ao alistamento, e a reter na instituição aqueles que são uma grande mais valia para a mesma.

Outras duas perspetivas são, como refere o TGen CPESFA: “A condição militar é uma delas, pois pesa na mulher. (...) Este aspeto cruzado com as opções de trabalho no mercado civil pode ter sido o travão para o interesse feminino pelas forças armadas e pela força aérea em particular” e “as mulheres são, cada vez mais, as que têm mais formação e melhores resultados académicos e assim sendo a carreira militar pode tornar-se menos aliciante.” (Morgado, 2018)

Relativamente à última hipótese levantada: A FA tem procurado garantir a implementação da Resolução 1325 em todas as missões operacionais que tem integrado, seja em âmbito NATO, ONU ou UE. A FA “Tem implementado as medidas, progressivamente, desde 2000. Anualmente as medidas são ajustadas (...) Para além desta Resolução, existem muitas outras (que decorrem da 1325) igualmente respeitadas, assim como outra documentação (...)” (Martins, 2018a).

“As participações nestes contextos realizam-se com base em voluntariado. Participamos com o que é possível. Temos neste momento uma militar na Colômbia; dos 275 destacados na Lituânia, 10% são mulheres, o que é representativo do que seria a média. Esta resolução 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, 2008b)⁶.

“Tem sido feito com sucesso. (...) São áreas operacionais onde há menos mulheres” (Morgado, 2018) e “De facto acho que as mulheres não concorrem de forma tão expressiva como os homens” (Marinho, 2017).

À pergunta: “Já estive destacado(a), por um período igual ou superior a 30 dias, em cumprimento de uma missão operacional, em teatros onde decorria algum tipo de conflito?” Das 571, 122 (21,4%) responderam afirmativamente. Destas, 12 foram dadas por mulheres correspondendo a 8,4% da amostra.

Segundo informação da Direção de Pessoal (DP), a 31 de outubro de 2017, encontravam-se destacadas, 6 militares. Desde 2000 até à data, participaram em missões 122 militares, e apenas 26 participaram em mais do que uma missão internacional.

⁶ A juntar a estes números encontra-se mais uma militar destacada na República Centro Africana



Considerando, que na FA, 15% são militares do género feminino é possível validar a hipótese proposta e dar resposta à **PD3**: Como é que a FA tem implementado as medidas propostas pela Resolução 1325 do CSNU, “Mulheres, Paz e Segurança”?

A FA tem implementado as medidas propostas pela Resolução 1325 através de ações de formação, na preparação para as missões operacionais, através da nomeação e participação de militares do género feminino, nos mais diversos teatros e nas mais diversas funções “Nunca esquecendo quais as necessidades e características exigidas para o contexto das operações que são atribuídas à FA” (Martins, 2018b).

Quatro militares frequentaram o “*Comprehensive Approach to Gender in Operations Course*” da NATO, o que lhes permitirá, caso necessário, avançar para o teatro de operações como *Gender Advisors*. Todos os militares do GT são *Gender Focal Points*.



4. De que forma poderá a FA constituir-se como uma referência no âmbito da integração da igualdade de género?

Dos dados recolhidos nesta investigação é possível concluir que a FA tem progredido em direção à integração da igualdade de Género. Esta conclusão decorre do facto de se ter constituído um GT, muito antes de ser imposto por medidas governamentais, da análise das medidas propostas e dos objetivos alcançados no PNA, PNI e PASI, por implementar diretivas no âmbito da igualdade de género, que vão além do que a própria lei determina, e ainda por “nós termos, não só, a vanguarda de presença das mulheres nas FFAA, a primeira Adida de Defesa, em Berlim, uma oficial prestes a ser a primeira general.” (Martins, 2018b). E estas medidas foram possíveis apesar dos constrangimentos impostos aos limites de recrutamento e à diminuição de militares no ativo, apesar do baixo número de mulheres quer na área operacional quer ao nível de voluntárias para participar em missões internacionais. Relembra-se que 70,6% dos inquiridos considera que a FA tem conseguido criar condições para a igualdade de género. Considera-se justo afirmar que a FA tem conseguido atingir objetivos que lhe permitiriam constituir-se como uma referência no âmbito da integração da igualdade de género. Segundo Morgado (2018) “Está num patamar já bastante confortável ao nível da realização desse objetivo e a continuar neste caminho não precisará de fazer grandes mudanças”.

Todavia, há ainda muito trabalho por realizar, como é possível verificar através das respostas ao inquérito. A maioria dos inquiridos desconhece a existência do GT e, dos que conhecem a sua existência, apenas uma minoria sabe quais são as suas funções. O mesmo acontece relativamente às diretivas existentes na instituição e à legislação nacional sobre o tema.

Relativamente à formação, 87,4% dos militares nunca assistiu a palestras ou frequentou qualquer formação sobre esta temática, 7,7% teve contacto com o tema em ambiente académico e 2,1% teve acesso à informação em contexto operacional. Portanto, só uma pequena parte do universo estudado foi exposta a esta matéria.

Para que a FA se constitua como uma referência no âmbito da integração da igualdade de género será fundamental implementar ações mais abrangentes, chegando a um maior número de militares, dos postos superiores ao posto mais baixo, garantindo um maior número de formadores e de ações junto das diversas unidades, implementando conteúdos programáticos aos diferentes cursos de formação e promoção, e providenciando, através da Intranet, uma maior divulgação das medidas, legislação e diretivas existentes.



“Isto é um trabalho de homens e mulheres, é uma agenda para todos. As instituições não podem querer servir uma sociedade e os seus valores mais profundos, como os da igualdade e da democracia – são estes os valores que defendemos – mantendo-se alheia a esses valores” (Carreiras, 2018).



Conclusões

Este estudo teve como principal objetivo averiguar quais têm sido os resultados da implementação, por parte da FA, das normas internacionais e das normas e planos nacionais consequentes dos compromissos assumidos por Portugal no âmbito da igualdade de género e, se esta se constitui como uma referência nacional relativamente às questões de integração da igualdade de género.

Face ao exposto e tendo esta problemática implícita foi formulada a PP do presente TII: De que forma poderá a FA constituir-se como uma referência no âmbito da integração da igualdade de género?

Com vista a encontrar a resposta para esta questão, realizou-se esta investigação de acordo com a metodologia proposta por Quivy e Campenhoudt (2005).

No **capítulo 1** procedeu-se a uma revisão de literatura. Foi elaborado um pequeno resumo relativo ao papel atribuído às mulheres nos diferentes conflitos que decorreram ao longo dos tempos. De seguida foi feita uma breve análise dos documentos legislativos nacionais existentes. Para finalizar este capítulo apresentou-se o enquadramento teórico e conceptual, relacionado com a temática da igualdade de género, e a relação entre os diferentes conceitos, dimensões e indicadores através do mapa conceptual.

No **capítulo 2** foi definido o estado da arte atual. Iniciou-se este capítulo com uma contextualização histórica da temática desde os tempos da primeira República, passando pelo tempo do Estado Novo e terminando no pós 25 de abril de 1974. Foi feita uma breve descrição das responsabilidades e ações levadas a cabo pelo Estado português por forma a garantir a implementação de ações potenciadoras da igualdade de género, passando, de seguida para uma descrição sumária da realidade nas FFAA, sendo apresentada a situação na Marinha, no Exército e na FA.

Da pesquisa efetuada foi possível determinar quais as ações tomadas, tanto a nível internacional como nacional, aplicadas ao contexto das FFAA em geral e dos três ramos em particular, no âmbito da igualdade de género.

No **capítulo 3** foram analisados os dados obtidos no decorrer da investigação, quer através da literatura consultada, quer através dos relatórios elaborados pela FA relativamente às ações implementadas no âmbito da Resolução 1325 e do V PNI; através do inquérito por questionário aplicado aos militares da FA. E, por fim, através de entrevistas semi-diretivas a alguns peritos no tema da igualdade de género, por forma a complementar qualitativamente os dados quantitativos resultantes do inquérito realizado.



O universo deste estudo foi de 5828 militares dos quais 85% pertencentes ao género masculino e 15% ao género feminino, pertencentes às categorias de oficiais (25,7% homens e 6,3% mulheres), sargentos (38,1% homens e 5,5% mulheres) e praças (21,2% homens e 3,2% mulheres). A amostra foi agrupada nas áreas de operações, manutenção e serviços, sendo constituída por 24,9% mulheres e 75,1% homens: 59,7 oficiais, 34,5 sargentos e 5,8% praças.

Com a análise dos dados referidos foi possível testar as hipóteses levantadas no início deste estudo. Em primeiro lugar averiguou-se de que forma a FA tem vindo a implementar as normas internacionais e nacionais. Tendo sido possível validar a **H1**: A FA tem vindo a implementar as normas internacionais e nacionais, através de uma constante preocupação e esforço, na aplicação das mesmas, e assim dar resposta à **PD1**: Em que medida a FA tem vindo a implementar as normas internacionais e nacionais relacionadas com a igualdade de género?

Foi possível verificar que a FA tem respondido de forma bastante positiva à implementação das medidas previstas ao nível do PNA, PNI e PASI, como é possível verificar pelos relatórios anuais onde se encontram vertidas as suas atividades neste âmbito, através de ações de formação na AFA, promoção de ações de sensibilização, participação de militares em formações no âmbito da temática da igualdade de género, realização de ações de sensibilização/ formação aos militares que integram missões internacionais em teatros de operações, assim como ao nível da implementação das normas internacionais acordadas pela UE, NATO e ONU. Contudo, apesar da nota positiva, há ainda um longo caminho a percorrer e muito trabalho a realizar na instituição. Nomeadamente, a integração de conteúdos programáticos aos cursos de formação e promoção, a sargentos e oficiais, formação ao nível das chefias e uma maior divulgação do GT, das suas atribuições e ações que preveem realizar.

Analizou-se de seguida quais seriam os maiores obstáculos na implementação das medidas relacionadas com a igualdade de género, se os económicos, os culturais, os sociais ou outros. Com a investigação levada a cabo foi possível efetuar a validação de **H2**: São os fatores económicos os que mais condicionam a aplicação das medidas relacionadas com a igualdade de género, e responder à **PD2**: Quais os obstáculos com os quais a FA se depara na implementação das medidas relacionadas com a igualdade de género?

Apesar do fator cultural e até mesmo da condição militar, que pode ser um fator condicionante na perspetiva da mulher, quando para além de militar é mãe e esposa, serem,



à primeira vista, os mais relevantes, o fator que mais pesa como obstáculo à implementação destas medidas é de facto o fator económico pois é este que condiciona a existência de recursos humanos, em número e com qualificações, suficientes para a implementação das medidas aprovadas, como as ações de formação e informação sobre a temática da integração do género e da igualdade de género. Só com formação e informação, adequada e assertiva, será possível adotar medidas sensíveis à perspetiva de género. E esta só é possível com a existência de recursos humanos formados, especializados e dedicados totalmente a esta causa. O que acarreta custos.

Por fim investigou-se de que forma a FA tem contribuído para a implementação da Resolução 1325 do CSNU “Mulheres, Paz e Segurança” nas operações internacionais para as quais é chamada a colaborar. Perante os resultados obtidos foi possível validar a **H3**: A FA tem procurado garantir a implementação da resolução 1325 em todas as missões operacionais que tem integrado, seja em âmbito NATO, ONU ou EU, e responder à **PD3**: Como é que a FA tem implementado as medidas propostas pela Resolução 1325 do CSNU, “Mulheres, Paz e Segurança”? A FA tem implementado com sucesso as medidas propostas por esta resolução tendo em conta a sua dimensão, o número de militares femininos e distribuição destas pelas diferentes categorias e áreas funcionais. Os números obtidos por inquérito mostram não haver perceção de discriminação de género quanto à nomeação dos militares. A participação das mulheres, consoante o contexto e natureza da operação, mostra ser proporcional comparativamente com o dos homens, sendo estes dados corroborados pelos diferentes entrevistados.

A FA possui militares formados, e prontos a serem destacados para um qualquer teatro de operações, para assumirem as funções de *Gender Advisor*, algo que ainda não aconteceu por não ter ainda sido solicitado à instituição. Os elementos constituintes do GT para a perspetiva do género na FA têm a formação necessária e são os *Gender focal Points* na instituição.

Finalmente, **no capítulo 4**, como consequência da análise realizada no capítulo anterior foi possível dar resposta à **PP**: De que forma poderá a FA constituir-se como uma referência no âmbito da integração da igualdade de género?

A FA poder-se-á constituir como uma referência no âmbito da integração da igualdade de género através do incremento dos seus esforços na implementação das medidas já aprovadas e inovando através de medidas adequadas às características que a definem como ramo e organização. Poder-se-á constituir como referência quando existir



uma abordagem integrada de igualdade de género, completamente implementada na instituição, e quando todos os militares estiverem sensibilizados para a perspetiva de género sendo para isso fundamental que as chefias, aos mais diversos níveis, deem a devida importância ao assunto.

Com a conclusão deste estudo tornou-se possível identificar alguns contributos para o conhecimento. Primeiro, sendo um estudo até agora inexistente no âmbito da FA permitiu determinar em que ponto se encontra a instituição relativamente à temática da igualdade de género. Simultaneamente permitiu identificar algumas lacunas ao nível da abrangência na implementação das normas e ações tomadas e ainda identificar possíveis ações a serem implementadas com vista à minimização ou eliminação das mesmas.

Desta forma, face aos resultados obtidos e com vista a uma mais célere aculturação da população recomenda-se:

A criação de um gabinete dedicado à Perspetiva do Género na FA, com recursos humanos qualificados nas questões de género, a trabalhar em exclusivo ou, cuja principal função fosse dedicada ao tratamento dos assuntos relacionados com as questões de género (pelo menos um elemento). O facto de existir um GT, constituído por militares, especialistas na temática, cujas prioridades de serviço se sobrepõem às que decorrem do GT, impossibilita que mais ações sejam tomadas, nomeadamente a implementação de formação no âmbito da integração da igualdade de género aos cursos ministrados no CFMTFA, na AFA aos ETM e nos diferentes cursos de promoção (ações já planeadas pelo GT, mas que, por falta de disponibilidade, ainda não foram implementadas). Não permite que se desenvolvam palestras e formações nas diversas unidades militares, sobre as diversas temáticas que constituem as questões do género, inviabilizando simultaneamente que haja um maior conhecimento de direitos e deveres por parte dos militares neste âmbito.

A existência de um gabinete próprio permitiria que o GT conseguisse efetuar a divulgação pelos meios ao seu dispor, como por exemplo através do portal da FA, de forma adequada e atempada, a informação necessária e pertinente aos militares quer ao nível da saúde, da família, dos direitos, quer ao nível das missões operacionais. No limite, a indisponibilidade de educar neste âmbito, impossibilita que os próprios militares contribuam para uma melhor integração da igualdade de género na sociedade atual.

Este é, contudo, um caminho difícil de se fazer uma vez que a liderança através do exemplo, por parte da cúpula das instituições onde a cultura masculina se encontra profundamente enraizada, é ainda pouco expressiva. Este facto não tem permitido uma



abordagem integrada da igualdade de género uma vez que não se conseguiram ainda perceber as vantagens imediatas da adoção das medidas sensíveis à perspectiva de género.

O tema da perspectiva e da igualdade de género é um tema de uma abrangência enorme, com muitos assuntos, ainda delicados, a tratar, como é o caso da violência de género e do assédio sexual. Por limitação de tempo, e de texto, não foi possível apresentar um estudo mais aprofundado e com uma análise mais incisiva sobre a realidade destes fatores na instituição. Por este motivo considera-se existir espaço e pertinência à realização de novos estudos sobre a temática em causa, nos seus diversos âmbitos e aplicações.



Bibliografia

Almeida, M., 2015. *A Integração da Perspetiva de Género nas Operações Militares*. Alfeite: Escola Naval.

Alves, J. H. E., 1999. *A Mulher e as Forças Armadas Portuguesas*. In: Nação & Defesa N.º 88, 1999. *Mulheres nas Forças Armadas*. Lisboa: IDN. Páginas 71-80.

Amnistia Internacional. [Em linha]. Disponível em: <https://www.amnistia.pt/tematica/discriminacao/>, [Acedido em 16 Mai 2018].

Assembleia da República, 1987. Lei do Serviço Militar (Lei N.º 30/87 de 7 de julho), Lisboa: Diário da República 153/1987.

Assembleia da República, 2005. *Constituição da República Portuguesa* (Lei Constitucional N.º 1/2005 de 12 de agosto). Lisboa: Diário da República 155/2005.

Assembleia da República, 2009. *Código do Trabalho* (Lei N.º 7/2009 de 12 de fevereiro), Lisboa: Diário da República 30/2009.

Baltazar, M., 2005. *As Forças Armadas Portuguesas. Desafios numa sociedade em Mudança*. Casal de Cambra: Caleidoscópio.

BI-Strategic Command Directive 040-0011, 2017. *Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure* (Public Version de 17 outubro 2017). NATO.

Carreiras, H., 1997. *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*. Lisboa: Cosmos.

Carreiras, H., 1999. *Mulheres Militares em Portugal (1992-1998) Políticas, Processos e Protagonistas*. In: Nação & Defesa N.º 88, 1999. *Mulheres nas Forças Armadas*. Lisboa: IDN. Páginas 81-111.

Carreiras, H., 2004. *As Mulheres e a Guerra*. In: Nova História Militar de Portugal, vol.5. Rio de Mouro: Circulo de Leitores. Páginas 174-245.

Carreiras, H., 2006. *Gender and the Military*. Oxon: Routledge.

Carreiras, H., 2013. *Mulheres, direitos e eficácia militar: o estado do debate*. Revista Militar N.º 5. Lisboa: Empresa da Revista Militar. Páginas 477–495.



Carreiras, H., 2018. *Entrevista à Professora Doutora Helena Carreiras (autora de várias investigações e estudos publicados sobre as mulheres nas FFAA)* [Entrevista]. Lisboa, 21 de maio de 2018.

Carrilho, M., 1985. *Forças Armadas e Mudança Política em Portugal no Séc. XX*. Lisboa: Casa da Moeda.

Comissão Europeia, 2007. *Legislação em Matéria de Igualdade de Género na União Europeia*. Luxemburgo [Em linha]. Disponível em: http://ec.europa.eu/employment_social/index_pt.html, [Acedido em 27 Out 2017].

Convenção de Istambul – Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica, [Em linha] Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/2014/04/convencao-de-istambul-entra-em-vigor-dia-1-de-agosto-de-2014/>, [Acedido em 01 Mar 2018].

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), [Em linha] Disponível em: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>, [Acedido em 26 Fev 2018].

CWINF, 2017. *Guidance for NATO Gender Mainstreaming*. [Em linha]. Disponível em: https://www.nato.int/issues/women_nato/cwinf_guidance.pdf, [Acedido em 27 Dez 2017].

Despacho N.º 04/93/A do CEMFA de 03 de março. *Grupo de Trabalho do Serviço Militar Feminino da Força Aérea*. Alfragide: Força Aérea.

Despacho N.º 09/2016 do CEMFA de 03 de fevereiro. *Medidas de Proteção na Parentalidade dos Militares da Força Aérea*. Alfragide: Força Aérea.

Despacho N.º 16/2017 do CEMFA de 02 de março. *Grupo de Trabalho sobre Perspetiva de Género na Força Aérea*. Alfragide: EMFA.

Despacho N.º 33/2017 do CEMFA de 30 de maio. *Nomeação do Grupo de Trabalho sobre Perspetiva do Género na Força Aérea*. Alfragide: EMFA.

European Commission, 2017. *Report on equality between women and men in the EU*. European Union. Belgium.



Gabriel, M. (CAPTEN/ TSN-LING), 2017. *Entrevista à representante do EMGFA para as questões de género* [Entrevista]. Lisboa, 03 de novembro de 2017.

Gender Training & Education. *Recommendations on Implementation of UNSCR 1325*. NATO.

Gonçalves, F.M., 2013. *Militares do sexo feminino no Exército Português – Os últimos 20 anos*. Revista Militar N.º 5. Lisboa. Empresa da Revista Militar. Páginas 393-413.

Grão, L.A.M., 2006. *Enfermeiras Para-Quedistas 1961-2002*. Lisboa: Prefácio.

Heroínas em Combate, 2009. [Reportagem] Pedro Benevides. Portugal: RTP.

Igualdade de género na legislação nacional, internacional e na União Europeia, caderno prático para a integração da igualdade de género da Cáritas em Portugal, Fascículo VI, [Em linha] Disponível em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/caritas/cadernocaritas_fasciculo_VI.pdf, [Acedido em 25 Out 2017).

Instituto de Estudos Superiores Militares, 2015a. *Trabalhos de investigação, NEP ACA-10*. Lisboa: IESM.

Instituto de Estudos Superiores Militares, 2015b. *Regras de apresentação e referenciação para trabalhos escritos a realizar no IESM*. NEP ACA - 18. Lisboa: IESM.

Marinho, C. (CAPTEN/ TSN-LING), 2017. *Entrevista à representante da Marinha para as questões de género* [Entrevista]. Lisboa, 15 de novembro de 2017.

Martins, N. (MAJ/TPAA), 2018a. *Entrevista ao docente de sociologia militar na AFA e elemento do GT sobre a Perspetiva de Género na FA* [Entrevista]. Alfragide, 14 de maio de 2018.

Martins, R. (TGEN/PILAV), 2018b. *Entrevista ao Comandante de Pessoal da Força Aérea* [Entrevista]. Alfragide, 07 de maio de 2018.

Martinez, A.P., 2015. The implementation of the Gender Perspective in the EU civilian and military missions: Leadership wanted. Security Policy Brief N.º 67. EGMONT Institute. Belgium.



Melo, V., 2017. *“Gender Balance e o Recrutamento Feminino na Força Aérea”*. ETM. Sintra: AFA.

Ministério da Defesa Nacional, 1999. *Estatuto Militar das Forças Armadas*. (Decreto-Lei N.º 236/99 de 25 de junho), Lisboa: Diário da República N.º146.

Morais, D. (MAJ/ENG), 2015. *A Integração da Perspetiva do Género nas Operações Militares. Vantagens e Desafios a Ultrapassar*. CEMC. Lisboa: IESM.

Morais, D., 2017. *Entrevista à representante do Exército para as questões de género do Exército* [Entrevista]. Lisboa, 27 de outubro de 2017.

Morgado, M.C., 2018. *Entrevista à Conselheira Ministerial, do MDN, para a Igualdade de Género* [Entrevista]. Lisboa, 11 de maio de 2018.

Moura, A., Moreira, H., Ribeiro, I. e Pinheiro, P., 2013. *As Mulheres no Exército Português: perceção de integração e o desenvolvimento da carreira*. Revista Militar N.º 5. Lisboa. Empresa da Revista Militar. Páginas 415–443.

Oliveira, M. J., Telha, A. C., Martins, N. Q., Fachada, C. e Quintas, R., 2013. *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas: A realidade da Força Aérea*. Revista Militar N.º 5. Lisboa. Empresa da Revista Militar. Páginas 445-475.

Oliveira, M.J. (COR/ADMIN), 2017. *Entrevista à primeira responsável pelo Grupo de Trabalho do Serviço Militar Feminino da Força Aérea* [Entrevista]. Alverca, 21 de novembro de 2017.

Plano de Ação Setorial para a Igualdade – Setor Defesa Nacional e Forças Armadas [Em linha]. Disponível em: <https://cld.pt/dl/download/821b2d64-843b-455a-a0ef-e5123ce2e416/Plano%20de%20A%C3%A7%C3%A3o%20Setorial%20para%20a%20Igualdade-Setor%20da%20Defesa%20Nacional%20e%20For%C3%A7as%20Armadas.pdf>, [Acedido em 31dez 2017]

Presidência do Conselho de Ministros, 2013. Resolução do Conselho de Ministros N.º 103/2013. Lisboa: Diário da República N.º 253.

Presidência do Conselho de Ministros, 2014. Resolução do Conselho de Ministros N.º 50/2014. Lisboa: Diário da República N.º 163.



Presidência do Conselho de Ministros, 2018. Resolução do Conselho de Ministros N.º 61/2018. Lisboa: Diário da república N.º 97.

Quivy, R. & Campenhoudt, L. V., 2005. *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. 4ª Edição. Lisboa: Gradiva.

Rêgo, M., 2012. *Políticas de igualdade de género na União Europeia e em Portugal: Influências e incoerências*. ex aequo [Em linha] N.º 25, 29-44. Disponível em: <https://www.scielo.mec.pt/pdf/aeq/n25/n25a04.pdf> [Acedido em 15 Out 2017].

Rosinha, A. P., 2013. *Para uma integração das mulheres nas Forças Armadas: discurso de género*. Revista Militar N.º 5. Lisboa. Empresa da Revista Militar. Páginas 497-507.

Santos, P.A.C., 2011. *As Forças Armadas e as Questões de Género na Perspectiva do Exercício de Comando*. CEMC. Lisboa:IESM.

Santos, L.A.B., Garcia, F.M.P.P., Monteiro F.T., Lima, J.M.M.V., Silva, N.M.P., Silva, J.C.V.F., Piedade, J.C.L., Santos, R.J.R.P e Afonso, C.F.N.L.D., 2016. *Orientações metodológicas para a elaboração de trabalhos de investigação*. Lisboa: IUM.

Segal, M., 1995. *Funções Militares das Mulheres numa Perspetiva Comparada. Passado, Presente e Futuro*. In: Nação & Defesa N.º 88, 1999. *A Mulher e as Forças Armadas Portuguesas*. Lisboa: IDN. Páginas 15-43

Sena, R., 2010. *As Reformas Militares do Século XX Português – Da I República ao fim do Estado Novo*. Dissertação de Mestrado em História Contemporânea FCSH da Universidade Nova de Lisboa.

Silva, P., 2013. *Citações de Salazar*. Alfragide: Casa das Letras.

Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives, 2015.NATO

Superintendência dos Serviços do Pessoal da Marinha, 2013. *A evolução do Serviço Militar Feminino na Marinha – de 1992 até aos dias de hoje*. Revista Militar N.º 5. Lisboa. Empresa da Revista Militar. Páginas 389-392.

Swedish Armed Forces International Centre & Nordic Centre for Gender in Military Operations, 2016. *Couse Catalogue*.Sweden. Swedish Armed Forces.



Telha, A. (COR/ENGINF), 2018. *Entrevista à anterior representante da Força Aérea para as questões de género* [Entrevista]. Alfragide, 25 de maio de 2018.

UN Security Council Resolutions on Women, Peace and Security, 20016. *Summary and Extracts for Military*. NCGM.Sweden. Swedish Armed Forces.

Wose Security?, 2015. *Practical Examples of Gender Perspectives in Military Operations*. NCGM. Sweden. Swedish Armed Forces.

Vaz, N., 2013. *Mulheres militares. Um caso de sucesso?*. Revista Militar N.º 5. Lisboa. Empresa da Revista Militar. Páginas 509-515.



Anexo A - V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação (2014 – 2017): Áreas Estratégias (Força Aérea)

Área Estratégica 1 – Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local.

Medida (com correspondência ao V PNI)	Designação da atividade	Descrição/ Objetivo	Entidade Responsável	Outras entidades envolvidas	Público-alvo: descrição e dimensão	Período de execução/ Datas	Indicadores de resultado	Produtos	Observações
2	Formação de militares na temática do género nas operações.	Formação de peritos que constituem a bolsa de especialistas nesta temática.	EMGFA, Exército e Força Aérea.		Oficiais colocados no EMGFA e ramos.	Até 31 de dezembro.	Número de ações de formação frequentadas. Número de militares que frequentaram essas ações de formação, desagregado por sexo.	Frequência de 1 ação de formação.	
5	Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística relativa aos recursos humanos, desagregada por sexo	Manutenção da desagregação de dados por género que tenha sido efetuada no âmbito dos dados relativos a pessoal e/ou outros que o organismo entenda como relevante, em todas as fases do processamento de dados (recolha, análise e divulgação).	DGPDN, DGRDN, IDN, EMGFA, Marinha, Exército e Força Aérea.		Trabalhadores dos organismos e/ou público interno da esfera da Defesa Nacional.	Nos prazos definidos por lei no caso da atualização incidir em instrumentos de gestão e/ou até 31 de dezembro	Número de documentos com informação estatística desagregada por sexo.	Envio de 1 documento comprovativos desta prática.	Dada a disparidade do número de documentos, só serão contabilizados os com maior expressividade e com alguma visibilidade a público externo, tais como os instrumentos de gestão e similares.
6	Dar cumprimento à recolha de dados solicitada pelo INE.	Preenchimento do instrumento de monitorização.	Entidade coordenadora pela recolha de dados: DGRDN.	SG/MDN, DGPDN, IDN, EMGFA, Marinha, Exército e Força Aérea.	Público em geral.	Envio de contributos da parte dos organismos para a DGRDN até o 5.º dia útil dos meses de abril, julho e	Envio do instrumento de monitorização no prazo estabelecido para cada trimestre.	Envio do instrumento de monitorização ao INE.	



A Igualdade de Género na Força Aérea

						outubro de 2017 e janeiro de 2018. Envio ao INE do instrumento de monitorização até o 10.º dia útil dos meses de abril, julho e outubro de 2017 e janeiro de 2018.			
7	Assegurar, a nível institucional, a adoção de uma política comunicacional não-discriminatória em função do sexo e promotora da igualdade de género.	Utilização de formas de comunicação não-discriminatórias em função do sexo.	Força Aérea.		Militares e civis da Força Aérea.	Até 31 de dezembro.	Prática de formas de comunicação não-discriminatórias em função do sexo.	Envio de 1 documento comprovativos desta prática.	
11	Promover ações de sensibilização destinadas à integração da perspectiva de género.	Promover ações de sensibilização destinadas à integração da perspectiva de género aos alunos dos estabelecimentos militares de ensino da FAP.	Força Aérea.		Alunos dos estabelecimentos militares de ensino da FAP.	Até 31 de dezembro.	Número de ações de sensibilização realizadas. Número de formandos que participam.	1 ação de sensibilização.	
Sem correspondência	Colaboração com o ISCTE sobre a temática “Empowering Women in the 21st Century”.	Dar a conhecer a experiência portuguesa na área da Defesa Nacional e das Forças Armadas no âmbito das questões de género e do empoderamento das mulheres a alunos do ensino superior.	DGRDN.	EMGFA, Marinha, Exército e Força Aérea.	Alunos de intercâmbio do ISCTE.	30 de janeiro.	Número de colaborações realizadas. Número de alunos que frequentaram a atividade, desagregado por sexo.	Realização de 1 intercâmbio.	



Área Estratégica 2 – Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas.

25	Promover a integração da perspetiva de género no desenvolvimento dos principais programas de saúde no domínio das Doenças Transmissíveis, Doenças não Transmissíveis, Saúde Sexual e Reprodutiva e Violência ao Longo do Ciclo da Vida.	Realização de ações de formação/sensibilização aos alunos dos estabelecimentos militares de ensino da FAP.	Força Aérea.		Alunos dos estabelecimentos militares de ensino	Até 31 de dezembro.	Número de ações de formação ministradas.	1 ação de formação.	
Sem correspondência	Estudo de caracterização dos alunos dos estabelecimentos de ensino superior militar e aferição de perspetivas de desenvolvimento de carreira	Inclusão de uma dimensão de género.	DGRDN.	EMGFA e ramos das Forças Armadas.	Tutela, militares dos três ramos das Forças Armadas, público em geral.	Até 31 de dezembro.	Elaboração da matriz do estudo de caracterização e, posteriormente, dos inquéritos. Definição do plano de aplicação dos mesmos.	Definição das fases iniciais de aplicação do estudo.	

Área Estratégica 3 – Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

Medida (com correspondência ao V PNI)	Designação da atividade	Descrição/ Objetivo	Entidade Responsável	Outras entidades envolvidas	Público-alvo: descrição e dimensão	Período de execução/Datas	Indicadores de resultado	Produtos
---------------------------------------	-------------------------	---------------------	----------------------	-----------------------------	------------------------------------	---------------------------	--------------------------	----------



A Igualdade de Género na Força Aérea

48	Divulgar os instrumentos de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.	Celebração de protocolos com vista à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar do/as trabalhadores/as da Força Aérea.	Força Aérea.		Militares e civis.	Até 31 de dezembro.	Número de protocolos celebrados e divulgados no Portal da FAP.	Portal da FAP atualizado, até 30 dias depois da celebração do protocolo. Envio de um documento com indicação do número de protocolos celebrados.
49	Distinguir boas práticas no âmbito da responsabilidade social da FAP.	Dinamizar campanhas de incentivo para promover o aumento de ingressos de mulheres militares.	Força Aérea.		Público externo (jovens cidadãos portugueses)	Até 31 de dezembro.	Número de campanhas de sensibilizar/divulgação realizadas perante a sociedade civil.	Realização de 1 campanha de sensibilização. Envio de 1 documento com informação sobre o número de campanhas realizadas.
		Sensibilização/divulgação dos direitos e deveres decorrentes da licença parental.	Força Aérea.		Militares e civis.	Até 31 de dezembro.	Número de licenças de parentalidade gozadas, desagregadas por sexo.	Envio de 1 documento com dados.

Áreas Estratégicas 4 e 7 – Orientação Sexual e Identidade de Género; Cooperação.

62	Contribuir para a consolidação das políticas de igualdade da União Europeia das dotadas noutras organizações.	Participação em reuniões promovidas por organismos internacionais com incidência direta na área da igualdade entre mulheres e homens.	DGRDN, EMGFA, Exército e Força Aérea.		Militares e civis dos organismos.	Até 31 de dezembro.	Número de participações em reuniões promovidas por organismos internacionais, desagregado por sexo.	Envio de 1 documento com indicação das participações.
69	Reforçar a promoção da igualdade de género nas comunidades portuguesas.	Promoção para a participação de mulheres e a inclusão da dimensão igualdade de género nas missões/cargos internacionais junto das comunidades portuguesas.	Força Aérea.		Militares.	Até 31 de dezembro.	Número de mulheres militares a participar neste tipo de missões/cargos internacionais.	Envio de 1 documento com informação estatística.



Anexo B - V Plano de Ação Sectorial para a Igualdade – Áreas Estratégicas e Respetivas Medidas (Força Aérea)

As cinco áreas estratégicas previstas no PASI 2014-2017 são: Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local; Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas; Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal; Orientação Sexual e Identidade de Género; Cooperação.

Medidas	Designação da Atividade a Executar	Objetivo da Atividade	Público-Alvo	Indicador de Resultado	Produto	Calendarização
5	Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística relativa aos recursos humanos desagregados por sexo.	Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística relativa aos recursos humanos desagregados por sexo.	Militares e civis da FAP.	O número de mapas atualizados.	Mapas relativos a efetivos, discriminados por sexo.	Anualmente até 31 de dezembro.
7	Assegurar, a nível institucional, a adoção de uma política comunicacional não-discriminatória em função do sexo e promotora da igualdade de género.	Utilização de formas de comunicação não-discriminatória em função do sexo.	Militares e civis da FAP.	Prática de formas de comunicação não-discriminatória em função do sexo.	1 produto comprovativo dessa prática.	Até 31 de dezembro de 2017.
11	Promover ações de sensibilização destinados à integração da perspetiva de género.	Promover ações de sensibilização destinados à integração da perspetiva de género aos alunos dos estabelecimentos militares de ensino da FAP.	Alunos dos estabelecimentos militares de ensino da FAP.	Número de ações de sensibilização.	1 ação de sensibilização.	Até 31 de dezembro de 2017.
25	Promover a integração da perspetiva do género no desenvolvimento dos principais programas de saúde no domínio das Doenças Transmissíveis, Doenças não transmissíveis, Saúde Sexual e Reprodutiva e Violência ao longo do Ciclo da Vida.	Realização de ações de formação/ sensibilização aos alunos dos estabelecimentos militares de ensino da FAP.	Alunos dos estabelecimentos militares de ensino da FAP.	Número de ações de formação ministradas.	1 ação de formação.	Até 31 de dezembro de 2017.
48	Divulgar os instrumentos de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.	Divulgar os instrumentos de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.	Militares e Civis da FAP.	Número de protocolos celebrados e divulgados no Portal da FAP.	Portal da FAP atualizado.	Anualmente, até 31 de dezembro.
49	Reforçar a promoção da igualdade de género nas comunidades portuguesas.	Promoção da participação de mulheres e a inclusão da dimensão igualdade de género nas missões/ cargos internacionais junto das comunidades portuguesas.	Militares	Número de mulheres militares a participar neste tipo de missões/ cargos internacionais.	1 documento com dados estatísticos.	Anualmente, até 31 de dezembro.
62	Contribuir para a consolidação das políticas de igualdade da União Europeia e das adotadas noutras organizações internacionais.	Participação em reuniões promovidas por outros organismos internacionais com incidência direta.	Militares	Número de participações em reuniões promovidas por outros organismos internacionais, desagregado por sexo.	1 documento com dados estatísticos.	Anualmente, até 31 de dezembro.
69	Reforçar a promoção da igualdade de género nas comunidades portuguesas.	Promoção da participação de mulheres e a inclusão da dimensão igualdade de género nas missões/ cargos internacionais junto das comunidades portuguesas.	Militares	Número de mulheres militares a participar neste tipo de missões/ cargos internacionais.	1 documento com dados estatísticos.	Anualmente, até 31 de dezembro.



Apêndice A — Inquérito sobre Igualdade de Género da Força Aérea

Sou aluna do Instituto Universitário Militar da especialidade de Navegador e frequento o Curso de Promoção a Oficial Superior. No âmbito do meu trabalho de Investigação Individual, estou a desenvolver um estudo sobre a Igualdade de Género na Força Aérea e este questionário, composto por um conjunto de perguntas, visa analisar a perceção dos militares da Força Aérea no âmbito da temática em estudo.

Todas as respostas são confidenciais e anónimas e utilizadas apenas para fins académicos.

Agradeço desde já o seu tempo e colaboração.

Cláudia Pereira

CAP/ NAV

- 1) Categoria
 - Oficial.
 - Sargento.
 - Praça.
- 2) Pertence ao:
 - Regime de Contrato.
 - Quadro Permanente.
- 3) Qual a sua especialidade? (Indique conforme o exemplo: TPAA, SAS) _____
- 4) É do género:
 - Masculino.
 - Feminino.
- 5) Exerce funções. de chefia?
 - Sim
 - Não.
- 6) A qual escalão etário pertence?
 - Inferior a 30 anos.
 - Entre 30 e 40 anos.
 - Entre 41 e 50 anos.
 - Superior a 50 anos.
- 7) Quais as suas habilitações literárias. (Indique, por favor, o nível académico mais elevado que concluiu).
 - 9º ano de escolaridade ou equiparado.
 - 12º ano de escolaridade ou equiparado.
 - Bacharelato.
 - Licenciatura.
 - Mestrado ou Grau Superior.
- 8) Qual a sua situação familiar?
 - Casado(a)/ Unido(a) de facto e o meu cônjuge é militar. Com filhos.
 - Casado(a)/Unido(a) de facto e o meu cônjuge é militar. Sem filhos.
 - Casado(a)/ Unido(a) de facto e o meu cônjuge é não militar. Com filhos.
 - Casado(a)/ Unido(a) de facto e o meu cônjuge é não militar. Sem filhos.
 - Divorciado(a)/ Viúvo(a)/ Solteiro(a) com filhos.
 - Divorciado(a)/ Viúvo(a)/ Solteiro(a) sem filhos.

A temática sobre Igualdade de Género faz parte da atualidade tanto a nível internacional como nacional. Organizações como a NATO, ONU e a própria UE têm sublinhado no seu discurso e nas suas ações, a importância da Igualdade de Género nos mais diversos contextos.

- 9) O que significa para si o termo “género feminino/masculino”?
 - As diferenças socialmente construídas de masculinidade e feminilidade.
 - As diferenças anatómicas e fisiológicas que definem o corpo masculino e feminino.
 - Outra definição.
 - Não sei/ Não respondo.
- 10) A Igualdade de Género é importante para:
 - Homens.
 - Mulheres.
 - Sociedade em geral.
 - Não tem qualquer importância.
 - Não sei/ Não respondo.
- 11) O que é para si o oposto de Igualdade de Género?
 - Diferença de Género.
 - Desigualdade de Género.
 - Outra opção.
 - Não sabe/Não responde
- 12) Tem conhecimento da existência de legislação própria sobre a temática da Igualdade de Género?
 - Sei que existe documentação nesse âmbito, no entanto desconheço o documento e o seu contexto.
 - Sim.
 - Não.
- 13) Tem conhecimento da existência de diretivas próprias, na Força Aérea, sobre a temática da Igualdade de Género?
 - Sim.
 - Não.



A Igualdade de Género na Força Aérea

- Tenho conhecimento da existência dessa documentação, no entanto desconheço o documento e o que lá se encontra plasmado.
- 14) Tem conhecimento que, na Força Aérea, foi constituído um Grupo de Trabalho relativo à Igualdade de Género?
- Sim, contudo, não conheço quem o constitui e quais as suas atribuições.
 - Sim, e tenho conhecimento da sua constituição e das suas atribuições.
 - Não.
- 15) Já frequentou algum curso, assistiu ou participou em alguma palestra sobre Igualdade de Género e/ou Integração do Género em contexto militar?
- Sim, em contexto académico.
 - Sim, em contexto operacional.
 - Sim, em ambos os contextos.
 - Não.
- 16) Em sua opinião, e com base na sua experiência na Força Aérea, considera que esta instituição tem conseguido criar condições que visem a igualdade entre militares de ambos os sexos?
- Não.
 - Sim.
 - Não sei/ Não respondo.
- 17) Considera que, na Força Aérea, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres de participarem em missões operacionais?
- Não.
 - Sim.
 - Não sei/ Não respondo.
- 18) Considera que, na Força Aérea, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres de participarem em exercícios internacionais?
- Não.
 - Sim.
 - Não sei/ Não respondo.
- 19) Considera que, na Força Aérea, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres de participarem em cursos e formações?
- Não.
 - Sim.
 - Não sei/ Não respondo.
- 20) Alguma vez considerou sofrer de algum tipo de discriminação, em contexto laboral e dentro da instituição, pelo facto de ser homem/mulher?
- Não.
 - Sim.
 - Não sei/ Não respondo.
- 20-a) Que tipo de discriminação sentiu (negativa, positiva ou ambas)?
- 21) Presenciou algum tipo de discriminação, no seu local de trabalho, contra alguém?
- Não.
 - Sim.
 - Não sei/ Não respondo.
- 21-a) Essa discriminação foi positiva, negativa ou ambas?
- 22) Imagine um casal, ambos militares e com pessoas a cargo (filhos, pais, netos, ...). Ambos são nomeados, em simultâneo, para um serviço ou missão. Não têm ninguém que os possa substituir, no cuidado dos seus dependentes, na sua ausência.
- Em sua opinião qual dos dois deve sacrificar a sua vida profissional em prol da família?
 - A mulher.
 - O homem.
 - Este problema deve ser apresentado superiormente por forma a que a melhor solução seja encontrada.
 - Este é um problema do casal que deve ser resolvido pelos próprios. Não vejo necessidade de levar esta questão a instâncias superiores.
 - Outra.
- 22-a) Indique, por favor, a sua opção.
- 23) Já esteve destacado(a), por um período igual ou superior a 30 dias, em cumprimento de uma missão operacional, em teatros onde decorria algum tipo de conflito (pirataria, conflito armado, etc)?
- Sim.
 - Não.

(Ao responder Não na pergunta anterior terminou este inquérito. Agradeço o tempo que dispensou no preenchimento deste questionário, o seu contributo é de extremo valor para o trabalho que me encontro a desenvolver.)

- 24) No total, por quanto tempo esteve destacado(a) em missões operacionais?
- 25) Participou nesses destacamentos internacionais porque:
- Fui nomeado(a).
 - Fui voluntário(a).
- 26) Ao ser nomeado(a), para integrar um destacamento internacional, deparou-se com algum tipo de constrangimento familiar?
- Não, tudo foi acautelado antecipadamente.



- Não, pois tenho um bom suporte familiar que me possibilita estar disponível para a missão, sem ter que me preocupar com problemas que advenham da minha ausência.
 - Sim, pois não estava a contar com essa nomeação.
 - Sim. Tive que pedir favores a familiares e/ou amigos para que tomassem conta das pessoas que estão a meu cargo.
 - Outras.
- 26-a) Identifique, por favor, a ação tomada.

27) Se for nomeado(a) para missões que impliquem uma longa ausência (superior a 30 dias), as pessoas por quem é responsável ficam a cargo de:

- Cônjuge.
- Outros familiares que não o cônjuge.
- Não tenho ninguém de confiança a quem possa confiar as pessoas por quem sou legalmente responsável.
- Esta questão não se aplica à minha situação pois não tenho ninguém a meu cargo.
- Outra.

27-a) Identifique, por favor, qual foi a sua opção.

Agradeço o tempo que dispensou no preenchimento deste questionário, o seu contributo é de extremo valor para o trabalho que me encontro a desenvolver.

**Apêndice B — Relação da dependência de variáveis (Teste Qui-quadrado)**

Variáveis	Dependências	Significância
Categoria (Oficial/Sargento/Praça)	Tem conhecimento da existência de legislação própria sobre a temática da Igualdade de género?	0,000
	Tem conhecimento que, na força aérea, foi constituído um grupo de trabalho relativo à Igualdade de Género?	0,004
	Já frequentou algum curso, assistiu ou participou em alguma palestra sobre Igualdade de Género e/ ou Integração do Género em contexto militar?	0,008
	Considera que, na força aérea, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres de participarem em missões operacionais?	0,000
	Considera que, na força aérea, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres de participarem em exercícios internacionais?	0,002
	Considera que, na força aérea, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres de participarem em cursos e formações?	0,001
	Alguma vez considerou sofrer de algum tipo de discriminação, em contexto laboral e dentro da instituição, pelo facto de ser homem/ mulher?	0,013
	Presenciou algum tipo de discriminação, no seu local de trabalho, contra alguém?	0,048
	Essa discriminação foi positiva, negativa ou ambas?	0,022
	Já esteve destacado, a cumprir alguma missão operacional, em teatros onde decorria algum tipo de conflito armado?	0,027
Regime de Serviço (RC/QP)	Tem conhecimento de diretivas próprias, na força aérea, sobre a temática da Igualdade de Género?	0,020
	Tem conhecimento que, na força aérea, foi constituído um grupo de trabalho relativo à Igualdade de Género?	0,040
	Em sua opinião, e com base na sua experiência na força aérea, considera que esta instituição tem conseguido criar condições que visem a igualdade entre militares de ambos os sexos?	0,044
	Considera que, na força aérea, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres de participarem em missões operacionais?	0,000
	Considera que, na força aérea, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres de participarem em exercícios internacionais?	0,000
	Considera que, na força aérea, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres de participarem em cursos e formações?	0,022
	Essa discriminação foi positiva, negativa ou ambas?	0,004
	Já esteve destacado, a cumprir alguma missão operacional, em teatros onde decorria algum tipo de conflito armado?	0,000
Área Funcional (Ops/ Manut/ Servs)	Tem conhecimento que, na força aérea, foi constituído um grupo de trabalho relativo à Igualdade de Género?	0,013
	Considera que, na força aérea, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres de participarem em missões operacionais?	0,020
	Considera que, na força aérea, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres de participarem em exercícios internacionais?	0,030
	Já esteve destacado, a cumprir alguma missão operacional, em teatros onde decorria algum tipo de conflito armado?	0,000
Género (Fem/ Mas)	Tem conhecimento de diretivas próprias, na força aérea, sobre a temática da Igualdade de Género?	0,039
	Considera que, na força aérea, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres de participarem em missões operacionais?	0,000
	Considera que, na força aérea, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres de participarem em exercícios internacionais?	0,000
	Considera que, na força aérea, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres de participarem em cursos e formações?	0,000
	Alguma vez considerou sofrer de algum tipo de discriminação, em contexto laboral e dentro da instituição, pelo facto de ser homem/ mulher?	0,000
	Que tipo de discriminação sentiu?	0,000
	Presenciou algum tipo de discriminação, no seu local de trabalho, contra alguém?	0,000
	Já esteve destacado, a cumprir alguma missão operacional, em teatros onde decorria algum tipo de conflito armado?	0,000
	Se for nomeado para missões que impliquem uma longa ausência, as pessoas por quem é responsável ficam a cargo de:	0,370
Funções de Chefia (S/N)	Já esteve destacado, a cumprir alguma missão operacional, em teatros onde decorria algum tipo de conflito armado?	0,009
Idade	Tem conhecimento da existência de legislação própria sobre a temática da Igualdade de género?	0,015
	Tem conhecimento de diretivas próprias, na força aérea, sobre a temática da Igualdade de Género?	0,036
	Tem conhecimento que, na força aérea, foi constituído um grupo de trabalho relativo à Igualdade de Género?	0,000
	Em sua opinião, e com base na sua experiência na força aérea, considera que	0,029



A Igualdade de Género na Força Aérea

	esta instituição tem conseguido criar condições que visem a igualdade entre militares de ambos os sexos?	
	Considera que, na força aérea, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres de participarem em missões operacionais?	0,000
	Considera que, na força aérea, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres de participarem em exercícios internacionais?	0,002
	Alguma vez considerou sofrer de algum tipo de discriminação, em contexto laboral e dentro da instituição, pelo facto de ser homem/ mulher?	0,000
	Que tipo de discriminação sentiu?	0,024
	Presenciou algum tipo de discriminação, no seu local de trabalho, contra alguém?	0,005
	Já esteve destacado, a cumprir alguma missão operacional, em teatros onde decorria algum tipo de conflito armado?	0,000
Habilitações Literárias	Tem conhecimento da existência de legislação própria sobre a temática da Igualdade de género?	0,031
	Tem conhecimento de diretivas próprias, na força aérea, sobre a temática da Igualdade de Género?	0,005
	Já frequentou algum curso, assistiu ou participou em alguma palestra sobre Igualdade de Género e/ ou Integração do Género em contexto militar?	0,001
	Qual dos cônjuges deverá sacrificar a sua vida profissional (R.: Outras - Indicação de outra opção diferente das apresentadas)	0,006



Apêndice C — Guião das entrevistas

TGen Rafael Martins – CPESFA – de quem depende o GT sobre a Perspetiva de Género na FA

- 1) O que é que tem sido feito, na Força Aérea, para a implementação da igualdade de género?
- 2) O que é que se prevê vir a fazer, num futuro próximo, neste âmbito tanto no contexto operacional como no contexto do dia-a-dia dos militares?
- 3) Na sua perspetiva, qual ou quais as razões de não haver mais mulheres a concorrer às Forças Armadas e, mais especificamente, à Força Aérea?
- 4) O que considera que poderia vir a ser feito para mudar esta realidade?
- 5) Quais os obstáculos com que a Força Aérea se tem vindo a deparar na implementação das medidas relacionadas com a Igualdade de Género?
- 6) A Força Aérea tem vindo a implementar as medidas propostas pela Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas “Mulheres, Paz e Segurança”. Considera que o tem feito com sucesso? Qual a razão para não haver maior participação feminina em missões operacionais de âmbito NATO, ONU ou UE
- 7) De que forma se poderá vir a combater esta baixa participação feminina
- 8) De que forma poderá a Força Aérea constituir-se como uma referência no âmbito da integração da igualdade de género
- 9) Do inquérito realizado no âmbito deste trabalho, à pergunta “Tem conhecimento que, na Força Aérea, foi constituído um grupo de trabalho relativo à igualdade de género?” 67,8% dos participantes responderam negativamente, 25% responderam ter conhecimento da existência do GT, contudo, desconheciam a sua constituição e atribuições e apenas 7,2% afirmaram ter conhecimento da existência de GT assim como da sua constituição e atribuições. Será a inexistência de um gabinete próprio, exclusivamente dedicado a estas questões, razão para este resultado
- 10) Caso existisse um gabinete próprio mais dedicado a estes assuntos de integração e de igualdade de género, principalmente ao nível operacional, poderia a Força Aérea melhorar a sua taxa de sucesso na implementação das medidas já referidas?

Doutora Maria Cândido Morgado – MDN – Conselheira Ministerial para a Igualdade de Género

- 1) Portugal têm vindo a tomar medidas para a integração da igualdade de género em diversos setores da sociedade, considera que estamos no bom caminho?
- 2) Considera que essas desigualdades são fruto de quê?
- 3) Uma vez que Portugal só permitiu o acesso das mulheres, às suas fileiras, em finais dos anos 80, tardiamente comparativamente com outros países ocidentais, como avalia a evolução das FFAA neste contexto? O que é que os ramos poderiam fazer mais?
- 4) E comparativamente com outros países da UE?
- 5) E comparativamente aos países membros da NATO, como tem evoluído e como se posiciona Portugal?
- 6) O que é que ainda falta fazer para que Portugal se equipare a países como o Canadá, a Noruega ou a Suécia neste âmbito? Quais os motivos pelo facto de ainda não se ter tomado essas opções?
- 7) Os maiores obstáculos à integração da igualdade de género são, em sua opinião e pela sua experiência, económicos, sociais, culturais ou a agregação de todas estas dimensões?
- 8) O que considera que poderia vir a ser feito para mudar esta realidade?
- 9) Quais os obstáculos com que as Forças Armadas se têm vindo a deparar na implementação das medidas relacionadas com a Igualdade de Género?
- 10) A FA tem vindo a implementar as normas internacionais e nacionais relacionadas com a igualdade de género de forma eficaz e eficiente?
- 11) A opção pelo ingresso nas forças armadas parece ter sido mais atrativa, para as mulheres, do que o é hoje em dia. Quais os motivos, que considera mais relevantes, para não haver mais mulheres a concorrer às Forças Armadas e, mais especificamente, à Força Aérea? As intenções são as de mudar esta tendência? De que forma?
- 12) A FA tem vindo a implementar as medidas propostas pela Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas “Mulheres, Paz e Segurança”. Considera que o tem feito com sucesso? Qual a razão para não haver maior participação feminina em missões operacionais de âmbito NATO, ONU ou UE?
- 13) De que forma se poderá vir a combater esta baixa participação feminina?
- 14) De que forma poderá a Força Aérea constituir-se como uma referência no âmbito da integração da igualdade de género?
- 15) Relativamente aos PNA, mais precisamente o que terminou a 31 de dezembro de 2017. Da sua análise, houve evolução comparativamente ao PNA anterior? Se sim o que melhorou. Se não, o que faltou fazer e porquê?



Professora Doutora Helena Carreiras – ISCTE – Professora Associada, Decano da Escola de Sociologia e Políticas Públicas

- 1) A Integração e a Igualdade de Género são termos, princípios e valores que têm, ao longo de vários anos, tido um percurso e aceitação inconstantes. Como descreveria, de forma breve, a evolução e aceitação dos temas do Género na nossa sociedade?
- 2) Com a integração das primeiras mulheres no seio das forças armadas, nomeadamente na Força Aérea, como enfermeiras paraquedistas, seria de esperar que a integração do género ocorresse de forma, mas mais expedita nos anos que se sucederam. Contudo, isso não aconteceu. Só nos finais dos anos oitenta foi possível assistir à entrada de duas mulheres, por acaso também na Força Aérea. Porque demorou tanto?
- 3) Na sua opinião qual foi a razão para ter sido a Força Aérea e não outro ramos das forças armadas a permitir o acesso das primeiras militares? A experiência com as enfermeiras paraquedistas terá contribuído para esta abertura de espírito?
- 4) Qual a sua análise relativamente ao estágio de desenvolvimento em que se encontra a integração e a igualdade de género em Portugal?
- 5) Portugal tem fama de ser um país agarrado aos seus costumes e tradições. Terão sido estas amarras a atrasar o progresso nacional neste âmbito? Terão sido outros fatores? Se sim, quais?
- 6) A Força Aérea tem feito o seu percurso no sentido da Integração e da Igualdade de Género. Qual é a sua análise deste percurso? Foi feito o que lhe era possível fazer ou poderia ter feito mais? Melhor? Poderia dar um ou dois exemplos?
- 7) A Força Aérea tem vindo a implementar as normas nacionais e internacionais, relacionadas com a Igualdade de Género, de forma eficiente e eficaz?
- 8) Existem ainda obstáculos à implementação de algumas medidas neste âmbito? Se sim, de que natureza?
- 9) O interesse feminino pelas Forças Armadas tem vindo a diminuir. Em sua opinião, o que é que poderia ser feito para contrariar esta tendência e tornar as Forças Armadas mais apelativas ao género feminino português?
- 10) Portugal ao fazer parte da NATO, da ONU e da UE é convidado a assumir algumas responsabilidades e a implementar normas e medidas comuns aos seus parceiros. Relativamente à Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas, e outras resoluções relacionadas, considera que Portugal tem implementado de forma positiva as medidas propostas nestes documentos?
- 11) O que é que as Forças Armadas e mais concretamente a Força Aérea poderiam fazer para que houvesse uma maior participação feminina em teatros de operações?
- 12) De que forma poderá a Força Aérea constituir-se como uma referência no âmbito da Integração da Igualdade de Género?

Cor Ana Telha – Anterior responsável pelo GT sobre a Perspetiva de Género na FA

- 1) A Igualdade de Género e a Integração de Género são temas na ordem do dia nas agendas internacionais e nacional. À luz do que se tem vindo a fazer nos últimos anos em Portugal, qual a sua perspetiva sobre a evolução e aplicação das medidas previstas e implementadas?
- 2) Quais os fatores (económicos, culturais e/ ou sociais) que, no seu entender, mais contribuem para o sucesso/ insucesso da implementação destas medidas? Porquê?
- 3) O objetivo dos governos tem sido a implementação de medidas que contribuam para a igualdade de género em todos os setores da administração pública, onde se incluem as FFAA. Em que medida a FA tem vindo a implementar as normas internacionais e nacionais relacionadas com a igualdade de género?
- 4) Quais os obstáculos, com os quais a FA se tem vindo a deparar, na implementação das medidas relacionadas com a igualdade de género?
- 5) No âmbito deste trabalho de investigação foi realizado um inquérito, por questionário, aos militares da FA. Das respostas obtidas verifica-se que a maioria dos participantes desconhece a existência do Grupo de Trabalho sobre a perspetiva de género na FA, assim como as diretivas relacionadas a este tema. Se este GT fosse do conhecimento de todos os militares, ou pelo menos da maioria, considera que seria possível implementar mais ações e mais diversificadas?
- 6) O tema da Igualdade/ Integração de género tem vindo a ser introduzida na consciência dos militares através de aulas e palestras realizadas na AFA. Considera suficiente? Porque motivo não se realizam ações semelhantes para os cursos de praças, sargentos e oficiais milicianos?
- 7) De que forma poderá a FA constituir-se como uma referência no âmbito da integração da igualdade de género?



CapTen Marta Gabriel – Representante do EMGFA para as questões de género

- 1) Representante do EMGFA na Equipa Interdepartamental para a Igualdade de Género do MDN.
- 2) Há quanto tempo é a responsável pelo dossier da perspectiva do género no EMGFA?
- 3) Possui alguma formação no âmbito da perspectiva do género que levasse a esta sua nomeação?
- 4) E em termos de experiência profissional, já tinha pertencido anteriormente a algum gabinete que trabalhasse este tema?
- 5) Existe um Gabinete que trabalhe em exclusividade este tema no EMGFA? Considera que seria pertinente que houvesse alguém ligado em exclusivo a este nível?
- 6) E ao nível dos ramos, deveria existir um gabinete/ secção a trabalhar em exclusivo para este projeto?
- 7) Qual o papel do EMGFA, em termos práticos, para a implementação das diretivas nacionais e internacionais relativamente à Igualdade e Integração do Género nas FFAA?
- 8) E a evolução desse processo? Tem havido uma continuidade desde o primeiro?
- 9) Isto pode ser indicativo de que alguma coisa falhou para trás, ou que naqueles pontos é preciso maturar mais?
- 10) Desde o I PNA até ao momento, como tem sido a evolução deste processo? (Comparativos entre o I PNA e o II PNA).
- 11) Considerando os 3 ramos das FFAA individualmente, e o percurso percorrido por cada um deles, considera que se encontram equiparados na implementação da Perspetiva do Género?
- 12) E elaborar um documento comum aos ramos, que harmonizasse de alguma forma e facilitasse a resolução destas questões entre os três ramos?
- 13) Poderia o EMGFA, através de palestras conjuntas aos 3 ramos, acelerar e equalizar este processo?
- 14) Cursos de formação/palestras/ *workshops* dados e a que níveis? (Chefia? Quadros intermédios? FND?)
- 15) Com base no relatório da NATO de 2008 (desconheço se há algum mais recente) sobre o tema: *Best Practices to Improve Gender Balance*, o que é que foi feito a nível nacional, nas FFAA, no sentido de implementar as "boas práticas" que até então não tinha ainda implementado, total ou parcialmente?
- 16) Lições apreendidas? De que forma o EMGFA aproveita a participação das militares, em teatros operacionais para, por um lado, apoiar as militares e famílias durante e após as missões e, por outro, preparar essas ou outras militares para novas participações em teatros de operações?

CapTen Carla Marinho – Representante da Marinha para as questões de género

- 1) Qual foi o percurso da Marinha relativamente à entrada de mulheres para as suas fileiras?
- 2) Nessa entrada, nesse curso, quais eram os cursos que ainda estavam vedados às mulheres?
- 3) O que faz com que as mulheres não concorram em maior escala para esta especialidade?
- 4) Mas será que é só as mulheres?
- 5) Disse-me que estava aqui há pouco tempo, há quanto tempo é que está nestas funções?
- 6) Esta nomeação teve haver alguma coisa com a sua formação, com a sua experiência na Marinha, com o fato de ser mulher?
- 7) A trabalhar consigo neste gabinete na perspectiva do género, há mais alguém?
- 8) O que é que se poderia fazer para que houvesse esta integração em termos de estes problemas de parentalidade vs operacionalidade, quando são os 2 de ramos diferentes em simultâneo?
- 9) O que é que ainda falta para haver isso? Uma vez que dentro dos ramos essa atitude já está a ser tomada.
- 10) Tem que se apresentar mais do que 1 caso para que se considere fazer algo oficial?
- 11) Em termos de formação, não para o grupo de trabalho, mas antes das saídas para as missões, a nível de hierarquia. Têm sido dadas essas formações? Os militares começam a ter algum conhecimento disto da integração do género, da igualdade do género, o que é que é? Ou ainda há muito aquela ideia de que isto é mais uma coisa de mulheres?
- 12) Será que é a militar que vai ser destacada que precisa de receber formação para interagir com as mulheres de lá? Ou será que são os homens que estão lá com ela, nomeadamente um superior hierárquico, que precisaria de receber informação ou formação para se aperceber da importância operacional que tem uma mulher lá?
- 13) Então considera que tanto a nível da Marinha como a nível das Forças Armadas, que estamos no bom caminho?
- 14) Apesar de serem passos lentos?
- 15) Considera que têm a ver muito com a inércia que existe culturalmente?
- 16) Havendo estes 3 nichos à escala nacional, em que há estes bons exemplos, de que forma é que os gabinetes de integração do género, de igualdade de género com pequenos grupos de trabalho poderiam ajudar a que isto fosse passado para a sociedade em geral?
- 17) Daqui a quantos anos teremos uma mulher CEMA?



- 18) Em termos de recrutamento, acha que se está a fazer o suficiente para aliciar mais mulheres para a marinha? O que é que se podia fazer mais?
- 19) Na Marinha tem havido muitas mulheres a voluntariarem-se para esse tipo de missões, internacionais?
- 20) E quanto a fatores económicos?

Major Diana Morais - Representante do Exército para as questões de género.

- 1) Há quanto tempo desempenha as funções de representante do Exército no âmbito da perspetiva do género?
- 2) Consequência do curso? Do trabalho que desenvolveu durante o curso?
- 3) Não há, portanto, um gabinete próprio?
- 4) Considera que seria vantajoso que houvesse um gabinete exclusivamente ou em que pudesse haver uma pessoa dedicada a 100% à implementação e à formação?
- 5) Que formação é que possui neste âmbito, da perspetiva do género?
- 6) Considera que é suficiente?
- 7) Têm sido dados pequenos passos na questão da implementação da resolução 1325. Considera que Portugal está no caminho correto para atingir os fins definidos?
- 8) E comparativamente, por exemplo, com outros países da NATO ou da própria União Europeia, estamos muito atrás ou considera que, tendo em conta o ponto de partida desenvolvemos até bastante?
- 9) Portanto, a nível transversal como depois hierarquicamente o topo...
- 10) Com base na sua experiência o que é que considera que falta fazer no sentido de acelerar este processo? De integração de género e igualdade de género?
- 11) Isso seria ao nível de EMGFA? Ou mesmo do próprio ministério, de implementar esses workshops, formações?
- 12) Fala-se muito, e se calhar pelo facto de as pessoas não estarem bem dentro dos assuntos da Igualdade de Género... o que é que se pretende...a integração do género, nomeadamente as licenças de parentalidade, havendo essas licenças, que continuam muito culturalmente associadas à mulher, que a mulher é que usufrui... considera que podia haver aqui alguma alteração? Que ajudasse na Integração do género?
- 13) Portanto, no contexto da integração do género, não acha que se devia implementar outro tipo de licenças ou outro?
- 14) Portanto, na sua opinião as lacunas existentes neste momento acabam por ser a mudança de mentalidades, o começar por aí e a falta de formação/informação.
- 15) Das estratégias implementadas pelo Exército no sentido de cumprir com o estabelecido em PNA, quais são os resultados que têm obtido?
- 16) Costumam dar formação?
- 17) Formação de preparação antes de missões... ou debriefings após a missão?
- 18) Tendo em conta os teatros de operações em que Portugal tem participado, considera ser uma mais valia para a manutenção de paz e resolução de conflitos a participação de militares do sexo feminino?
- 19) Tem algum exemplo prático, alguma situação que tenha vivido ou que tenha assistido ou conhecimento que se tenha passado?
- 20) Como é que conseguiram aperceber-se disso?
- 21) O acompanhamento do pós-missão, recolha de aprendizagem e divulgação dessa aprendizagem, dessa vivência, é aproveitado?
- 22) O número de militares do sexo feminino a participar em teatros de operação tanto do âmbito da NATO como da União Europeia, da ONU, tem vindo a aumentar? As militares repetem a experiência? Ou fazem uma missão e tentam não ser nomeadas para outra, por questões familiares, por outras questões?
- 23) E situações como esta não causam transtorno ao nível do trabalho?
- 24) Referia-me ao facto de às vezes se ter de escolher entre a vida familiar e a vida profissional.

Major Quirino Martins – Docente de Sociologia Militar na AFA e elemento do GT sobre a Perspetiva de Género na FA

- 1) A Igualdade de Género e a Integração de Género são temas na ordem do dia nas agendas internacionais e nacionais. À luz do que se tem vindo a fazer nos últimos anos em Portugal, qual a sua perspetiva sobre a evolução e aplicação das medidas previstas e implementadas?
- 2) Por força de Portugal ser um país membro da UE, da NATO e também da ONU, é convidado a implementar um conjunto de medidas que visam eliminar qualquer tipo de discriminação, nomeadamente a discriminação de género. Considera que o tem feito de forma efetiva?



- 3) Quais os fatores (económicos, culturais e/ ou sociais) que, no seu entender, mais contribuem para o sucesso/ insucesso da implementação destas medidas? Porquê?
- 4) O objetivo dos governos é a implementação de medidas em todos os setores da administração pública, onde se incluem as FFAA. Em que medida a FA tem vindo a implementar as normas internacionais e nacionais relacionadas com a igualdade de género?
- 5) Quais os obstáculos com os quais a FA se depara na implementação das medidas relacionadas com a igualdade de género?
- 6) Como é que a FA tem implementado as medidas propostas pela Resolução 1325 do CSNU, “Mulheres, Paz e Segurança”?
- 7) Poderia fazer mais e melhor? Quais as razões para que as medidas propostas pela R1325 não sejam totalmente implementadas?
- 8) No âmbito deste trabalho de investigação foi realizado um inquérito, por questionário, aos militares da FA. Das respostas obtidas verifica-se que a maioria dos participantes desconhece a existência do Grupo de Trabalho sobre a perspectiva de género na FA, assim como as diretivas relacionadas a este tema. Se este GT fosse do conhecimento de todos os militares, ou pelo menos da maioria, considera que seria possível implementar mais ações e mais diversificadas?
- 9) O tema da Igualdade/ Integração de género tem vindo a ser introduzida na consciência dos militares através de aulas e palestras realizadas na AFA. Considera suficiente? Porque motivo não se realizam ações semelhantes para os cursos de praças, sargentos e oficiais milicianos?
- 10) De que forma poderá a FA constituir-se como uma referência no âmbito da integração da igualdade de género?