

Luís Carlos Rodrigues Malheiro (Resende, 1986) é Capitão da Guarda Nacional Republicana (GNR), doutorado em Políticas Públicas (ISCTE-IUL) e professor na Academia Militar. É investigador do Centro de Investigação e Desenvolvimento do Instituto Universitário Militar e do Centro de Investigação, Desenvolvimento e Inovação da Academia Militar, Auditor de Defesa Nacional e membro da *International Sociological Association*, do *European Research Group on Military and Society*, da Ordem dos Contabilistas Certificados e da Ordem dos Economistas.

Iniciou a carreira em 2010, após concluir o mestrado em Administração da GNR pela Academia Militar, tendo desempenhado funções no Centro de Formação da Figueira da Foz, no Comando da Administração dos Recursos Internos e na Unidade de Controlo Costeiro. Participou em missões internacionais sobre a égide da *European Border and Coast Guard Agency* (Poseidon - Grécia, 2017; Indalo - Espanha, 2018 e; Indalo - Espanha, 2019) e foi formador do curso *European Coast Guard Functions Officers*.

No seu currículo destacam-se as seguintes formações: o Curso de Paraquedista Militar (Exército), o Curso de Promoção a Capitão (GNR), o Curso de Patrão Local (GNR), o Curso de Formação em Gestão Pública (ISCTE-IUL), o Curso de Planeamento, Avaliação, Controlo e Desenvolvimento Organizacional (SGMAI) e, a Pós-Graduação em Contabilidade Pública (Universidade Lusófona).

Tem publicações e comunicações em diversos domínios, a par de serviço de docente universitário.

Há vinte anos, o Conselho de Segurança das Nações Unidas consciente da importância e relevância de uma igual participação das mulheres na manutenção e promoção da paz e da segurança aprovou a Resolução nº 1325. Nesta resolução, os diferentes atores (Estados e Organizações Internacionais) foram desafiados a aumentarem a participação das mulheres e a incorporarem a perspetiva de género em todos esforços de paz e segurança das Nações Unidas. Porém, a sua implementação, não tem sido uma tarefa fácil!

O Capitão Malheiro, com a presente investigação, analisou, com rigor e carácter científico, como tem vindo a ser implementada a referida agenda em Portugal, em especial na Guarda Nacional Republicana, comparando-a depois com a Marinha, a Força Aérea e o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.

Esta análise foi realizada num momento oportuno e relevante para a discussão da agenda Mulheres, Paz e Segurança, tem o mérito de se poder assumir como um ponto de partida para outras investigações e contribuirá, com certeza, para uma implementação mais consolidada da agenda.

Deixo um agradecimento ao Capitão Malheiro pelo seu contributo para a discussão de um assunto tão importante para as Nações Unidas, no seu relevante papel mundial de levar a esperança a todas as mulheres que são vítimas dos crimes mais atrozes em zonas de conflito, e não só...!

Boa leitura.

Fernando Bessa
Coronel da GNR



A questão do género e os instrumentos de regulação internacional:
a agenda Mulheres Paz e Segurança na Guarda Nacional Republicana

Luís Malheiro

A questão do género e os instrumentos de regulação internacional:

Luís Malheiro

a agenda MULHERES PAZ E SEGURANÇA na GNR GUARDA NACIONAL REPUBLICANA



Os compromissos internacionais da geração igualdade estão no centro do debate, especialmente quando se comemora o vigésimo aniversário da agenda Mulheres, Paz e Segurança. Contudo, afigura-se que este tema se tem tornado um terreno fértil para *wishful thinking*.

Estamos certos de que sem um entendimento pleno, informado e partilhado, será mais difícil identificar as verdadeiras causas das limitações que possam ser fatores inibidores de implementação da agenda Mulheres, Paz e Segurança.

Este livro é o resultado do trabalho de investigação desenvolvido no Curso de Defesa Nacional. Analisa a implementação da política pública que transpõe os objetivos da agenda internacional Mulheres, Paz e Segurança e pretende afirmar-se como um contributo sobre os fatores que, no presente momento, influenciam a adoção da agenda na Guarda Nacional Republicana.

Na esteira de Camões “nunca louvarei o capitão que diga: «Não cuidei!»” (Os Lusíadas, Canto VIII), ousou afirmar que esta investigação poderá ser uma mais-valia para uma discussão racional e consolidada e, conseqüentemente, ser utilizada como suporte científico para a tomada de decisão pelos atores com responsabilidade na área.

Tabela n.º 4: Integração dos casos com o modelo analítico

Variável independente			Variável dependente
A1 A2 A3		Motivação	
A1a A2a A3a	Participação	Mulheres e homens em todas as funções a todos os níveis; Padrões comportamentais e Ambiente de trabalho	A Carta de Missão do/a Dirigente Máximo/a do Organismo contempla a promoção do princípio da igualdade entre mulheres e homens? No planeamento estratégico, na definição dos objetivos, nos planos e nos relatórios de atividades e nos regulamentos internos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo? O Organismo encoraja a candidatura de homens e de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as? O Organismo possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?
A1b A2b A3b			
...			
B1 B2 B3		Recursos/ obstáculos	
B1a B2a B3a	Interna	Benchmarking; Avaliação; Planeamento; Análise; Formação e Financiamento	O Organismo aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens? Se sim, qual a %. O Organismo adota uma perspetiva de género na análise dos seus programas orçamentais e planos financeiros, de modo a avaliar os seus potenciais impactos sobre mulheres e homens (<i>gender budgeting</i>)? Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de discriminação em função do sexo? O Organismo, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da não discriminação entre mulheres e homens e a promoção da igualdade de género? O Organismo valoriza e facilita a frequência, por trabalhadores e trabalhadoras, de formação sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens?
B1b B2b B3b			
...			
C1 C2 C3		Outras políticas	
C1a C2a C3a	Integração	Adaptação aos desenvolvimentos; Execução das ações selecionadas e; Modo de seleção das prioridades das atribuições	N.º de Estudos produzidos sobre a situação das mulheres na instituição N.º de iniciativas realizadas sobre a agenda MPS (p. ex., debates, seminários, reuniões ou conferências) N.º de mulheres candidatas a missões internacionais / N.º total de candidatos/as N.º de estudos produzidos sobre as barreiras à participação das mulheres nas missões N.º e % de mulheres em missões no exterior Principais desafios nas dimensões motivação, recursos/obstáculos, outras políticas e ambiente externo, para a adoção da agenda mulheres, paz e segurança na Instituição
C1b C2b C3b			
...			
D1 D2 D3		Ambiente externo	
D1a D2a D3a	Participação	Interação entre mulheres e homens e Cooperação e suporte da sociedade para organizações de mulheres	As políticas setoriais potenciam o princípio da igualdade de género? No planeamento estratégico é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?
D1b D2b D3b			

N.º e % de mulheres na Instituição, por posto
N.º e % de mulheres na Instituição com funções de Comando/Direção/Chefia
N.º e % de mulheres na Instituição com funções de Direção Intermédia ou Superior
N.º de participações em eventos internacionais sobre a agenda MPS.
N.º de ações de formação sobre a agenda MPS
N.º de formados/as, por sexo sobre a agenda MPS
N.º de ações de formação e treino, sobre a agenda MPS, durante a fase de aprontamento para as forças nacionais destacadas
N.º de Estudos produzidos sobre a situação das mulheres na instituição
N.º de iniciativas realizadas sobre a agenda MPS (p. ex., debates, seminários, reuniões ou conferências)
N.º de mulheres candidatas a missões internacionais / N.º total de candidatos/as
N.º de estudos produzidos sobre as barreiras à participação das mulheres nas missões
N.º e % de mulheres em missões no exterior
Principais desafios nas dimensões motivação, recursos/obstáculos, outras políticas e ambiente externo, para a adoção da agenda mulheres, paz e segurança na Instituição

x - Adoção da Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2019, de 15 de fevereiro na, na GNR

y - Adoção da Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2019, de 15 de fevereiro, nas Forças Armadas (Marinha e Força Aérea)

z - Adoção da Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2019, de 15 de fevereiro, no SEF

Adoção da Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2019, de 15 de fevereiro (x, y, z)

Fonte: elaboração própria.

**A questão do
género e os
instrumentos
de regulação
internacional: a agenda**

**MULHERES
PAZ E
SEGURANÇA
na
GNR**

GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

Título

A questão do género e os instrumentos de regulação internacional: a agenda Mulheres Paz e Segurança na Guarda Nacional Republicana

Autor

Luís Malheiro

Todos os Direitos Reservados

Fronteira do Caos Editores Lda. e Autor

Capa

Miguel Ferreira – Karbono

Impressão e Acabamento

Barbosa e Filhos Lda.

Depósito Legal**ISBN**

978-989-54610-9-7

1ª Edição

PORTO – JUNHO DE 2020

FRONTEIRA DO CAOS EDITORES LDA.

fronteiradocaos@netcabo.pt

www.fronteiradocaos.com

<http://nafronteiradocaos.blogspot.com>

LUÍS MALHEIRO

**A questão do
género e os
instrumentos
de regulação
internacional: a agenda**

**MULHERES
PAZ E
SEGURANÇA
na
GNR**

GUARDA NACIONAL REPUBLICANA



**FRONTEIRA DO CAOS
EDITORES**

A visão e ideias expressas neste livro são da responsabilidade exclusiva do autor e não refletem necessariamente a visão ou ideias da Guarda Nacional Republicana.

À minha família.

ÍNDICES

AGRADECIMENTOS	1
PRÓLOGO	3
INTRODUÇÃO	5
1. MODELO ANALÍTICO	11
1.1. Revisão literária – orientações sugeridas	11
1.2. Contributos dos modelos analíticos	12
1.3. Casos e opções metodológicas	15
1.4. Organização da investigação	17
2. A AGENDA MULHERES, PAZ E SEGURANÇA	19
2.1. Nota introdutória	19
2.2. Agendamento	20
2.3. Formulação, legitimação, implementação e avaliação	25
3. GUARDA NACIONAL REPUBLICANA	31
3.1. Caracterização da instituição	31
3.2. Motivação	33
3.3. Recursos e obstáculos	36
3.4. Outras políticas	38
3.5. Ambiente externo	40

4. FORÇAS ARMADAS	43
4.1. Caracterização das instituições	43
4.2. Motivação	45
4.3. Recursos e obstáculos	46
4.4. Outras políticas	48
4.5. Ambiente externo	49
5. SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS	51
5.1. Caracterização da instituição	51
5.2. Motivação	52
5.3. Recursos e obstáculos	54
5.4. Outras políticas	55
5.5. Ambiente externo	57
CONCLUSÃO	59
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
APÊNDICES	75
A – Questionário institucional	77
B – Respostas da GNR ao questionário institucional	81
C – Respostas da Marinha ao questionário institucional	89
D – Respostas da Força Aérea ao questionário institucional	93
E – Respostas do SEF ao questionário institucional	97
F – Comparação dos casos	103
ÍNDICE DE TABELAS	
1 - Percentagem de mulheres por carreiras da administração pública	7
2 - Áreas de trabalho nas operações da OTAN sobre a RCSNU 1325	13
3 - Organização da investigação	18
4 - Integração dos casos com o modelo analítico	I

ÍNDICES

5 - Resoluções do CSNU sobre a agenda MPS	22
6 - Principais iniciativas da agenda MPS na UE e OTAN	23
7 - Respostas da GNR à variável motivação	34
8 - Respostas da GNR à variável recursos/obstáculos	37
9 - Respostas da GNR à variável outras políticas	39
10 - Respostas da GNR à variável ambiente externo	40
11 - Respostas da Marinha e da Força Aérea à variável motivação	45
12 - Respostas da Marinha e da Força Aérea à variável recursos/ obstáculos	47
13 - Respostas da Marinha e da Força Aérea à variável outras políticas	48
14 - Respostas da Marinha e da Força Aérea à variável ambiente externo	49
15 - Respostas do SEF à variável motivação	53
16 - Respostas do SEF à variável recursos/obstáculos	54
17 - Respostas do SEF à variável outras políticas	56
18 - Respostas do SEF à variável ambiente externo	57
19 - Matriz de comparação dos resultados	63
20 - Matriz de comparação dos fatores	64

AGRADECIMENTOS

Desenvolver uma investigação obriga a testar a resiliência do investigador, mas sobretudo, só é conseguida devido à generosidade de muitas pessoas, seja pelos contributos diretos de opiniões ou correções, seja pelos contributos indiretos ligados à motivação.

Ao meu orientador, Sr. Coronel e Doutor Fernando Bessa, agradeço por todos os contribuídos proporcionados para este documento, mas sobretudo por uma das várias qualidades raras que possui: desejar e contribuir para que o *próximo* esteja bem, mesmo que esse *próximo* seja mais moderno. Meu Coronel, bem-haja.

Ao Instituto da Defesa Nacional sou grato pela excelência da formação que proporciona e pelo trabalho meritório que desenvolve, o presente estudo que foi realizado no âmbito do Curso de Defesa Nacional.

À minha instituição, a Guarda Nacional Republicana, nas pessoas do Exmo. Tenente-General Comandante-Geral Luís Francisco Botelho Miguel, do Exmo. Comandante da Unidade de Controlo Costeiro, Coronel Maia Pires e do meu Chefe, Tenente-Coronel Adérito Santos, agradeço o apoio à participação no curso e suporte à investigação.

À Exma. Sra. Diretora, Professora Doutora Helena Carreiras, o meu reconhecimento pela dedicação, acolhimento, esclarecimentos e colaboração para que este trabalho contemplasse a luz do dia. Professora Helena Carreiras, muito obrigado pela bondade e partilha da valiosíssima experiência académica.

À Academia Militar, na pessoa do Exmo. Comandante, Major-General João Vieira Borges e ao meu Chefe, Tenente-Coronel Nuno Alberto, o meu

agradecimento pelo inequívoco suporte à participação no curso e divulgação da investigação, no âmbito da valorização da atividade científica e cultural promovida pela Cátedra Bernardo de Sá Nogueira.

Às instituições que partilharam os dados que aqui foram integralmente reproduzidos (GNR, Marinha, Força Aérea e SEF), sou muito grato.

À Inspetora Coordenadora Maria José Ribeiro, ao Major Rui Pereira, ao Capitão Luís Gonçalves e ao Sargento Paulo Carvalho, agradeço a leitura e todas as sugestões.

Aos meus companheiros de jornada, estimados auditores do CDN18/19, o meu obrigado por toda a partilha de saberes e experiências profissionais e camaradagem. Este curso é, sem dúvida, muito especial.

À minha família restrita, em especial à Carolina e à Marina, e à que como tal se constituiu, devido à vivência e partilha, o meu obrigado pelo apoio, ajuda e compreensão pelos momentos de convívio familiar que esta investigação nos impediu de partilhar, como sempre o fizemos.

Termino, sublinhando que estas referências são exclusivamente para agradecer os contributos e apoios recebidos e que as possíveis omissões ou incorreções que possam ser encontradas neste estudo são da minha inteira responsabilidade.

PRÓLOGO

Vinte anos após a aprovação da RCSNU1325, muito se escreveu já sobre as ambições, sucessos e dificuldades da agenda Mulheres, Paz e Segurança (MPS), que é hoje o quadro fundamental para análise das questões de género e segurança, tanto ao nível dos Estados como das Organizações Internacionais.

Embora a identificação de bloqueios e condições de sucesso das políticas destinadas à sua implementação tenham vindo a constituir uma preocupação dos diversos atores envolvidos, persistem significativos problemas nesse esforço. Um deles é a ausência de estudos concretos de avaliação que vão para além da monitorização administrativa e burocrática requerida pelos planos; outro, a falta de aferições detalhadas ao nível nacional.

Com este trabalho, o Capitão Luís Malheiro contribui para colmatar essas ausências no caso português. A avaliação que leva a cabo das condições de implementação da agenda MPS na GNR em comparação com outras organizações – Marinha, Força Aérea e SEF – é um trabalho original, rigoroso e de enorme relevância para o conhecimento deste problema.

Com base num quadro analítico ancorado no estudo das políticas públicas, faz um levantamento criterioso das medidas de política e dos instrumentos adotados em cada caso, questionando tanto as razões da sua promoção como a sua ausência. Mas vai mais longe: procede a uma indagação dos contextos e variáveis com impacto no sucesso da implementação, contribuindo assim decisivamente para a compreensão dos fatores que podem inibir ou promover o sucesso desta agenda no futuro. Nessa medida, estamos perante

um trabalho de grande utilidade para todos os que têm a seu cargo o desenho e concretização dos planos nacionais para implementação da agenda MPS, mas também para todos os decisores políticos, civis e militares que queiram empenhar-se na transformação das suas organizações por forma a torná-las mais equitativas, mais resilientes e, por isso, mais eficazes.

Helena Carreiras
Diretora do Instituto da Defesa Nacional

INTRODUÇÃO

A Resolução nº 1325/2000 de 31 de outubro, do Conselho de Segurança das Nações Unidas (RCSNU) exorta os Estados membros a promoverem o papel das mulheres em todos os níveis da tomada de decisão nos esforços de manutenção e promoção da paz e da segurança, nomeadamente nas missões de paz (CSNU, 2000).

No entanto, aproximadamente vinte anos volvidos, os progressos na implementação da agenda *mulheres, paz e segurança* (MPS) ainda se continuam a medir em *primeiras mulheres* e não em práticas *standard*, além de subsistirem países onde o acesso ao desempenho de algumas missões (*e.g.* missões de combate) lhes continua vedado (Nações Unidas, 2015).

Portugal aderiu a todas estas dinâmicas e envolveu-se na implementação da resolução com a elaboração de três planos nacionais de ação. Estes planos permitiram avanços significativos, mas também fizeram sobressair algumas das fragilidades que persistem neste campo e que impedem que os propósitos da resolução sejam amplamente adotados.

Tal perceção é corroborada pelo relatório intercalar de execução do II plano nacional de ação ao sublinhar que “das 29 medidas previstas em 2017, tiveram execução 21, correspondendo a 76%, o que se pode considerar menos positivo atendendo à média das taxas de execução dos anos anteriores” (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2018, p. 24). Neste mesmo sentido, o preâmbulo do III plano nacional refere o cuidado que existiu para tornar este novo documento mais operacional, ao dotá-lo com uma

estrutura de coordenação e monitorização mais efetiva, visando mitigar as lacunas dos anteriores planos (Presidência do Conselho de Ministros, 2019).

Centrando o nível de análise nas instituições nacionais, o cenário é muito semelhante, ou seja, apesar de não se discutir o mérito dos planos elaborados, o facto é que ainda há muito trabalho a desenvolver para se atingirem os níveis de implementação desejados para a agenda. Este argumento é sustentado pelos resultados dos indicadores definidos nos próprios planos e que facilmente podem ser observados.

A título de exemplo, o relatório de atividades da Guarda Nacional Republicana (GNR) afirma que a taxa de feminização dirigente em 2017 se cifrou nos 0,90%; existiam apenas 66 mulheres (8,07%) nos 817 Oficiais; no efetivo total da GNR 91,95% são homens, levando a que existam 11 efetivos do sexo masculino por cada efetivo feminino (GNR, 2018). No caso da Polícia de Segurança Pública (PSP) a percentagem de polícias da carreira de Oficial do sexo feminino situa-se nos 13,57%, sendo que 22,64% dos dirigentes são mulheres e no global existem 9,82% de mulheres no seu efetivo (PSP, 2018). No Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF), no corpo especial de investigação e fiscalização, 20% são do sexo feminino e 80% são do sexo masculino e no que concerne aos cargos dirigentes, o género feminino predomina sobre o masculino - 57,1% de mulheres dirigentes (SEF, 2018).

Olhando para os dados relativos das Forças Armadas Portuguesas verifica-se que a taxa de feminização é de 10,7%. Nos Oficiais Superiores, as mulheres representam 4,77% e nos restantes Oficiais a percentagem ascende para 21,37% (Organização do Tratado do Atlântico Norte, 2016).

Os dados anteriormente elencados permitem, por um lado, afirmar que os objetivos propostos na resolução não foram totalmente concretizados e, por outro, também suscitam dúvidas sobre os diferentes posicionamentos das instituições ligadas à segurança interna e à defesa perante o desafio de implementação da agenda.

Este argumento é sustentado pelos dados apresentados, mas para se consolidar a análise, recorreu-se a outra fonte de informação, os dados existentes na Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

Tabela n.º 1: Percentagem de mulheres por carreiras da administração pública - 31/12/2017

ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS				
CARGO/CARREIRA/GRUPO	H	M	T	%M
Polícia Judiciária	1 399	726	2 125	34,2%
Serviço Estrangeiros Fronteiras	653	163	816	20,0%
Polícia Municipal	1 236	270	1 506	17,9%
Guarda Prisional	3 801	600	4 401	13,6%
Forças Armadas	24 196	2 968	27 164	10,9%
Polícia de Segurança Pública	18 705	1 615	20 320	8,0%
Guarda Nacional Republicana	21 045	1 508	22 553	6,7%

Fonte: adaptado de Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (2019).

Pela análise da tabela n.º 1, a dúvida sobre os motivos de diferentes posicionamentos nos resultados da aplicação da resolução adensa-se. Nesta tabela, são apresentadas instituições de vários ministérios ligados à segurança e à defesa, é notória a diferença no indicador relativo à taxa de feminização. Também é relevante salientar que, dentro do mesmo ministério, existem diferentes padrões (*e.g.* SEF, PSP e GNR), que as Forças Armadas possuem percentagens superiores às das Forças de Segurança e que a GNR apresenta as percentagens mais baixas.

Esta multiplicidade de padrões no desempenho de alguns indicadores repete-se nas estratégias internas para a adoção dos planos de ação nacionais. Por exemplo, verifica-se que existe um plano de ação setorial para a igualdade nos setores da defesa nacional e das Forças Armadas (Ministério da Defesa Nacional, 2014) e que o Exército concebeu um plano plurianual para a execução do II plano nacional de ação para implementar a Resolução CSNU 1325 (Exército Português, 2015). No caso do Ministério da Administração Interna (MAI), apesar de também existir um plano de ação para a igualdade (Ministério da Administração Interna, 2014), a GNR não desenvolveu qualquer plano. Por outro lado, o Ministério da Defesa Nacional (2019) já desenvolveu um novo documento para adoção do III plano nacional. No MAI, volvidos vários meses da publicação, tal não sucedeu.

De facto, a elaboração de planos institucionais conducentes à implementação da resolução, não é uma prática transversal e, no caso da GNR, alguns autores sublinham mesmo a inexistência de documentos internos que promovam a implementação da estratégia *mulheres, paz e segurança*, ao que

acresce a falta de procedimentos que possam desenvolver o tema (Meireles, 2018).

Nestes termos, atendendo a que a GNR, ao nível dos indicadores (resultados), não se posiciona nos primeiros lugares e os documentos internos (diretivas para se atingir os resultados) são praticamente inexistentes, torna-se relevante analisar as razões que fundamentam tal opção.

As explicações mais transversais existentes na literatura temática, usualmente apontadas para as limitações da aplicação da resolução, prendem-se com a falta de financiamento e com a ausência de comprometimento dos atores (Nações Unidas, 2015). A nível interno, por vezes, também é sublinhada a limitação criada pelo facto de as mulheres terem sido admitidas na GNR apenas na década de 90 (Ministério da Administração Interna, 2014). Não se podendo contestar a veracidade dos argumentos anteriores, também é verdade que os mesmos não são exclusivos da GNR, pois a possibilidade de as mulheres prestarem serviço militar voluntário nas Forças Armadas também só ocorreu na década de 90 (Ministério da Defesa Nacional, 2014).

Assim, a abertura tardia das Forças Armadas e da GNR às mulheres ainda não permitiu, entre outros fatores, que as mesmas tenham atingido cargos de topo das instituições devido aos tempos mínimos de permanência exigidos nos vários postos, mas tenderá a afetar de igual modo os diversos ramos (Marinha, Exército e Força Aérea) e a própria GNR. Acresce que, apesar de as mulheres terem começado a ser admitidas na PSP nos anos 70, no indicador relativo à taxa de feminização, esta Força de Segurança não apresenta resultados mais significativos do que os das Forças Armadas (tabela n.º 1).

Porém, os desideratos propostos pela agenda MPS são muito mais abrangentes do que a taxa de feminização ou a elaboração de planos de ação (total ou de dirigentes) que têm vindo a ser discutidos, apesar de estas dimensões contribuírem para o sucesso ou insucesso dos objetivos a serem alcançados. Analisando a participação das mulheres em missões das Nações Unidas verifica-se que a GNR projetou, desde o ano 2000 até 2013, um total de 2.982 militares, sendo 56 mulheres; que o Exército projetou, desde 2000 até 2018, um total de 8.311 militares, onde 474 eram mulheres (Meireles, 2018). Estes números, além de servirem para corroborar a noção de que a resolução ainda está longe de atingir os seus propósitos, reforçam o distanciamento da GNR, nesta temática, devido à reduzida percentagem (1,88%) de

participação de mulheres em missões que se contrapõe à percentagem mais elevada do Exército (5,70%).

Existem ainda exemplos concretos (Público, 2019) através dos quais é possível manifestar que a presença de mulheres poderia ter conduzido a uma atuação diferente por parte dos militares da Guarda, potenciando o cumprimento dos desígnios da agenda e facilitando a gestão de riscos reputacionais.

Assim, face ao *puzzle* apresentado e considerando que não existem respostas completas na literatura desta área do saber, afigura-se como pertinente aprofundar o conhecimento no que diz respeito ao nível de implementação dos desideratos da RCSNU 1325 na Guarda Nacional Republicana, de modo a identificar eventuais constrangimentos que impedem níveis de adoção superiores.

Procurando um fio condutor para a nossa investigação, achou-se pertinente e oportuno elaborar a seguinte questão de partida:

- *Como está a ser adotada e que fatores influenciam a implementação da agenda mulheres, paz e segurança na GNR?*

Deste modo, os objetivos da investigação prendem-se não apenas com a análise do modo como está a ser implementada a resolução, mas também com a identificação de fatores que poderão potenciar a implementação da agenda MPS na GNR.

1. MODELO ANALÍTICO

1.1. REVISÃO LITERÁRIA – ORIENTAÇÕES SUGERIDAS

As possíveis respostas que podem ser encontradas na literatura temática apontam a existência de fatores históricos, socioculturais e organizacionais como principais argumentos para a baixa taxa de feminização nas Forças de Segurança (Ministério da Administração Interna, 2014). Olhando para o argumento anterior numa perspetiva histórica, por um lado, verifica-se que o mesmo pode ajudar a compreender a diferença existente entre alguns dos indicadores da PSP e da GNR,¹ mas, por outro lado, não ajuda a responder à pergunta central, pois no caso das Forças Armadas as mulheres também tiveram um acesso tardio e, em alguns indicadores, apresentam um desempenho superior. No campo dos fatores socioculturais e organizacionais sobressai que as questões de género na GNR são tratadas, sobretudo, com base na experiência. Deseja-se que esta consciencialização da GNR permita adotar os objetivos dos planos de ação, mas conforme refere Meireles (2018) existem mesmo correntes que não consideram importante a existência de um especialista em questões de género para assessorar diretamente o nível estratégico.

Naturalmente que estes circunstancialismos influenciam o nível de implementação da agenda, mas a realidade é que algumas instituições também não possuem planos concretos de implementação (*e.g.* PSP e SEF) e os resultados em diversos indicadores são superiores.

¹ A entrada de mulheres na PSP ocorreu nos anos setenta e na GNR ocorreu nos anos noventa.

Atendendo a todas estas limitações, constata-se que não é possível explicar o nível de implementação da agenda apenas com base na informação constante na literatura disponível, nem tão pouco identificar elementos que incrementem o nível de adoção da agenda na GNR. Assim, face às insuficiências das respostas existentes, torna-se necessário aplicar um modelo analítico ao caso em estudo com o objetivo de encontrar respostas cientificamente consolidadas. Concretamente, um modelo de análise para políticas públicas, pois o III plano nacional de ação, que será o foco da análise, é uma política pública.

1.2. CONTRIBUTOS DOS MODELOS ANALÍTICOS

O modelo de análise de políticas públicas, designado por modelo unificado de inovação, poderá contribuir para se compreender as potenciais insuficiências existentes na adoção do III plano na GNR e facilitar a correção prévia de eventuais desvios.

Este modelo advoga que a probabilidade de adoção de uma determinada medida por um estado (i), num determinado período (t) pode ser analisada pela seguinte equação (Berry & Berry, 2007, p. 237):

$$Adoção_{i,t} = f(\text{motivação}_{i,t}, \text{Recursos/obstáculos}_{i,t}, \text{Outras políticas}_{i,t}, \text{Ambiente externo}_{i,t})$$

Para este modelo, a variável *motivação* está ligada ao estudo dos objetivos dos agentes públicos para adotarem uma medida específica em determinado momento, sendo esta questão decisivamente influenciada pelas características da própria medida e pelo potencial impacto na competição eleitoral.

No que respeita aos *recursos/obstáculos*, o modelo recomenda que se olhe para os impedimentos à inovação e aos recursos disponibilizados para ultrapassar os obstáculos. Este elemento está ligado ao *momentum* económico vivido e às coligações que se formam em torno da medida.

Sobre as *outras políticas*, é sugerido que se examine o conjunto de outros diplomas que o Estado possui, nesse mesmo momento, para implementação e

as políticas que já foram implementadas que podem influenciar (positiva ou negativamente) a adoção de uma nova política pública.

No campo da análise do *ambiente externo* deve ser considerado o comportamento dos restantes atores (governo local e nacional) sobre aquele determinado assunto.

Sendo reconhecidas as potencialidades deste modelo para explicar a probabilidade de adoção de uma determinada medida, o facto é que, como seria esperado, também possui insuficiências. A principal insuficiência é ter sido desenhado para explicar a adoção de medidas nos governos estatais dos Estados Unidos da América e a presente investigação pretender analisar um nível muito diverso e que se localiza a um nível mais baixo, isto é, está a ser implementado por instituições com uma dimensão muito diferente.

Para ultrapassar estas limitações e reforçar os resultados a obter, aprofundou-se a análise de literatura mais específica sobre o tema. Olsson e Tejpar (2009) verificaram as áreas de trabalho nas operações da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN) relacionadas com a RCSNU 1325 e sugeriram alguns elementos que podem contribuir para melhorar o modelo e focalizar o estudo. Os autores propõem uma análise em matriz, colocando a dimensão *interna* e *externa* no eixo dos *y* e as dimensões *integração* e *representação* no eixo dos *x*. Dentro destas grandes áreas sugerem que a análise seja feita em quatro campos conforme demonstra a tabela n.º 2.

Tabela n.º 2: Áreas de trabalho nas operações da OTAN sobre a RCSNU 1325

	Representação	Integração
Interno (e.g. organização militar da operação)	Políticas de igualdade: <ul style="list-style-type: none"> Mulheres e Homens em todas as funções, a todos os níveis Ambiente de trabalho Acesso a recursos e material 	Estrutura de trabalho da OTAN em Operações: <ul style="list-style-type: none"> Treino; Análise; Planeamento e <i>Reporting</i> Avaliação e desenvolvimento de políticas
Externo (e.g. Modo de abordar a operação, na área de responsabilidade, para atingir o objetivo da missão)	Ligação, informações e suporte: <ul style="list-style-type: none"> Interação com as mulheres e homens locais Cooperação e promoção de parcerias, incluindo organizações de mulheres 	Interpretação do mandato e execução: <ul style="list-style-type: none"> Modo de seleção das prioridades das atribuições Execução das ações seleccionadas Adaptação aos desenvolvimentos locais

Fonte: adaptado de Olsson e Tejpar (2009).

Esta análise permite verificar que a área de atuação da resolução é diversa e não se compadece com observações simplistas, mas ainda enferma de limitações, como sendo o facto de apenas servir para analisar as ações em missões, especialmente as da OTAN.

Cientes desta realidade Olsson e Sundström (2013) atualizaram o modelo para investigarem as áreas de trabalho das políticas de género como um todo, a matriz de análise é muito semelhante, mas o espetro de estudo foi alargado.

Esta análise é muito útil para estudar a influência e o ponto de situação das políticas já adotadas e as áreas que as mesmas influenciam, mas diz muito pouco sobre as razões pelas quais ainda não foram implementadas determinadas medidas na sua plenitude ou sobre o modo como se pode melhorar o nível de implementação das políticas.

Para se obter esta explicação é necessário integrar o modelo unificado de inovação com as sugestões sugeridas por esta análise de alcance mais reduzido:

*Adoção da RCSNU 1325*_{i,t} = f (*Motivação* [ambiente de trabalho; padrões comportamentais; mulheres e homens em todas as funções a todos os níveis]_{i,t}; *Recursos/obstáculos* [financiamento; formação; análise; planeamento; avaliação e; benchmarking]_{i,t}; *Outras políticas* [modo de seleção das prioridades das atribuições; execução das ações selecionadas e; adaptação aos desenvolvimentos] _{i,t}; *Ambiente externo* [interação, cooperação e suporte da sociedade para organizações de mulheres e; interação entre mulheres e homens]_{i,t})

A equação anterior, além de complexa, remete para uma análise que, para ser objetiva e passível de ser utilizada na explicação da implementação de políticas a nível institucional, carece de um maior detalhe e explicação da obtenção da informação. Deste modo, o questionário de autodiagnóstico desenvolvido pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) permite estudar estes itens nas duas dimensões principais (interna e externa) possuindo itens que remetem para a realidade global de cada ministério e para uma tomada de decisão que ultrapassa, em geral, a responsabilidade de cada organismo e para a realidade nos organismos (Ministério da Administração Interna, 2014).²

² A interpretação e análise dos resultados obtidos com as respostas poderia ser efetuada com recurso à matriz proposta no relatório, no entanto, o propósito das questões aqui é diferente e não será usada (Ministério da Administração Interna, 2014).

Por último, com o propósito de validar os resultados obtidos no questionário anterior e complementar a recolha de informação para o preenchimento do modelo, também será recolhida informação sobre o nível de implementação do III plano.

Com o preenchimento das variáveis do modelo analítico desenvolvido é expectável que se conheça mais sobre a adoção da medida na GNR, mas muito pouco se poderá inferir sobre as amarras que impedem a instituição de elevar o grau de implementação da agenda.

Assim, parece resultar como evidente que o método mais adequado para se ultrapassar a limitação anterior é aplicar o mesmo modelo a outras instituições, mas com níveis de implementação mais elevados (nos anteriores planos), de modo a obter as diferenças.

Considerando a problematização da investigação, as pistas da literatura e o modelo analítico, foi delineada a seguinte hipótese central: *os fatores que explicam e influenciam a implementação da agenda MPS na GNR decorrem das diferenças existentes nas variáveis motivação, recursos/obstáculos, outras políticas e ambiente externo, quando comparado com outras instituições do espectro da segurança e defesa.*

Assim, com o intuito de se obter uma resposta à questão central, é necessário que se efetue uma análise de casos análogos, nas quatro principais variáveis do modelo.

1.3. CASOS E OPÇÕES METODOLÓGICAS

Para se examinar os padrões de semelhança e de diferença, detetar relações causais ou validar se diferentes configurações de causas produzem diferentes resultados, recorreu-se à utilização do método comparado.

Face ao propósito do estudo (identificar fatores que expliquem e afetem o nível de adoção da agenda MPS na GNR), ao modelo analítico a utilizar e à hipótese central da investigação é fundamental que os casos escolhidos possuam um conjunto de características – casos que permitam efetuar uma comparação, mas que sejam distintos ao nível dos resultados da implementação.

Considerando o objetivo básico do estudo e os factos anteriores, o caso central será materializado no estudo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2019, de 15 de fevereiro, a qual recomenda a implementação do III plano nacional de ação para a adoção da RCSNU 1325 na Guarda Nacional Republicana. Este III plano contempla a integração da perspectiva de género nos diferentes domínios de política pública, nomeadamente no âmbito das atividades diplomáticas, militares, de segurança, da justiça e da cooperação para o desenvolvimento, pelo que existem várias instituições que poderão ser objeto de análise com recurso ao modelo já apresentado. Entre as várias possibilidades de análise sobressaem os três ramos das Forças Armadas, a PSP, o SEF e a Polícia Judiciária.

Devido a questões de objetividade e de razoabilidade do estudo de caso tornou-se necessário verificar os casos mais pertinentes a analisar, ou seja, confirmar a similitude com a GNR e os anteriores resultados da implementação da agenda. Assim, inicialmente, os casos a analisar, além da GNR, correspondiam aos três ramos das Forças Armadas, à PSP e ao SEF. Atendendo a que a investigação também é a arte do possível e que, o Exército e a PSP não responderam ao questionário, o número de casos foi adaptado e foram analisados: a GNR; a Marinha; a Força Aérea e; o SEF.

A adoção do plano nestas instituições é passível de análise comparativa porque existem diferenças significativas nos níveis de implementação da resolução, mas as diferenças nos arranjos institucionais não são tão díspares que dissolvam os resultados obtidos. Objetivamente, o SEF é uma instituição que pertence ao mesmo ministério a que pertence a GNR e também com alguma semelhança de funções. A opção por estudar a Marinha e a Força Aérea é sustentada pelo facto de serem instituições militares e a GNR ser uma Força de Segurança de natureza militar, constituída por militares.

O preenchimento do esquema metodológico desenvolvido será efetuado com base em fontes primárias e as secundárias. Sobre as fontes secundárias, a base principal serão investigações de acesso aberto sobre o tema aplicado a instituições análogas à GNR, a fonte primária será a informação facultada pelas instituições no questionário (Apêndice A).

A opção metodológica recaiu na *estratégia combinada* face à comparação existente de diferentes variáveis e dos vários casos. No desenho de pesquisa, cada caso representa um fenómeno de investigação pois possui um

resultado diferente, mas existem muitas características semelhantes. Assim, como os casos diferem essencialmente na variável dependente, é possível analisá-los segundo os princípios *the most similar systems*, com o propósito de se verificarem os fatores comuns e as diferenças nos arranjos das variáveis independentes (Mill, 1984). Devido às opções tomadas e às técnicas a utilizar na presente investigação, bem como ao número de casos e à análise conjunta de dimensões de cada caso, a estratégia metodológica adotada é intensiva/qualitativa (Sartori & Morilo, 1991).

A integração dos casos com o modelo analítico consta da tabela n.º 4, mas para que se possa encontrar uma possível resposta à questão central importa verificar as diferenças existentes nos arranjos das variáveis: motivação, recursos/obstáculos, outras políticas e ambiente externo. Porquanto, segundo a hipótese desenvolvida, será pela análise das diferenças existentes nestas variáveis que se encontrarão sugestões para incrementar a implementação da agenda MPS na GNR.

1.4. ORGANIZAÇÃO DA INVESTIGAÇÃO

Com o propósito de dar resposta à questão central e garantir o cumprimento das regras formais estabelecidas, a presente investigação está organizada em cinco capítulos, para além da introdução e da conclusão.

Na introdução, detalhou-se o *puzzle*, justificou-se a pertinência do mesmo e redigiu-se a questão central que norteia a investigação.

No primeiro capítulo, construiu-se um modelo analítico alicerçado nas sugestões existentes na literatura, desenvolveu-se uma hipótese, propôs-se um método para validar, ou não, a hipótese avançada e delineou-se a estrutura a seguir. O segundo capítulo, é composto pela discussão sobre a evolução do tema MPS ao nível internacional e nacional bem como a evolução do posicionamento dos diversos atores sobre estas temáticas e os principais fatores que contribuem para despertar consciências. Os restantes capítulos, são utilizados para a aplicação do método aos casos em análise e para efetuar uma densificação sobre as variáveis do modelo utilizado, tendo em vista a

recolha de dados sobre a agenda MPS nas diversas instituições. Na conclusão, depois da aplicação do modelo analítico, usando uma matriz de comparação dos casos, é esperado que sejam recolhidos argumentos que permitam avançar uma resposta à questão central do trabalho. Para facilitar o alinhamento da estrutura do estudo ao propósito da investigação foi construída uma visão gráfica (tabela n.º 3).

Tabela n.º 3: Organização da investigação

Introdução	
Capítulo I – Modelo analítico	Capítulo III – A agenda MPS na GNR
Capítulo II – A agenda MPS	Capítulo IV – A agenda MPS nas Forças Armadas
	Capítulo V – A agenda MPS no SEF
Conclusão	

Fonte: elaboração própria.

2. A AGENDA MULHERES, PAZ E SEGURANÇA

2.1. NOTA INTRODUTÓRIA

A análise da agenda MPS em Portugal, em 2019, obriga a uma referência à política pública que atualmente a corporiza, ou seja, o III plano. Este plano corporiza uma política pública reguladora,³ sendo que o seu surgimento e implementação assentaram, sobretudo, num pressuposto *top-down*, embora incorpore elementos da aprendizagem da avaliação efetuada aos planos anteriores (Sabatier, 2007).

Assim, com o propósito de se compreender mais sobre o processo para disseminar conhecimento junto dos atores com responsabilidades na prática das políticas públicas, ou seja, com o intuito de aprender a melhorar os desenhos das medidas, é fundamental estudar as políticas públicas (Dye, 1995).

Apesar de resultar claro que existem vantagens em estudar o processo político, é necessária alguma moderação e compreender-se que é difícil superar a tensão entre descrição e realidade. Deste modo, o estudo de algo tendencialmente caótico, como o processo de escolha e implementação de políticas, só poderá ser tratado cientificamente com recurso aos modelos de análise e desenho de políticas públicas (Rocha, 2010).

³ A tipologia das políticas públicas permite compreender o seu âmbito, diversidade e objetivos e baseia-se nos efeitos que as políticas produzem na sociedade, bem como na relação que se estabelece entre os que se encontram envolvidos na sua formação. Há poucos casos puros e a maior parte das políticas combina elementos de vários tipos. As políticas reguladoras visam impor restrições ou limitações ao comportamento de indivíduos, grupos ou sectores de atividade atores (Fischer, *et al.*, 2007).

Estes mesmos argumentos, são a base para se recorrer a um modelo de análise de políticas públicas para estudar o estado da arte do tema em Portugal, devidamente adaptado aos propósitos de uma revisão de literatura. Assim, com base no modelo das etapas, procurar-se-á identificar, para a agenda MPS: o problema e a sua inclusão na agenda política; a formulação de soluções para o problema e os objetivos a alcançar; a tomada de decisão sobre as soluções propostas; a aplicação da ação pela administração e; a avaliação dos resultados (Caeiro, 2010).

2.2. AGENDAMENTO

O estudo da fase do agendamento pretende verificar como é que os problemas despertam a atenção e entram para a agenda política sendo usualmente estudados por via dos indicadores; dos eventos focalizadores e; do *feedback* das políticas anteriores (Kingdon, 1995).

Os indicadores são utilizados politicamente para chamar à atenção para determinado tópico, possibilitam uma hierarquia em função de comparações com o passado ou outras regiões. Os eventos foco são usados em casos de condições problemáticas específicas. O efeito *feedback* criado pelas políticas anteriores pode transmitir informação sobre as potencialidades (ou falta delas) de determina medida (Cohen, *et al.*, 1972). Pese embora a existência desta trilogia de fatores, a realidade é que os mesmos se interpenetram e não são fáceis de dissecar, muito à semelhança do próprio método das etapas em que as fases estão interligadas, apesar da aparente noção de sequencialidade.

Não obstante o descrito, a análise iniciar-se-á com as duas grandes tipologias de indicadores, os argumentos iniciais para a implementação da agenda a nível internacional e uma segunda tipologia que diz respeito ao caso concreto nacional.

Os primeiros indicadores apresentados neste campo, ou pelo menos aqueles cujo impacto foi amplamente difundido e potenciou a agenda em estudo, remontam a meados da década de 90 (Nações Unidas, 1995). Estes indicadores demonstravam que a paz estava inextricavelmente ligada à

igualdade entre mulheres e homens e ao desenvolvimento e, ainda, que as mulheres e crianças constituíam cerca de 80% dos milhões de refugiados e outras pessoas deslocadas no mundo. Por outro lado, também era sublinhado que apesar do movimento generalizado de democratização existente na maioria dos países, as mulheres continuavam sub-representadas em quase todos os níveis, ocupando apenas 10% dos lugares parlamentares a nível global. Nestes termos, era determinante aumentar a participação das mulheres na resolução de conflitos para desempenharem um papel igual na construção e manutenção da paz, potenciando a sua representação em todos os níveis.

Cinco anos volvidos, surgiu uma nova declaração com o reconhecimento de que o conflito armado tem impactos mais destrutivos sobre mulheres e que era fundamental uma abordagem mais sensível às questões de género (Nações Unidas, 2000). No fundo, foi reiterado um maior reconhecimento da necessidade de integrar uma perspetiva de género no planeamento e implementação de ações humanitárias e foi desenhada uma nova resolução.

É importante e pertinente sublinhar que os indicadores não surgem apenas de modo espontâneo, existem alguns eventos focalizadores que certamente influenciaram a atenção para estas questões, concretamente o conhecimento sobre os crimes contra mulheres em situações de conflito armado como foi o caso da ex-Jugoslávia ou do Ruanda.

O surgimento de alguns dados sobre os abusos contra as mulheres, acabou por despertar consciências e exigir uma maior atenção ao fim da impunidade por crimes contra as mulheres em situações de conflito armado. No âmbito do encerramento das atividades do Tribunal Penal Internacional para a ex-Jugoslávia, o Secretário-Geral das Nações Unidas, António Guterres, sublinhou que as pessoas que tinham vivido uma violência atroz e perdas trágicas, sobretudo mulheres e meninas, receberam a oportunidade de contar as suas histórias e de verem os responsáveis dos crimes contra elas cometidos serem responsabilizados (Guterres, 2017). Por outro lado, também o *feedback* criado por outras iniciativas é relevante, como sendo a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Crianças, o Protocolo Opcional sobre o Envolvimento de Crianças em Conflitos Armados, além das Conferências Mundiais sobre Mulheres das Nações Unidas de Nairobi, em 1985, e de Pequim, em 1995.

É neste contexto de indicadores, eventos focalizadores e *feedback* de medidas anteriores que o CSNU aprovou em meados de fevereiro de 2000 a resolução que assinala o ponto de viragem das iniciativas nesta área. Quase vinte anos volvidos e mais oito resoluções aprovadas (tabela n.º 5) fazem sobressair a importância da iniciativa de 2000 para fazer vingar toda esta agenda.

Tabela n.º 5: Resoluções do CSNU sobre a agenda MPS

UNSCR 1325 (2000)	Introduziu a agenda de MPS nas atividades do CSNU e constitui o marco principal para orientar a ação dos Estados Membros
UNSCR 1820 (2008)	Primeira RCSNU a reconhecer a violência sexual nos conflitos como um assunto relativo à paz e segurança internacionais.
UNSCR 1888 (2009)	Reforça a implementação da Resolução 1820 através do estabelecimento de liderança e mecanismos de apoio efetivos.
UNSCR 1889 (2009)	Aborda os obstáculos à participação de mulheres em processos de paz tal como prescritos pela Resolução 1325. Apela ao Secretário Geral para submeter ao Conselho de Segurança um conjunto de indicadores para utilização a nível global na monitorização da implementação da RCS 1325.
UNSCR 1960 (2010)	Fornecer um sistema de responsabilização para lidar com violência sexual em conflitos.
UNSCR 2106 (2013)	Reforça a necessidade da monitorização e prevenção da violência sexual nos conflitos, acrescentando detalhes operacionais às anteriores resoluções e sublinhando a necessidade de maior envolvimento de todos os atores neste processo.
UNSCR 2122 (2013)	Cria um <i>roadmap</i> para uma abordagem sistemática da implementação dos compromissos da agenda MPS, propondo medidas mais robustas para aumentar a participação das mulheres nos processos de paz e resolução dos conflitos.
UNSCR 2242 (2015)	A Resolução mais abrangente aprovada nos 15 anos de agenda. O foco é a variedade de áreas substantivas: integração de género, impacto do extremismo violento, consultas com sociedade civil; necessidade de treinar mediadores nos processos de paz; propõe metas mais ambiciosas e alocação de recursos.
UNSCR 2467 (2019)	Reafirma o compromisso com a implementação contínua e integral das Resoluções anteriores.

Fonte: elaboração própria.

A verdade é que todos os processos políticos de negociação de paz da nossa história foram mediados pelas elites política e militar, exclusivamente masculina. Somente depois do fim da guerra fria é que as mulheres começaram a entrar em força nas Nações Unidas e na década de 90 começaram a afirmar a necessidade de uma resolução para sublinhar que as mulheres devem ser parte da prevenção de conflitos e da negociação e construção da paz. Assim, a RCSNU 1325 não teve apenas o mérito de trazer à luz o direito

de as mulheres estarem presentes neste processo, mas sobretudo, sublinha o facto de que elas devem estar presentes, pois são determinantes no processo de construção de paz (Nações Unidas, 2015a).

Depois dos primeiros passos dados pelas Nações Unidas, outras organizações e instituições começaram a associar-se a esta agenda e hoje encontramos um vasto leque de medidas ou iniciativas públicas em diversos âmbitos. Neste contexto apenas se elencam algumas das mais relevantes iniciativas preconizadas pela União Europeia (UE) e pela OTAN – tabela n.º 6.

Tabela n.º 6: Principais iniciativas da agenda MPS na UE e OTAN

Ano	UE
2005	Normas genéricas de comportamento para as operações no âmbito da Política Comum de Segurança e Defesa e implementação da RCSNU 1325
	Referência à perspetiva do género nas <i>EU Generic Standards of Behaviour</i>
2006	<i>Chec list</i> para facilitar a inclusão de uma perspetiva de género no planeamento de Operações
2008	Estratégia de implementação da UE para resoluções 1325 e 1820
2010	Indicadores para a Estratégia de implementação das resoluções 1325 e 1820
2011	Relatório sobre os indicadores da UE para uma abordagem global da implementação da agenda MPS
2018	Abordagem Estratégica da UE para a agenda Mulheres, Paz e Segurança
OTAN	
2007	Desenvolvimento de um código de conduta destinado aos militares destacados em operações. Diretiva Bi-scD 40-1, <i>Integrating SCR1325 and Gender Perspectives in NATO</i>
2009	Formação em Género e Educação: Recomendações sobre a implementação da Resolução 1325
2010	Plano de ação da OTAN para o <i>mainstreaming</i> UNSCR 1325 em operações da organização
2017	Relatório anual da OTAN sobre a perspetiva de género dando conta dos progressos feitos na fase de aprontamento para a missão
2019	43ª Conferência Anual do Comité da OTAN sobre Perspetiva de Género – Integrando a perspetiva de género e responsabilização

Fonte: elaboração própria.

No decurso da Presidência Portuguesa da União Europeia, em novembro de 2007, também foram aprovadas as conclusões do Conselho sobre segurança e desenvolvimento, reforçando o compromisso da UE em construir sinergias entre as suas políticas externas e a RCSNU 1325 (Presidência do Conselho de Ministros, 2009). Este facto é especialmente relevante e curioso porque o país teve um papel relevante em vários instrumentos da UE sobre a

participação das mulheres nos processos de paz, logo em 2007, no entanto o plano nacional de ação só surgiu dois anos mais tarde, em 2009.

Apesar do que atrás foi descrito, não se ignora que já existiam algumas iniciativas no país concorrentes para a finalidade da resolução, como sendo o III plano nacional para a igualdade de 2007, mas tão somente se pretende enfatizar que só em 2009 é que foi publicada a primeira política pública que consolidou este domínio da igualdade de género.

Com este percurso sobre os indicadores relativos aos argumentos iniciais para a implementação da agenda a nível internacional e também alguns eventos chave, o parágrafo anterior dá o mote para se iniciar a análise da segunda tipologia de indicadores de âmbito nacional. Para além dos argumentos genéricos já citados a nível internacional em 2009, a nível nacional enfatiza-se a reduzida taxa de feminização nas Forças Armadas (14,5%) e nas Forças de Segurança (5%) devido à eliminação tardia dos condicionalismos estruturais e funcionais à paridade, com consequência direta na participação feminina em missões internacionais (Presidência do Conselho de Ministros, 2009).

Curiosamente, nos diplomas subsequentes (II e III planos de ação) não são frisados indicadores, pelo menos diretamente, como foram elencados no I plano. No âmbito do II plano foi referido que surgiu no âmbito dos compromissos assumidos por Portugal em várias instâncias internacionais, designadamente: Nações Unidas; UE e; Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (Presidência do Conselho de Ministros, 2014). No caso do III plano foi enfatizado que também se enquadra nos compromissos assumidos por Portugal e que surgiu para dar cumprimento à Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica – Convenção de Istambul (Presidência do Conselho de Ministros, 2019).

De qualquer modo, tal como foi referido no início da presente divisão do texto, esta análise diz respeito ao estudo do agendamento – porque é que o assunto mereceu a atenção dos atores políticos. Ora, conforme já foi demonstrado, existiram vários elementos preponderantes a nível mundial que foram replicados internamente e foram determinantes para o início do processo, mas posteriormente evoluiu-se para outros argumentos.

Para a política pública em análise (III plano) o fator primordial para o agendamento foi o *feedback* proporcionado pelas políticas anteriores, sobretudo o que derivou da avaliação efetuada às mesmas, objetivamente as polí-

ticas anteriores circunscreveram-lhe o espaço e margem de manobra. O II plano de ação foi contruído para vigorar de 2014 a 2018, tendo tal informação ficado grafada no mesmo. Este elemento, conjugado com a publicação da avaliação que lhe foi efetuada impuseram a necessidade de se legislar.

Assim, afigura-se como razoável avançar que os eventos focalizadores foram determinantes para o início do agendamento ao nível internacional e nacional e que a produção e a publicação de indicadores potenciaram o agendamento das primeiras medidas. No caso específico do III plano, os fatores mais preponderantes para o seu agendamento estão ligados ao incremento de políticas anteriores (*feedback*). Ainda assim, considera-se que este problema foi percebido e definido e entrou para a agenda política, devido à conjugação dos elementos mais tradicionais: pressão da comunidade científica internacional para se acelerar o processo de difusão e convergência, baseado na informação produzida.

2.3. FORMULAÇÃO, LEGITIMAÇÃO, IMPLEMENTAÇÃO E AVALIAÇÃO

Após se perceber o modo como os atores políticos se interessaram por este tema e legislaram sobre o mesmo, surgiu a necessidade de se perceber o modo como as restantes etapas se articularam e originaram o diploma que hoje se conhece. A opção de se analisar individualmente a fase do problema e de juntar as restantes fases prendeu-se com o facto de na fase do problema ser essencial disponibilizar uma explicação dos antecedentes e do caminho percorrido até ao III plano, para que nas restantes fases se percecionem as correlações de forças existentes. Além disto, os elementos identificativos das últimas fases (implementação e avaliação) serão aprofundados com o estudo dos casos.

Para se entender o modo como a política pública é pensada e construída, quais os objetivos políticos e as estratégias (formulação), torna-se relevante verificar que documento foi produzido. No presente caso foi publicado um plano nacional de ação, aprovado por via de uma resolução do conselho de ministros. É sabido que o III plano não é uma novidade especial – o I plano

foi publicado em 2009 e o II plano foi publicado em 2014 - mas é relevante perceber-se que estes planos são considerados internacionalmente como mecanismos eficazes para traduzir os objetivos e as preocupações da RCSNU 1325 (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2019).

Também é determinante saber-se que os diversos atores, com responsabilidade neste campo, interpretam a resolução de uma forma abrangente, o que inclui, para além da abordagem aos conflitos armados e ajuda humanitária, a promoção interna de coerência e articulação das políticas nacionais de desarmamento e de combate à violência de género na defesa dos direitos humanos. A visão preconizava que os planos de ação fossem traduzidos em instrumentos chave na implementação dessas políticas e na disseminação das preocupações relacionadas com a agenda MPS (Presidência do Conselho de Ministros, 2009).

Este argumento ajuda a explicar o motivo pelo qual estes planos estão estritamente ligados a outras políticas, por exemplo ao Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação.⁴

Ainda na formulação, é decisivo perceber o modo como o plano surgiu e como foi desenvolvido, isto porque, é importante averiguar se decorreu das posições do grupo de pressão ou de interesse, se está alinhado com os pensamentos dominantes na sociedade, se é uma consequência do trabalho e conceção de especialistas, das posições dos próprios parceiros sociais ou do interesse dos partidos políticos. No caso em apreço, foi criado um grupo de trabalho com representantes dos setores governamentais relevantes (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2019).

Além do grupo de trabalho que influenciou decisivamente o resultado do documento, muitas outras áreas da sociedade contribuíram para construção do mesmo, desde logo, pelo conhecimento que foi sendo produzido na área. Além da CIG, também outras instituições como sendo a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional desencadearam

⁴ Por exemplo, a medida 64 do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014 -2017 determinou a elaboração do II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança - II PNA 1325 (Presidência do Conselho de Ministros, 2014). Além disto, os planos também desenvolvem mecanismos de implementação, acompanhamento e avaliação, além da integração de uma perspetiva da dimensão da representação externa do Estado por via da cooperação para o desenvolvimento.

diversas iniciativas de promoção da igualdade e desenvolveram o conhecimento para diversas áreas da governação – *e.g.* (Messias & Gomes, 2014) ou (Comissão para a igualdade entre mulheres e homens, 2017). A academia também contribuiu decisivamente para o avanço e produção de ideias e são inúmeros os estudos na área, de âmbito nacional ou internacional, de cariz genérico ou mais detalhado sobre a agenda, como se poderá comprovar através da bibliografia deste trabalho que procurou orientações nestas investigações mais relevantes.⁵

No entanto, independentemente das áreas que sejam analisadas existe uma linha transversal às mesmas, o tema decorre de um compromisso internacional, os dados demonstram que é necessário continuar a avançar no campo da igualdade e não se conhecem agendas que não apoiem esta causa – pelo menos agendas credíveis e com alguma dimensão. Este argumento está intrinsecamente ligado à fase seguinte que é a legitimação – estudo da mobilização do suporte político para a medida e para a mudança.

Nesta conformidade, procurou-se analisar as propostas de programa de governo mais próximas da política pública em estudo, as legislativas de 2015. Observando as propostas dos programas de governo dos partidos com mais expressão parlamentar facilmente se conclui que o tema não levanta especiais disputas partidárias.

Começando pelo programa dos partidos que obtiveram maior votação em 2015 (coligação entre o Partido Social Democrata e o Partido Popular) verifica-se que existe menção à igualdade de género e às questões sobre a agenda MPS, como também é reconhecida a necessidade de aprofundar

⁵ Para mais informação sobre o tema, além da bibliografia, *vide*:

- *Civil Society Organization (CSO) Survey for the Global Study on Women, Peace and Security – CSO Perspectives on UNSCR 1325 Implementation 15 Years after Adoption.*
- *High-Level Review of SC Resolution 1325 (2000): from Rhetoric to Effective Results.*
- *Lackenbauer, Helene, Langlais, Richard (2013) Review of the practical implications of UNSCR 1325 for the conduct of NATO-led operations and missions, Swedish Defence Research Agency (FOI).*
- *Barnes, Karen (2011) 'Turning policies into action? The European Union and the implementation of UNSCR 1325.*
- *Olonisakin, Funmi, Karen Barnes, Ikpe, Eka (eds.) Women, peace, and security: translating policy into practice (New York: Routledge).*
- *OSCE Study on National Action Plans on the Implementation of the United Nations Security Council Resolution 1325.*
- *Focus on 2020: Opportunities for the Twentieth Anniversary of Resolution 1325.*

esforços para que se atinja o imperativo da efetiva (e não apenas normativa) igualdade entre homens e mulheres, mas as propostas não são específicas (Coligação Portugal à Frente, 2015).

No caso da proposta do programa eleitoral do Partido Socialista, é reconhecida a necessidade de promover a igualdade e são apresentadas ideias sobre o tema, mas sobre a agenda concreta MPS não se encontram referências (Partido Socialista, 2015).

Saindo da esfera partidária, olhando para o sentimento mais generalizado da população que, naturalmente em sistemas representativos, poderá ser analisada à luz do que foi transcrito para o Programa do Governo pelo partido que governou e pelos que o apoiaram, o cenário é diferente. É referido especificamente que se pretende “garantir a aplicação, nas instituições da Defesa, do Plano Nacional de Ação para a implementação da RCSNU 1325 sobre Mulheres, Paz e Segurança e promover a sua contínua monitorização,” além de outras referências à igualdade de género (XXI Governo Constitucional, 2015, p. 54). Ora, a existência desta referência específica à agenda MPS naturalmente que é positiva, no entanto, poderá representar uma limitação por remeter a agenda apenas para instituições da defesa que, com interpretações menos rigorosas e atentas, poderão não integrar as Forças de Segurança.

De qualquer modo, face à referência existente no Programa do Governo, o exame da fase seguinte do método das etapas (legitimação) fica naturalmente simplificado – identificação da mobilização do suporte político para a medida e a justificação para a necessidade da mudança.

Note-se que não se ignora a influência das ideias e da sociedade, e que foram transcritas para o Programa de Governo, para a primeira fase do processo político - o agendamento. Considera-se apenas que esta questão está mais relacionada com a fase da legitimação porque corrobora a ideia já avançada sobre o consenso nacional em torno do assunto e explica a inexistência de opositores da medida – exemplo da interconetividade entre as diversas fases.

Por outro lado, recorda-se que os atores agem segundo uma lógica de consequências no quadro de constrangimentos institucionais e as suas preferências são orientadas pelos contextos (oportunidade e/ou pontos de veto) e quanto maior o número de pontos de veto, mais difícil se torna a introdução de novas medidas (Immergut, *et al.*, 2009). Na medida em análise parece

verificar-se uma pré-disposição para aceitar medidas neste campo, pois existia um Governo com apoio parlamentar alargado; não eram conhecidas propostas alternativas e; o plano podia ser (e foi) aprovado apenas por uma resolução do Conselho de Ministros, onde os pontos de vetos são menores do que nas leis ou nos decretos-leis.

No que tange à fase da implementação e à previsão dos recursos institucionais para colocar a medida em funcionamento, afigura-se que não diferem muito dos planos anteriores, sobretudo ao nível das instituições que o adotam, no entanto, ao nível macro, existe uma ligeira diferença. A coordenação do III plano compete a uma Comissão Técnica de Acompanhamento, composta por representantes das áreas governativas dos negócios estrangeiros, da cidadania e da igualdade e da defesa nacional (Presidência do Conselho de Ministros, 2019) e no caso do II plano de ação nacional foi a CIG que coordenou (Presidência do Conselho de Ministros, 2014).

De qualquer modo, a implementação e a avaliação da medida serão examinadas com maior detalhe na segunda parte do trabalho, sobretudo no âmbito dos casos escolhidos. Por outro lado, falar da etapa de avaliação de uma política pública, que foi implementada recentemente, é um exercício difícil porque ainda não decorreu tempo suficiente para que a mesma produza os efeitos desejados. Apesar de tal, tendo como referência a avaliação de planos anteriores, e sabendo-se que a fase da avaliação procura compreender os pontos fortes e fracos, efeitos criados pela medida e eventual necessidade de ajustamentos, é possível sublinhar algumas tendências.

A avaliação produzida ao II plano refere que a sua natureza e objetivos enunciados são do plano estratégico, mas as medidas e a sua construção carecem de uma dimensão operacional e ainda que foi difícil aferir os efetivos impactos resultantes da implementação do plano, pela inexistência de metas estabelecidas e de dados de execução mensuráveis que permitam aferir a efetiva execução de cada medida (Equipa de avaliação externa do II plano, 2018). No III plano são colmatadas algumas destas limitações e são estabelecidas medidas de cariz operacional com indicadores e metas, no entanto, antevê-se que o resultado seja semelhante. Objetivando, existe um indicador no III plano relativo ao *n.º de pessoas envolvidas no combate ao terrorismo formadas, por sexo*, que estabelece que os responsáveis são o MAI, a GNR e a PSP e impõe uma meta de 20 por ano, mas nada é dito sobre

qual é ponderação de cada entidade. Assim, caso não exista outro plano a nível ministerial para desdobrar estes objetivos, as Forças de Segurança (GNR e PSP) poderão não implementar qualquer tipo de formação assumindo que a outra força o fará e que os objetivos ministeriais serão atingidos dessa forma.

A limitação anterior está presente em mais pontos e certamente terá impacto na implementação do plano, mas existem outras questões que possivelmente terão mais impacto, como é o caso de não incluir as Forças de Segurança na discussão e implementação de ações/questões fundamentais (pelo menos não são expressamente envolvidas). Por exemplo, no objetivo estratégico n.º 3 (*promover a participação das mulheres e dos jovens na prevenção dos conflitos armados e nos processos de construção de paz*) só constam de modo residual e afigura-se que as Forças de Segurança também são decisivas neste campo e deveriam ser envolvidas, sob pena de o plano ser limitado no seu âmbito de ação. Uma questão de detalhe, mas que poderá influenciar os resultados, devido ao seu potencial de entropia, prende-se com a coluna relativa aos responsáveis. No MDN nunca são mencionados os ramos. No entanto, no caso do MAI, por vezes são detalhadas as Forças de Segurança e em algumas situações colocadas ao mesmo nível de responsabilidade do ministério. Este elemento faz sobressair novamente a diferenciação entre ministérios e a tendência de remeter a agenda para o MDN.

Por último, no II plano foi referida a limitação das taxas de execução de cada área terem sido avaliadas com base no que é feito e não no cumprimento ou incumprimento dos indicadores definidos e nas mudanças que se pretendem produzir (Equipa de avaliação externa do II plano, 2018), elementos que parecem persistir no III plano, no mínimo não é claro que a avaliação será efetuada com base nos pressupostos delineados pelo *end state* pretendido.

3. GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

3.1. CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

Redigir uma qualquer caracterização sobre uma instituição com a história, missões e atribuições como as da Guarda Nacional Republicana seria, no mínimo, uma tarefa hercúlea e consumiria todas as páginas disponíveis para a investigação. Esta limitação, tenderá a repetir-se nos demais casos, pelo que, apenas se procurará enfatizar alguns detalhes que serão úteis para o estabelecimento de relações causais no tema em estudo. Em suma, pretende-se descrever as idiosincrasias da instituição que poderão contribuir para responder à pergunta de investigação.⁶

Nestes termos, é importante saber-se que a GNR é uma Força de Segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas, com jurisdição em todo o território nacional e no mar territorial (Assembleia da República, 2007).

Estes elementos permitem sublinhar algumas das singularidades da GNR, desde logo, a natureza militar e ser constituída por militares, devido ao conjunto de direitos e deveres que lhe são inerentes. Por outro lado, esta jurisdição em todo o território nacional e no mar territorial, faz com que a GNR seja a única instituição nacional com verdadeira capacidade de intervenção, de *per se*, em todo o território nacional – desde o mar territorial (12

⁶ Caso se pretenda obter mais informação sobre a GNR, o *site* institucional apresenta um acervo muito completo de informação e pode ser acedido através do *link*: <https://www.gnr.pt>.

milhas náuticas) até à fronteira com Espanha – estabelecendo e atuando num *continuum operacional* ímpar.

A sua organização militar, a dupla dependência governamental do MAI e do MDN, a sujeição ao Código de Justiça Militar e a sua natureza tornam a GNR numa instituição charneira, entre as Forças Armadas e as Forças e Serviços de Segurança. Consequentemente, está apta a atuar em todo o espectro da conflitualidade em quaisquer das modalidades de intervenção, desde o tempo de paz ao de guerra, quer a nível interno, quer no externo (*e.g.* Timor e Iraque). Quotidianamente, a GNR efetua missões típicas de polícia e ainda missões militares no âmbito da defesa nacional, em cooperação com as Forças Armadas e, é aqui que reside a grande diferença para com as restantes polícias (GNR, 2019).

De facto, em virtude da sua natureza, organização e formação militar, a GNR apresenta-se como a força com mais valências para atuar em situações que exijam uma transição entre as Forças Armadas e as forças de polícias, podendo mesmo cobrir todo o espectro de missões das *Operações para além da Guerra*, desde a fase de imposição à de manutenção, com principal relevância para as fases pós-conflito e, ainda, as tarefas de polícia em substituição das polícias civis, nas fases posteriores, antes de alcançada a estabilidade (GNR, 2019). Assim, o desenho de políticas públicas nacionais, no campo da RCSNU 1325, só terão um amplo impacto se contemplarem a GNR; se envolverem a instituição em praticamente todos os campos da agenda.

Em complemento do que foi referido anteriormente, e sem se discutir percentagens de território e população sob a responsabilidade da Guarda, é inegável que é uma força com uma ampla presença no país, ou seja, uma força de quadrícula.

Algumas palavras ainda sobre fatores distintivos da GNR, face aos restantes casos em análise, prendem-se com a formação e origem dos quadros superiores. Os atuais Oficiais Gerais são oriundos do Exército, com formação de base e com uma parte da experiência profissional em funções no Exército. Por outro lado, uma importante parte das lideranças ao nível dos Oficiais Superiores (Majores, Tenentes-Coronéis e Coronéis), que antecedem os Oficiais Gerais, possuem formação de base e experiência funcional específica na GNR, mas não podem ascender ao posto de Oficial General por imposição legal. No entanto, já existem Coronéis, que frequentam o curso de

promoção a Oficial General, garantindo desta forma todas as condições de promoção. Assim, sem qualquer juízo valorativo da realidade, é importante conhecer-se estas especificidades porque poderão contribuir para explicar o fenómeno em estudo que, no mínimo, obriga a uma análise de eventuais efeitos de aprendizagem com outras instituições – importação de boas práticas.

Após esta caracterização sumária da instituição e considerando que a hipótese de investigação afirma que os fatores que explicam e influenciam a implementação da agenda MPS na GNR decorrem das diferenças existentes nas variáveis motivação, recursos/obstáculos, outras políticas e ambiente externo, é necessário estudar tais variáveis. Assim, a estrutura seguida para analisar a instituição segue a divisão proposta no modelo. Porém, os argumentos entrecruzam-se e poucos são específicos de apenas uma variável.

3.2. MOTIVAÇÃO

Segundo o modelo analítico escolhido, no estudo da variável independente designada por motivação, deve-se procurar perceber, nomeadamente, se existem mulheres e homens em todas as funções e em todos os níveis, bem como os padrões comportamentais e ainda o ambiente de trabalho que o favorecem. Face à complexidade de análise de algumas das premissas anteriores foram efetuadas quatro questões, no âmbito do questionário institucional realizado. O resumo das respostas ao mesmo, para a variável em discussão, constam da tabela n.º 7.⁷

⁷ A versão integral das respostas ao questionário institucional da GNR consta do Apêndice B.

Tabela n.º 7: Respostas da GNR à variável motivação

N.º	Pergunta	Resposta
1	A Carta de Missão do/a Dirigente Máximo/a do Organismo contempla a promoção do princípio da igualdade entre mulheres e homens?	Sim
2	No planeamento estratégico, na definição dos objetivos, nos planos e nos relatórios de atividades e nos regulamentos internos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?	Não
3	O Organismo encoraja a candidatura de homens e de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?	Sim
4	O Organismo possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?	Sim

Fonte: respostas da GNR ao questionário institucional.

Pela análise das respostas da tabela n.º 7, verifica-se que o planeamento estratégico não faz menção expressa ao princípio da igualdade entre mulheres e homens, que existem normas escritas sobre o comportamento expectável no local de trabalho e são encorajadas as candidaturas de mulheres ou homens em funções onde estejam sub-representados.

No entanto, no âmbito de informação adicional à pergunta n.º 2, a Guarda afirma que “o facto de o princípio não estar mencionado de forma expressa, nestes documentos, não deve ser um pressuposto de que o princípio não está amplamente adotado.” É ainda dito que:

Efetivamente, em 2014, a GNR constituiu um Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género, cuja primeira reunião teve lugar a 12JAN15, com representação de diversos órgãos superiores de comando e direção e dos Serviços Sociais da GNR, e em sede da qual foram adotadas algumas medidas concretas, nomeadamente a criação de um Ponto de Contacto para a CIG, o impulsionamento da imagem institucional (a contemplar os dois géneros) e o desagregar da informação estatística por género e categoria profissional. Assim, a partir de 2015, passou a verificar-se a inclusão, nos Planos Anuais de Atividades, de indicadores respeitantes à do RCSNU 1325 e do PNA. Recentemente foi criada a Comissão de Igualdade de Género na GNR.

Analisando o último plano de atividades disponível em fontes abertas (2018), verifica-se que existe o objetivo estratégico de promover a participação de mulheres em processos de construção e manutenção da paz e segurança (GNR, 2018). Este objetivo estratégico é desagregado em objetivos operacionais e um deles visa aumentar a participação de militares do género feminino

em missões internacionais. Ora, apesar de não se dispor do relatório de atividades com a avaliação deste indicador, pelas respostas ao questionário, verifica-se que o total de mulheres em missões no exterior (desde 2014, inclusive) foi de 14 e a instituição não indica a percentagem que este valor representa. Esta informação pode não ser útil para aferir o cumprimento do indicador, mas ajuda a perceber que de facto os níveis de participação das mulheres é baixo e afigura-se que não é suficiente a afirmação de que:

Em suma, a igualdade entre homens e mulheres é um princípio que já está intrínseco na atuação e organização da GNR, sendo praticado diariamente, fruto da evolução que esta matéria tem sofrido em sede de atuação do Estado Português, não se demonstrando necessária a sua evidência taxativa, em termos de Instrumentos de Gestão e Planeamento Estratégico.

Estes dados revelam que a instituição conhece esta agenda, procura responder formalmente com que é necessário, redigindo normas e encorajando as mulheres e homens para funções sub-representadas (ainda que seja “através da publicação de convites”), mas quando se refina a análise constata-se que: “existem alguns normativos que abordam esta temática, todavia, não são específicos sobre a mesma.”

Em suma, parece existir o paradoxo de que numa instituição de natureza militar, tendencialmente com regras escritas para a maioria dos procedimentos, que advoga que neste caso é suficiente a conduta quotidiana para garantir a motivação para a implementação de um plano. Este padrão também já foi sublinhado por Meireles (2018) com a alusão de que neste campo a passagem e consciencialização de procedimentos são naturalmente transportados para a ação, mesmo sem a existência de um modelo específico de integração da perspetiva do género.

Por outro lado, olhando para os resultados do questionário sobre a existência de mulheres em todas as funções a todos os níveis verifica-se que ainda não é uma realidade. Existe uma mulher com funções de Direção Intermédia ou Superior e, apesar de existirem 218 mulheres com funções de Comando/Direção/Chefia, o facto é que o topo é exclusivo dos homens. Não se ignorando a questão temporal que limita a ascensão (a Oficial General) e a nomeação (para cargos de Direção), também não se pode deixar de enfatizar que mesmo nos postos de Oficial Superior a percentagem de mulheres é de 3,56%. Este indicador só apresenta

alguma tendência de incremento real nos postos seguintes: Capitães e Subalternos, para 12,08%.

Ainda ao nível da motivação é relevante constatar-se que o princípio da igualdade consta da carta de missão, o que tenderia a ser um fator motivacional adicional para implementar planos neste campo e a produzir resultados, sobretudo se este objetivo fosse desdobrado para a estratégia da instituição. Ou seja, se as pequenas equipas dispersas por todo o território nacional soubessem que a sua ação diária poderia contribuir para um objetivo estratégico no campo da agenda MPS, tenderiam, com certeza, a contribuir mais e melhor para os resultados.

Tão importante como perceber as motivações, é entender a ausência de alguns elementos preponderantes neste campo, por exemplo a capacidade, ou falta desta, em atrair recursos humanos. A GNR possui uma boa capacidade de atração e retenção de recursos humanos, tal não acontece com as Forças Armadas que enfrentam diversos desafios no recrutamento e retenção. Este facto, que é globalmente positivo para a GNR, na agenda MPS, poderá assumir-se como um fator de inércia na implementação de planos que promovam a obtenção de mais candidatas – mais mulheres.

Nestes termos, parece resultar como evidente que ainda não há mulheres em todas as funções nos diferentes níveis e que se espera que a promoção do princípio da igualdade, previsto na carta de missão, enquanto algo intrínseco, seja potenciado sobretudo pela atuação diária e pelos padrões comportamentais dos militares, até porque ainda não existem documentos enformadores.

3.3. RECURSOS E OBSTÁCULOS

Para analisar a segunda variável, recursos e obstáculos, foram consideradas cinco perguntas do questionário cujas respostas constam da tabela n.º 8. A análise efetuada às respostas também procurará encontrar indicadores sobre *benchmarking*; avaliação; planeamento; análise; formação e; financiamento.

Tabela n.º 8: Respostas da GNR à variável recursos/obstáculos

N.º	Pergunta	Resposta
5	O Organismo aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	Não
6	O Organismo adota uma perspetiva de género na análise dos seus programas orçamentais e planos financeiros, de modo a avaliar os seus potenciais impactos sobre mulheres e homens (<i>gender budgeting</i>)?	Não
7	Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de discriminação em função do sexo?	Sim
8	O Organismo, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da não discriminação entre mulheres e homens e a promoção da igualdade de género?	Sim
9	O Organismo valoriza e facilita a frequência, por trabalhadores e trabalhadoras, de formação sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens?	Sim

Fonte: respostas da GNR ao questionário institucional.

Da tabela n.º 8 é possível extrair que a GNR não aloca verbas para implementar medidas no âmbito da igualdade e, por maioria de razão, também não existe *gender budgeting*. De qualquer modo foi sublinhado que “as verbas alocadas ainda que não sejam específicas para este fim, todavia, acabam por contribuir para a igualdade de género entre homens e mulheres na GNR.”

Da tabela também se extrai que não existem queixas formais na instituição e que a formação (frequência e planeamento) potencia a igualdade. Verifica-se mesmo que, desde 2014, a GNR já participou em 26 eventos, organizou seis iniciativas sobre a agenda e formou 648 militares (nomeadamente: *UN Train of Trainers on Sexual and Gender-based Violence* e *Integration of a Gender Perspective in CSDP*). De mencionar ainda que em 2015 foi iniciado o Programa de Treino da GNR para Missões e Operações Internacionais de Gestão de Crises, com palestras dedicadas à integração da perspetiva de género nos aprontamentos.

Neste âmbito, também é importante assinalar que no início de setembro de 2019 foi efetivamente constituída a comissão para a igualdade de género e não discriminação na GNR. No âmbito da tomada de posse, a responsável desta comissão afirmou que tentarão identificar situações onde possam contribuir para que os militares melhorem a nível profissional e que vão estudar os melhores exemplos (Paísominuto, 2019).

De facto, a posição anterior parece ser mais consentânea com os propósitos preconizados pela resolução do que as declarações do MAI vaticinando

que “não faltará muito para que haja uma mulher oficial general na GNR” (Paísominuto, 2019). Atendendo a que para a promoção a Oficial General uma das condições é ter o posto de Coronel, que ainda não existe nenhuma mulher com esse posto e que apenas três mulheres possuem o posto de Tenente-Coronel (2,04%), estas previsões podem ter um efeito contrário ao pretendido, a igualdade entre mulheres e homens. Este perigo é amplamente sublinhado a nível internacional, uma vez que não é apenas em Portugal que existe a tendência de medir os avanços de implementação da resolução em função das primeiras mulheres a atingir determinado posto em vez de procedimentos consolidados (Nações Unidas, 2015). Argumento que é partilhado pela mulher da Guarda com o posto hierárquico mais elevado: “na GNR, em pleno século XXI, igualdade não significa tratar todos da mesma forma, mas sim garantir que, apesar de diferentes, todos possam ter condições e oportunidades semelhantes do ponto de vista do seu desenvolvimento profissional, pessoal e social” (GNR, 2019a, p. 9).

Face ao exposto, parece resultar como evidente que a GNR iniciou um caminho neste campo procurando garantir a existência de *benchmarking*, planeamento, análise e avaliação e que no campo da formação já existem elementos formados. Contudo, ainda é necessária muita parcimónia, pois estamos notoriamente nos primeiros passos e existem constrangimentos (*e.g.* afirmações descontextualizadas) que podem fazer perigar eventuais avanços. Assim, a criação de uma estrutura é positiva, mas como não será em tempo integral e não consta da estrutura formal (é criada ou extinta por decisão interna) poderá ter de enfrentar mais desafios do que os que seriam expectáveis, sobretudo se não forem alocados recursos específicos (humanos e materiais).

3.4. OUTRAS POLÍTICAS

No campo da análise da variável outras políticas foram selecionadas as respostas do questionário institucional que constam da tabela n.º 9, mas o objetivo da análise é mais vasto, procurar-se-á compreender ainda os novos desenvolvimentos, a execução de determinadas ações e também as prioridades.

Tabela n.º 9: Respostas da GNR à variável outras políticas

N.º	Pergunta	Resposta
10	Na comunicação interna e externa, o Organismo tem em consideração o princípio da não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?	Sim
11	O Organismo divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	Sim

Fonte: respostas da GNR ao questionário institucional.

Da resposta institucional consta que a comunicação interna contempla esta componente, conforme se pode aferir pela tabela n.º 9, de facto é possível testemunhar algumas medidas concretas que foram adotadas, como sendo o impulsionamento da imagem institucional passando a contemplar os dois géneros.

Sobre a pergunta número 11 do questionário, foi referido que “o organismo divulga os deveres dos seus militares e civis, decorrentes dos normativos legais, sem qualquer distinção do género.”

Conforme ficou demonstrado no âmbito da escalpelização das especificidades da instituição, o espectro de atividades da Guarda é muito vasto, porventura um dos mais abrangentes das instituições com as quais se pode comparar, além de os seus serviços serem um dos mais desconcentrados e descentralizados. Assim, o número de diferentes medidas com que a hierarquia lida e a própria dispersão poderão ter um papel fundamental na atenção dada ao tema. Naturalmente, que não se trata de tentar aludir a missões excessivas, simplesmente frisar o argumento de que o facto de existirem mais missões, pode contribuir para que resultados sejam inferiores aos preconizados pela agenda MPS.

Nestes termos, conforme se tem vindo a constatar existem desenvolvimentos muito promissores neste campo, com passos concretos já dados, no entanto, considerando que ainda se está no início do processo é necessário desenvolver todos os esforços necessários para consolidar os tenros avanços e permitir que as iniciativas frutifiquem. Principalmente, porque, como as iniciativas são internas e recentes, não constam dos documentos estratégicos e é difícil conjeturar sobre a sua execução ou mesmo se continuarão a ser

uma prioridade. Além de que, o trabalho agora efetuado, a ser eficaz, demorará algum tempo a mudar os indicadores que serão usados para avaliar a adoção do III plano.

3.5. AMBIENTE EXTERNO

A última variável independente em análise, ambiente externo, pretende examinar a interação entre mulheres e homens e a cooperação e suporte da sociedade em prol das organizações de mulheres. As respostas existentes na tabela n.º 10 serão uma das ferramentas na discussão desta componente.

Tabela n.º 10: Respostas da GNR à variável ambiente externo

N.º	Pergunta	Resposta
12	As políticas setoriais potenciam o princípio da igualdade de género?	Sim
13	No planeamento estratégico é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?	Não

Fonte: respostas da GNR ao questionário institucional.

Sobre esta variável, recorda-se que é amplamente reconhecido o papel preponderante da relação entre as instituições e a sociedade na redução das barreiras persistentes à implementação da agenda MPS. São fundamentais os compromissos, a participação e a promoção dos direitos das mulheres tendentes ao incremento destas em todos os níveis de decisão (Nações Unidas, 2015a).

Pela análise da tabela n.º 10, a instituição reconhece que as políticas setoriais potenciam esta componente e que não existe menção expressa à igualdade no planeamento.

Sobre o reconhecimento institucional que é feito sobre as políticas setoriais nada há a obstar, mas é importante salientar que o MDN já possui um plano que desdobra os objetivos globais do III plano para os diversos ramos, mas no MAI, tal não existe. Ora, sobre este propósito do ambiente externo, é irrefutável que um plano ministerial reforçaria a necessidade de implementar o tema na GNR de forma mais eficaz. Dito de um outro modo, tendo em con-

ta a sua natureza, o seu lema *Pela Lei e Pela Grei*, tenderá a existir um impulso superior na concretização destas matérias quando as mesmas têm força legal e por isso, planeadas em sede de estratégia política.

No campo do planeamento estratégico a GNR recorda novamente que o facto de o princípio não estar mencionado de forma expressa, não significa que não é adotado e ainda que tem participado no planeamento dos indicadores e metas do III plano enquanto responsável pela execução e cumprimento de metas neste âmbito. Não se contestando a afirmação, o facto é que o planeamento estratégico está muito ligado às lideranças, o que permite levantar um novo paradoxo de que, pese embora as lideranças cimeiras da instituição sejam oriundas do Exército (onde existem planos e estruturas específicas para este campo), o efeito *spillover* só agora teve lugar na GNR.

No campo da interligação com a sociedade, a Guarda tem vindo a participar em alguns fóruns específicos como a Rede Mulher Polícia, a Comissão Técnica inserida no Conselho de Chefes de Polícia da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa e a Rede Europeia de Mulheres Polícia. O aumento do número de mulheres na Guarda também demonstra que progressivamente existe uma maior participação destas nos processos de decisão e interação com a sociedade. Sobre este mesmo propósito, em meados de julho de 2019 realizou-se uma visita técnica à GNR de uma delegação da Unidade de Mulheres e Igualdade da Guarda Civil com a finalidade de partilhar boas práticas e estão “em fase de planeamento diversas ações no âmbito das atividades alusivas aos 20 anos da RCSNU 1325.”

Atendendo a que a GNR é uma força de quadrícula, com presença em quase todo o território nacional, poderia considerar-se que seria mais efetiva na atração de mulheres pela facilidade de ficarem perto das áreas de residência, no entanto, a percentagem atual de mulheres (7% em 31 de julho 2019) não parece validar este argumento.

Um último fator que sobressai da análise do tema e que é revelador de que ainda se está perante os primeiros passos na prossecução dos objetivos do III plano é a densificação da informação. Por exemplo, seria relevante conhecer a percentagem de mulheres que participaram em missões, o número de mulheres candidatas a missões no exterior e incluir a agenda MPS nas linhas de investigação da Guarda.

Nestes termos, afigura-se sobressair a necessidade de se continuar esta senda de esforços, aproveitando o atual ambiente interno, que parece favorecer esta área, para se estabelecerem os pilares preconizados pela agenda MPS na instituição, com contornos perfeitamente definidos para poderem sobreviver a futuros constrangimentos de execução (ambiente interno/externo adverso).

4. FORÇAS ARMADAS

4.1. CARACTERIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES

Por uma questão de sintetização e simplificação as duas instituições das Forças Armadas serão analisadas em conjunto.

Tal como sucedeu no desenvolvimento da análise do caso central, a Guarda, a presente divisão do texto também respeitará a mesma estrutura, ou seja, efetuará a análise das especificidades de cada instituição para melhor se compreender os conteúdos dos vetores das variáveis em estudo.

A missão da Marinha, determina que deve “contribuir para que Portugal use o mar” (Marinha, 2018, p. 11). Segundo a instituição, a missão assenta num conjunto de processos chave onde se incluem as operações militares; as ações de busca e salvamento marítimo, a fiscalização da pesca, o apoio à repressão de ilícitos marítimos, a investigação científica no apoio ao projeto de extensão da plataforma continental portuguesa e as atividades culturais.

A Marinha é comandada pelo Chefe do Estado-Maior da Armada (CEMA) que é, por inerência, a Autoridade Marítima Nacional (AMN). Este facto, conjugado com o autodiagnóstico das oportunidades e potencialidades por parte da instituição faz sobressair a importância da AMN como sendo um dos elementos chave do que designou por *crescimento*.

A Força Aérea é o ramo mais recentes das Forças Armadas, a sua criação como ramo independente data de 1952, data em que se tornou parte do sistema de forças nacionais, tendo por missão cooperar, de forma integrada,

na defesa militar da República, além dos compromissos internacionais e das missões de interesse público (Força Aérea, 2019).

A visão que o Chefe do Estado-Maior da Força Aérea (CEMFA) tem para a instituição é que seja uma organização coesa, disciplinada, ágil, profissional e competente, centrada na missão, voltada para a sociedade e focada na defesa, segurança e desenvolvimento de Portugal (Força Aérea, 2019).

Daqui se extrai que além das missões típicas de defesa existe uma grande preocupação em estar voltada para a sociedade e para o seu desenvolvimento. De facto, a Força Aérea cumpre missões ímpares que são amplamente reconhecidas pela sua importância, desde o salvamento marítimo, transporte de órgãos ou doentes e as mais recentes incumbências sobre combate aos incêndios florestais. Também é relevante sublinhar que o CEMFA é, por inerência, a Autoridade Aeronáutica Nacional, reforçando, por conseguinte, o que foi dito anteriormente.

Apesar de se estar perante o ramo mais recente das Forças Armadas, e também de menor dimensão ao nível do número de recursos humanos, também se está na presença do ramo que possivelmente obriga ao maior esforço de atualização contínua, pelo conjunto de tecnologias que opera e missões que desenvolve sob pena de se tornar obsoleta.

Apesar das diferentes características das instituições, a Marinha e a Força Aérea, enfrentam desafios semelhantes, sobretudo ao nível do recrutamento e retenção (Carreiras, 2019). Neste particular, sublinha-se a atratividade das instituições devido às características e aos valores militares e à intenção de obter estabilidade profissional; no que respeita ao abandono precoce são elencados os baixos vencimentos, a falta de reconhecimento profissional, a reduzida valorização profissional e a falta de expectativa de carreira (Rijo, *et al.*, 2018).

Estes desafios poderão ajudar a compreender alguns dos resultados obtidos, pois, tendencialmente, a pressão para atrair um maior número de candidatos leva à criação de estratégias mais diversificadas de recrutamento, incentivos e abertura, nomeadamente à participação das mulheres.

Por último, importa sublinhar que estas instituições estão mais próximas de organizações internacionais como sendo a OTAN, facto que pode influenciar positivamente o desenvolvimento desta componente a nível interno.

4.2. MOTIVAÇÃO

O estudo da existência de mulheres e homens em todas as funções e níveis, os padrões comportamentais e ambiente de trabalho, assenta sobretudo nas respostas existentes na tabela n.º 11. A verificação das respostas integrais obtidas junto da Marinha e da Força Aérea podem ser verificadas nos apêndices C e D, respetivamente.

Tabela n.º 11: Respostas da Marinha e da Força Aérea à variável motivação

N.º	Pergunta	Marinha	Força Aérea
1	A Carta de Missão do/a Dirigente Máximo/a do Organismo contempla a promoção do princípio da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	Não
2	No planeamento estratégico, na definição dos objetivos, nos planos e nos relatórios de atividades e nos regulamentos internos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?	Sim	Não
3	O Organismo encoraja a candidatura de homens e de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?	Sim	Sim, parcialmente
4	O Organismo possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?	Sim	Não

Fonte: respostas da Marinha e da Força Aérea ao questionário institucional.

O primeiro aspeto relevante a sublinhar é o facto de se constatar a existência de uma antítese quase perfeita entre todas as respostas da Marinha e da Força Aérea. No entanto, a diferença mais surpreendente nas respostas talvez seja a da primeira questão, ou seja, o facto de a carta de missão do CEMA contemplar a promoção do princípio da igualdade e a carta do CEMFA não, apesar de pertencerem ao mesmo ministério e terem desempenhos equivalentes nesta área.

Pese embora o aparente interesse das diferenças de resposta para a densificação da discussão, a verdade é que a mesma obriga a um cuidado adicional para validação da informação. Objetivando, apesar de a resposta à pergunta n.º 2 da Marinha ser no sentido de mencionar expressamente a igualdade entre homens e mulheres nos documentos estratégicos, pelo

menos na Diretiva Estratégica da Marinha 2018, tal expressão não foi visualizada (Marinha, 2018). Nesta mesma questão, a Força Aérea sublinha que: “existe uma perceção de igualdade, inclusive para as mulheres, pelo que, nunca foi incluída uma menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo.”

Sobre a Marinha ficamos ainda a saber que possui normas escritas para a conduta no local de trabalho e que encoraja mulheres e homens a concorrerem para funções em que estejam sub-representadas/os.

No caso da Força Aérea, “existe a preocupação na colocação de mulheres em certas funções em que exista sub-representação, no entanto, as próprias mulheres não se candidatam tanto a essas funções e o Organismo não força a candidatura.” A instituição sublinha ainda que “está prevista a adoção de um Código de Conduta, mas ainda não foi elaborado.”

Em suma, os dados do questionário apontam um fosso entre as duas instituições, no entanto, outras evidências apontam no sentido oposto. Por exemplo, a Força Aérea já tem Oficiais Gerais mulheres e tem mais do dobro da percentagem de Oficiais Superiores mulheres (16,11%), enquanto a Marinha tem 8%. Por outro lado, pela análise das respostas (e falta destas) ao questionário é evidente que o conhecimento e a informação existentes na Força Aérea sobre este campo estão consolidados.

4.3. RECURSOS E OBSTÁCULOS

Na componente denominada por recursos e obstáculos, a análise procurará entender os indicadores sobre *benchmarking*; avaliação; planeamento; análise; formação e; financiamento.

As principais diferenças encontradas nesta componente dizem respeito à alocação de recursos. A Marinha afirma que aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para esta componente, mas não quantifica. A Força Aérea refere que não aloca verbas para esta área, nem a considera no planeamento orçamental. Sobre esta componente importa reforçar que a Força Aérea possui um grupo de trabalho sobre perspetiva de género e que a Marinha possuiu

um gabinete de perspectiva de género, logo tendencialmente ambas as instituições alocam algum tipo de recursos para esta componente. Apesar de tal, nenhuma instituição consegue quantificar as percentagens.

Tabela n.º 12: Respostas da Marinha e da Força Aérea à variável recursos/obstáculos

N.º	Pergunta	Marinha	Força Aérea
5	O Organismo aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	Não
	Se sim, qual a %.	-	-
6	O Organismo adota uma perspectiva de género na análise dos seus programas orçamentais e planos financeiros, de modo a avaliar os seus potenciais impactos sobre mulheres e homens (<i>gender budgeting</i>)?	-	Não
7	Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de discriminação em função do sexo?	Sim	Sim
8	O Organismo, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da não discriminação entre mulheres e homens e a promoção da igualdade de género?	Sim	Sim
9	O Organismo valoriza e facilita a frequência, por trabalhadores e trabalhadoras, de formação sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	Sim

Fonte: respostas da Marinha e da Força Aérea ao questionário institucional.

Da informação recebida sobressai a inexistência de queixas formais por motivos de discriminação em função do sexo, que as instituições potenciam a frequência dos seus militares em formações neste campo e observam o princípio de não discriminação aquando do planeamento da sua formação.

Sobre a componente da formação, a Marinha não facultou mais informação. Na Força Aérea foram realizados três estudos (*Gender Balance e Recrutamento Feminino*; *Fardamento Feminino e*; *Igualdade de Género na Força Aérea*) e quatro participações em eventos internacionais sobre a agenda MPS, além das “reuniões/sessões de esclarecimento em que estes assuntos constituíram tópicos de debate.”

Ainda sobre esta componente da formação, mas também ligado ao *benchmarking* é importante sublinhar a participação das duas instituições no 1º Curso de Formação de Formadores de Género, organizado pela Academia

Militar, na segunda quinzena de outubro de 2019, em parceria com o *Regional Arms Control Verification and Implementation Assistance Center (RACVIAC)*.⁸

Esta iniciativa apesar de ser do Exército (Diretiva Nº 129/CEME/19) faz sobressair a necessidade destas instituições atenderem às diretivas internacionais (nomeadamente a OTAN) no âmbito da integração da perspetiva de género, bem como ao Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade.

Em suma, é patente o impacto das instituições externas para potenciar o tema a nível interno e poderá ser uma diferença significativa em relação à GNR, por não estar tão conectada a algumas destas organizações (OTAN), além do ministério não possuir planos semelhantes.

4.4. OUTRAS POLÍTICAS

Procurar compreender a variável outras políticas exige o estudo das respostas do questionário institucional (tabela n.º 13), mas também a prospeção dos novos desenvolvimentos e as potenciais prioridades.

Tabela n.º 13: Respostas da Marinha e da Força Aérea à variável outras políticas

N.º	Pergunta	Marinha	Força Aérea
10	Na comunicação interna e externa, o Organismo tem em consideração o princípio da não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?	Sim	Sim
11	O Organismo divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	Sim	Não

Fonte: respostas da Marinha e da Força Aérea ao questionário institucional.

A tabela realça que as duas instituições usam formas gramaticais neutras no campo da comunicação e que apenas a Marinha divulga informação

⁸ O RACVIAC foi criado em 2013/2014, tem sede na Croácia e visa incrementar o processo de formação de formadores dos países membros (Albânia, Bósnia-Herzegovina, Croácia, Grécia, Macedónia, Montenegro, Roménia, Sérvia e Turquia) sobretudo com o Curso “*Gender Training of Trainers Course*,” certificado pela OTAN.

sobre os direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação.

No campo das prioridades e outras iniciativas, importa referir a existência de uma *newsletter* da Marinha criada e divulgada pelo Gabinete de Perspetiva de Género (Gabinete de Perspetiva de Género da Marinha, 2019). A título de exemplo, a sua 3ª edição (setembro de 2019) assinalava medidas previstas como o “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio,” a criação de estruturas de apoio à infância no âmbito da conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e a implementação do Curso de Perspetiva de Género, para militares, militarizados e civis.”

Ainda sobre as prioridades, é relevante enfatizar que na Força Aérea a agenda “é conhecida e tem sido implementada em determinados pontos, na medida do possível. No entanto, há falta de recursos humanos alocados em permanência em funções específicas para uma maior adoção da agenda.”

4.5. AMBIENTE EXTERNO

Por último, será examinada a interação entre mulheres e homens e a cooperação com a sociedade civil, de modo a tentar detalhar o ambiente externo.

A tabela n.º 14 volta a ilustrar uma antítese nas respostas das duas instituições que pertencem ao mesmo ministério, constituídas por militares e com outras diversas similitudes. Este facto é relevante porque as políticas ministeriais, apesar do descrito, são percecionadas de modo distinto, só a Marinha considera que as políticas setoriais potenciam o princípio da igualdade de género.

Tabela n.º 14: Respostas da Marinha e da Força Aérea à variável ambiente externo

N.º	Pergunta	Marinha	Força Aérea
12	As políticas setoriais potenciam o princípio da igualdade de género?	Sim	Não
13	No planeamento estratégico é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?	Sim	Não

Fonte: respostas da Marinha e da Força Aérea ao questionário institucional.

Sobre a cooperação com a sociedade civil, na Marinha elenca-se o evento *Empowering Women in the 21st Century* (janeiro 2019), na fragata Corte-Real, com a participação de jovens australianas, no âmbito do protocolo do MDN com o ISCTE-IUL. No caso da Força Aérea, também é de sublinhar a participação na reunião anual do *Committee on Gender Perspectives* da OTAN.

Uma última palavra sobre o ambiente externo, mas que também está ligada aos recursos e obstáculos, pois os resultados dos diversos indicadores parecem corroborar que é importante conhecer o fenómeno, isto porque a Força Aérea está nos lugares cimeiros nesta componente. Assim, naturalmente, para se mudar qualquer realidade, o primeiro passo é conhecê-la. Neste particular, a Força Aérea é um exemplo do detalhe com que retrata a questão, conhece o número de candidatas mulheres destacadas para missões no exterior (27), a percentagem que representam as mulheres em missões no exterior por postos (Capitães e Subalternos mulheres são 13%) e afirma que 15,68% dos seus dirigentes intermédios ou superiores são mulheres.

5. SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS

5.1. CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

O Serviço de Estrangeiros e Fronteiras é um serviço de segurança, organizado hierarquicamente, na dependência do MAI tendo como missão principal o controlo da circulação de pessoas nas fronteiras e demais tarefas conexas a este objetivo (SEF, 2019).

O SEF é a instituição, analisada neste trabalho, com a história mais recente e é fruto da reestruturação determinada pelo Decreto-Lei nº 494-A de 23 de junho de 1976 à Direção de Serviço de Estrangeiros. O nome que perdura até hoje foi criado em 1986, pelo Decreto-Lei nº 440 de 31 de dezembro.

Outro momento histórico importante é o que se prende com as determinações existentes no Decreto-Lei n.º 230/93 de 26 de julho, extinção da Guarda Fiscal. Neste documento era permitido que os militares da Guarda Fiscal requeressem o ingresso nos quadros, nomeadamente do SEF. Este facto é relevante porque todos os militares que transitaram para a estrutura do SEF eram homens o que implica um condicionamento na percentagem de mulheres existentes na instituição, até aos dias de hoje. Um evento determinante neste campo (extinção da Guarda Fiscal) prende-se com o surgimento da Carreira de Investigação e Fiscalização (CIF) no SEF, com o seu primeiro curso em 1990.

Também não é de somenos importância sublinhar que, das instituições analisadas, o SEF é, porventura, a que apresenta diferenças mais significativas com o caso central. Objetivamente, não é composta por militares, o número

de efetivos é muito inferior, as qualificações médias são superiores, possuem estruturas sindicais e não possuem um modelo de avaliação específico para os seus colaboradores (à exceção da CIF). No entanto, pertence ao mesmo ministério que a GNR, também atua em todo ao país e as funções que as instituições desempenham concorrem para o mesmo fim - a segurança interna. Além disto, os resultados que o SEF apresenta em alguns indicadores são extraordinários quando comparados com os demais casos em estudo, e mesmo com a administração em geral, sendo por isso recomendável o seu estudo.

O enquadramento institucional também é um dos mais ricos relacionando-se diretamente com o MAI, Ministério da Justiça, Ministério dos Negócios Estrangeiros, Segurança Social, Instituto dos Registos e Notariados, Instituto do Emprego e Formação Profissional, Autoridade para as Condições no Trabalho, Alto Comissariado para as Migrações e Direção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas.

No plano internacional o SEF representa o Estado Português no Comité Estratégico Imigração, Fronteiras e Asilo, no Grupo de Alto Nível de Asilo Migração, no Grupo de Budapeste, no desenvolvimento do Acervo de Schengen e assegura o ponto de contacto nacional com a *European Border and Coast Guard Agency*, entre outros (SEF, 2015).⁹

5.2. MOTIVAÇÃO

A análise das respostas existentes na tabela n.º 15 poderão ajudar a identificar a existência, ou não, de mulheres em todas as funções a todos os níveis, bem como os padrões comportamentais e ambiente de trabalho, no entanto, para um aprofundamento desta análise, poderá ser consultado o apêndice E que contém as respostas integrais obtidas junto do SEF.

⁹ Vide Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2018, página 51 e seguintes, sobre a atuação internacional do SEF.

Tabela n.º 15: Respostas do SEF à variável motivação

N.º	Pergunta	Resposta
1	A Carta de Missão do/a Dirigente Máximo/a do Organismo contempla a promoção do princípio da igualdade entre mulheres e homens?	Não
2	No planeamento estratégico, na definição dos objetivos, nos planos e nos relatórios de atividades e nos regulamentos internos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?	Não
3	O Organismo encoraja a candidatura de homens e de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?	Sim
4	O Organismo possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?	Sim

Fonte: resposta do SEF ao questionário institucional.

Da tabela é possível extrair que a carta de missão no SEF não contempla o princípio da promoção da igualdade entre mulheres e homens, nem tal princípio é utilizado na definição de objetivos. Sobre os campos anteriores a instituição refere que segue “os princípios a que deve obedecer a elaboração do plano e relatório anual de atividades dos serviços e organismos da Administração Pública.”

Não se contestando a premissa anterior de que os requisitos normativos são seguidos, pelo estudo da legislação vigente, não se encontram obstáculos que impeçam a utilização de objetivos sobre a promoção da igualdade, no entanto, também é verdade que não existem indicações que promovam a sua utilização.

A tabela n.º 15, também permite visualizar que a instituição potencia a candidatura de homens e mulheres para funções sub-representadas e que possui normas escritas que potenciam a promoção da igualdade nos locais de trabalho.

O SEF reforça mesmo este ponto acrescentando que “não discrimina os seus recursos humanos em razão do sexo, promovendo a representatividade dos homens e mulheres de acordo com as possibilidades de recrutamento e a salvaguarda da capacidade técnica e operacional.” No campo dos regulamentos do local de trabalho, é referido que “os códigos de ética do SEF preconizam o respeito pelo princípio da não discriminação, incluindo a perspetiva de género.”

A última questão que importa analisar neste campo é a existência de mulheres em todas as funções e a todos os níveis. No caso do SEF este facto é

uma realidade: 66,7% dos dirigentes, incluindo a Diretora Nacional; 41,8% dos dirigentes intermédios; 83,0% dos técnicos superiores; 78,9% dos assistentes técnicos; 68,1% dos assistentes operacionais e uma taxa de feminização global de 43%. Também é relevante sublinhar que no caso da Carreira de Investigação e Fiscalização só existem 19,4% de mulheres, mas recorda-se que os homens que transitaram da Guarda Fiscal foram colocados nesta carreira. Por outro lado, também é importante constatar que nesta carreira existem 18 Inspetores Coordenadores Superiores (excluindo os dirigentes), sendo que 9 são homens e 9 são mulheres.

5.3. RECURSOS E OBSTÁCULOS

O estudo dos recursos e obstáculos; *benchmarking*; avaliação; planeamento; análise; formação e; financiamento contará com a informação que é apresentada na tabela n.º 16.

Tabela n.º 16: Respostas do SEF à variável recursos/obstáculos

N.º	Pergunta	Resposta
5	O Organismo aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	Não
6	O Organismo adota uma perspetiva de género na análise dos seus programas orçamentais e planos financeiros, de modo a avaliar os seus potenciais impactos sobre mulheres e homens (<i>gender budgeting</i>)?	Sim, parcialmente
7	Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de discriminação em função do sexo?	Sim
8	O Organismo, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da não discriminação entre mulheres e homens e a promoção da igualdade de género?	Sim
9	O Organismo valoriza e facilita a frequência, por trabalhadores e trabalhadoras, de formação sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens?	Sim

Fonte: resposta do SEF ao questionário institucional.

Através da tabela é possível inferir que o SEF não aloca verbas, ou outro tipo de recursos, para implementação de medidas que promovam a igualdade

de e que a perspetiva de género está parcialmente presente na elaboração dos documentos orçamentais. Foi ainda adiantado que “está em estudo a adoção da perspetiva de género na elaboração do orçamento.”

Sobre a leitura dos dados anteriores, é importante frisar que a instituição não possui estruturas formais (grupos de trabalho ou gabinetes) como existem nas Forças Armadas e na GNR, no entanto constata-se um nível de conhecimento e informação da temática que não é inferior, o que só é possível pela alocação de alguns recursos.

A instituição também não possui queixas relativas à discriminação em função do sexo, planeia e facilita a frequência das formações tendo em conta a promoção da igualdade de género, acrescentando que “o plano de formação privilegia a formação por tipologia de funções, considerando a paridade entre os homens e as mulheres.” Apesar do número de formandos (um) e ações de formação (uma) não serem elevados, o caminho já foi iniciado em 2019, quando uma Inspetora Coordenadora do SEF participou no IV Curso para Altos Mandos de Polícias Iberoamericanas, organizado pela Polícia Nacional de Espanha, dedicado ao tema da igualdade de género e que contou com uma intervenção da Diretora Nacional do SEF.

Ainda no campo da partilha de boas práticas, desde 2014 que existem ações neste campo dentro das áreas específicas de atuação do SEF, de onde se destacam: “a realização da Conferência *A Globalização e as Migrações Regulares* que decorreu em Faro. Uma das intervenções versou sobre o papel das mulheres migrantes e; a participação de um Inspetor do SEF na Conferência Internacional do ISCTE-IUL como orador sobre o tema *vulnerabilidade das mulheres vítimas de tráfico para exploração sexual*.”

5.4. OUTRAS POLÍTICAS

A variável designada por outras políticas procura identificar, além das respostas da tabela n.º 17, os novos desenvolvimentos institucionais e potenciais prioridades neste campo.

Tabela n.º 17: Respostas do SEF à variável outras políticas

N.º	Pergunta	Resposta
10	Na comunicação interna e externa, o Organismo tem em consideração o princípio da não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?	Sim
11	O Organismo divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	Sim

Fonte: resposta do SEF ao questionário institucional.

Na tabela anterior é possível identificar que o SEF atenta ao princípio da não discriminação em função do sexo na comunicação interna e elenca como exemplo de boas práticas a “desagregação das estatísticas por sexo em acordo com as diretrizes nacionais de igualdade de género.”

No que tange à divulgação dos direitos do trabalhador em matérias de igualdade e não discriminação a instituição não só afirma que o faz, como reforça que é público e indica o *site* onde tais documentos podem ser consultados. Pela leitura dos mesmos, constata-se que os princípios anteriores poderão ser uma referência de boas práticas.

Ligado à componente das prioridades, mas também à variável anterior da formação, é relevante mencionar que “em 2020 será integrado no plano anual de formação o curso de formação *Policimento de crimes de ódio contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgénero e intersexo*, com a colaboração de formadores da CIG. Estão ainda previstas formações no âmbito das medidas integradas no IV Plano de ação para a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos 2018-2021.

Em suma, parece resultar como evidente que o tema está presente na instituição e que existe atenção sobre o mesmo, com iniciativas atuais e com algumas que já estão estabelecidas para o futuro.

5.5. AMBIENTE EXTERNO

A última variável a analisar corresponde ao estudo da interação entre mulheres e homens e cooperação com a sociedade - ambiente externo.

Tabela n.º 18: Respostas do SEF à variável ambiente externo

N.º	Pergunta	Resposta
12	As políticas setoriais potenciam o princípio da igualdade de género?	Sim
13	No planeamento estratégico é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?	Sim

Fonte: resposta do SEF ao questionário institucional.

A leitura da tabela n.º 18 permite aferir que a instituição considera que as políticas setoriais potenciam o princípio da igualdade de género. Não se contestando a interpretação efetuada, a realidade é que não se conhecem medidas específicas no ministério que potenciem esta componente. Aliás, já foram elencados exemplos onde ficou demonstrado que no caso concreto do MAI existe uma tendência para colocar esta agenda em segundo plano, quando comparado com o MDN.

Pela análise da tabela anterior, sabe-se ainda que a elaboração do planeamento estratégico tem em consideração a igualdade entre homens e mulheres.

Sobre a cooperação da instituição com a sociedade civil e o retrato do seu ambiente externo, recorda-se o que já foi mencionado no campo das suas especificidades institucionais. O SEF está obrigado a trabalhar, e trabalha de facto, com um conjunto muito vasto de entidades nacionais e internacionais no âmbito de todas as componentes das migrações, e que também são sensíveis a esta agenda, desde logo a CIG.

De referir que apesar de os indicadores sobre as mulheres em missões serem reduzidos, a instituição frisa o seu contributo para diversas medidas no campo do III plano. Sobre a interação com a sociedade civil é elencada a participação no “Grupo de Trabalho Temático sobre Mutilação Genital Femi-

na,” criado no âmbito do Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência contra as mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021.

Em suma, a instituição possui uma interligação forte com a sociedade civil, muito por força da multiplicidade de instituições com as quais se relaciona e que no fundo potenciam a adoção e atenção desta temática na instituição.

CONCLUSÃO

No presente estudo pretendeu-se entender: *como está a ser adotada e que fatores influenciam a implementação da agenda mulheres paz e segurança na GNR.*

A investigação foi motivada pelo facto de a Guarda apresentar níveis de adoção inferiores às demais forças no espetro da segurança e defesa e, sobretudo, porque as justificações tradicionais que condicionam a implementação da agenda não são exclusivas da GNR. Por outro lado, também não existem investigações que validem se os argumentos mais genéricos se aplicam à instituição, como sendo a falta de financiamento e comprometimento dos atores.

Nesta senda, tendo em vista a identificação do modo como está a ser adotada e que fatores influenciam a adoção da agenda na GNR, analisou-se a implementação do III plano sobre a RCSNU 1325 em três casos, quatro instituições: a GNR (caso central), as Forças Armadas (Marinha e Força Aérea) e o SEF.

O estudo da implementação do III plano nas instituições materializou os casos em análise, que foram observados com recurso ao modelo unificado de inovação desenvolvido por Berry e Berry. Esta opção deveu-se ao facto de que o modelo permite estudar o modo como a agenda está a ser adotada, mas sobretudo porque possibilita explicar os fatores que tenderão a afetar a sua adoção futura.

Esta dinâmica de casos e aplicação de um modelo foi adotada porque a hipótese central do trabalho, decorrente do modelo analítico, avançava que: *os fatores que explicam e influenciam a implementação da agenda MPS na*

GNR decorrem das diferenças existentes nas variáveis motivação, recursos/obstáculos, outras políticas e ambiente externo, quando comparado com outras instituições do espectro da segurança e defesa.

Depois de se aplicar o modelo aos casos, foi usado o método comparado para identificar as diferenças existentes nos arranjos institucionais das quatro variáveis independentes, em virtude do modelo analítico adotado, serão essas distinções que justificam as diferenças no resultado (nível de implementação).

Com o propósito de se robustecerem as conclusões e dar resposta à questão central, foi imprescindível analisar muito mais do que os três casos, foi necessário identificar o percurso e evolução do agenda a nível global, com especial enfoque no país e nos anteriores planos, bem como analisar os diversos argumentos que influenciam a implementação.

O estudo da agenda MPS permitiu constatar que os eventos focalizados foram determinantes para o início do agendamento ao nível internacional e nacional e que a produção e publicação de indicadores potenciou o agendamento das primeiras medidas. No caso específico do III plano, os fatores mais preponderantes para o seu agendamento estão ligados ao incremento de políticas anteriores (*feedback*). Ainda assim, considera-se que este problema é percebido, definido e que entrou para a agenda política devido à conjugação dos elementos mais tradicionais: pressão da comunidade científica internacional para se acelerar o processo de difusão e convergência, baseado na informação produzida.

Também parece verificar-se uma pré-disposição em aceitar medidas neste campo, no caso do III plano: existia um Governo com apoio parlamentar alargado; não são conhecidas propostas alternativas e; o plano podia ser (e foi) aprovado apenas por uma resolução do conselho de ministros, onde os pontos de vetos são menores do que nas leis ou decretos-leis.

Por outro lado, é notório que o próprio desenho do III plano, além das disposições no programa de governo, parece remeter a agenda para o MDN, fazendo sobressair a diferenciação entre ministérios.

O estudo da agenda MPS na Guarda iniciou-se com a verificação das especificidades que podem afetar a sua adoção. Da análise sobressaiu: a natureza militar; o facto de ser constituída por militares; o posicionamento

institucional; a polivalência; a dispersão territorial e; a diversidade das origens da hierarquia de topo.

Da análise da variável motivação, constata-se que ainda não há mulheres em todas as funções a todos os níveis, sobretudo não existem mulheres nos níveis cimeiros da hierarquia. Não existem mulheres com o posto de Oficial General, apenas 3,56% dos Oficiais Superiores são mulheres e só existe uma mulher em funções de Direção Intermédia ou Superior. Apesar do que se refere, o futuro parece tender a inverter esta situação devido à existência de 12,08% de mulheres em Capitães, Tenentes e Alferes. Também sobressaíram insuficiências na documentação interna sobretudo porque se espera que a igualdade seja algo intrínseco na atuação dos seus recursos humanos.

No campo dos recursos e obstáculos é notório que a Guarda iniciou um caminho de partilha de experiências, não só por força das afirmações no âmbito da criação da nova comissão, mas sobretudo com dados concretos de reuniões com congéneres e especialistas formados. Assim, poderá, ainda que de modo limitado, replicar a formação, por exemplo durante a fase de aprontamento devido à estrutura criada em 2015. As principais limitações da instituição parecem estar ligadas ao planeamento, análise e avaliação e sobretudo à alocação de verbas específicas para esta componente, ao que acresce a falta de recursos humanos em permanência na área.

Sobre a variável outras políticas, existem desenvolvimentos na área, mas é difícil projetar o grau de concretização porque o nível de maturação das ações é diminuto e sobretudo não existem documentos que estabeleçam linhas futuras, assim, caso existam pressões de outras áreas, estas questões estão sujeitas a ser novamente colocadas de lado.

Para o ambiente externo parece concorrer uma renovada interação com a sociedade civil, como sendo o exemplo da campanha contra a violência doméstica *#AmorAssimNão* associada à criação da comissão para a igualdade e que envolveu o Governo, a GNR e a empresa Delta Cafés.

A principal limitação parece resultar do facto de não existir um plano do MAI que impulse a GNR na concretização de medidas neste campo. Nestes termos, campanhas de sensibilização e medidas simbólicas são positivas, até porque é um tema onde existe unanimidade (não existem discursos a contestar a agenda MPS), mas mais importante será garantir as condições para que as mudanças incrementais, ainda que lentas, estejam asseguradas.

No fundo, enunciar os objetivos no plano estratégico e as medidas a seguir de dimensão operacional e, sobretudo, aferir os resultados por metas estabelecidas e por dados de execução mensuráveis que permitam avaliar a efetiva execução de cada medida pela análise das mudanças que se querem operar.

Relativamente à análise das duas instituições das Forças Armadas, os dados analisados apontam no sentido de que em algumas dimensões a agenda já é uma prática sedimentada, por exemplo, existem estruturas próprias para tratar estas questões e, em alguns casos, existem planos internos de ação.

Sobressai também uma estreita ligação a instituições internacionais, sobretudo à OTAN, sendo que esta ligação parece afirmar-se como a verdadeira força motriz para a implantação da agenda, seja pela importação de boas práticas, quer seja pelo conhecimento recebido através de formações.

Um último fator preponderante parece ser o *input* vindo do MDN e do reforço que vai sendo recebido pelos diversos planos e pedidos de prestação de contas que vão sendo feitos nesta área e que em muito diferem dos do MAI.

Sobre o SEF sobressaem os resultados muito positivos em diversos indicadores e que contrastam com as outras entidades analisadas e mesmo no seio da administração pública em geral, por exemplo, a taxa de feminização significativa dos dirigentes superiores e intermédios.

Sobressai ainda que, apesar dos resultados positivos, a instituição não descarta o esforço efetuado nesta componente e traduz as suas preocupações ao nível do planeamento estratégico.

Verifica-se ainda que o ambiente externo onde o SEF se insere é muito vasto, mas sobretudo, que potencia a adoção desta agenda na instituição, seja pela existência de formações, seja pela realização de estudos sobre o tema.

A resposta à pergunta central, de acordo com o modelo analítico seguido e hipótese definida, resultará das diferenças existentes nas variáveis dos casos em análise. No entanto, como são marcados dois momentos na pergunta central (como está a ser implementada e que fatores afetam a adoção da agenda na GNR), também a sua resposta será individualizada.

Para se responder ao modo como está a ser adotada recorre-se aos dados existentes na tabela n.º 19 sobre alguns indicadores relevantes.

CONCLUSÃO

Tabela n.º 19: Matriz de comparação dos resultados

N.º	Pergunta	GNR	Marinha	Força Aérea	SEF
	Percentagem total de mulheres na Instituição (referência a 31 de Julho de 2019) por:				
	Oficiais Gerais (ou equivalentes)	0%	0%	3,85%	66,67%
	Oficiais Superiores (ou equivalentes)	3,56%	8%	16,11%	41,77%
15	Capitães e Subalternos (ou equivalentes)	12,08%	26%	24,10%	19,41%
	Sargentos (ou equivalentes)	6,04%	7%	13,9%	83,72%
	Praças (ou equivalentes)	7,06%	9%	13,65%	33,33%
					78,92%
					68,18%
	N.º de mulheres na Instituição com funções de Direção Intermédia ou Superior (referência a 31 de Julho de 2019)				
17		N.º 1		61	2
		%		15,68%	66,67%

Fonte: respostas ao questionário institucional.

Os dados existentes validam as suposições iniciais de que a GNR apresenta resultados limitados em diversos indicadores. Os indicadores aqui reproduzidos são os que permitem uma melhor comparação e demonstração do que se refere, mas a comparação mais global pode ser visualizada no apêndice F.

O elemento anterior permite introduzir a segunda componente da resposta que complementa as primeiras indicações retiradas sobre a comparação de resultados. Ou seja, conforme foi amplamente referido, a adoção da agenda na GNR só agora está a dar os primeiros passos e só muito recentemente foi criada uma estrutura para estudar, desenhar e propor medidas neste âmbito. No fundo, até ao momento, era expectável que a agenda fosse adotada na GNR por interiorização dos valores subjacentes à mesma pelos seus militares, sem necessidade de medidas institucionais específicas de amplo espetro.

Para a segunda componente da resposta à questão central foi crucial a elaboração da tabela n.º 20 com a comparação dos potenciais fatores que afetam a agenda nas instituições.

A QUESTÃO DO GÉNERO E OS INSTRUMENTOS DA REGULAÇÃO INTERNACIONAL:
A AGENDA MULHERES, PAZ E SEGURANÇA NA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

Tabela n.º 20: Matriz de comparação dos fatores

N.º	Pergunta	GNR	Marinha	Força Aérea	SEF
1	A Carta de Missão do/a Dirigente Máximo/a do Organismo contempla a promoção do princípio da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	Sim	Não	Não
2	No planeamento estratégico, na definição dos objetivos, nos planos e nos relatórios de atividades e nos regulamentos internos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?	Não	Sim	Não	Não
3	O Organismo encoraja a candidatura de homens e de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?	Sim	Sim	Sim, parcial.	Sim
4	O Organismo possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?	Sim	Sim	Não	Sim
5	O Organismo aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	Não	Sim	Não	Não
6	O Organismo adota uma perspetiva de género na análise dos seus programas orçamentais e planos financeiros, de modo a avaliar os seus potenciais impactos sobre mulheres e homens (<i>gender budgeting</i>)?	Não	-	Não	Sim, parcial.
7	Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de discriminação em função do sexo?	Sim	Sim	Sim	Sim
8	O Organismo, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da não discriminação entre mulheres e homens e a promoção da igualdade de género?	Sim	Sim	Sim	Sim
9	O Organismo valoriza e facilita a frequência, por trabalhadores e trabalhadoras, de formação sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	Sim	Sim	Sim
10	Na comunicação interna e externa, o Organismo tem em consideração o princípio da não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?	Sim	Sim	Sim	Sim
11	O Organismo divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	Sim	Sim	Não	Sim
12	As políticas setoriais potenciam o princípio da igualdade de género?	Sim	Sim	Não	Sim
13	No planeamento estratégico é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?	Não	Sim	Não	Sim

Fonte: respostas ao questionário institucional.

Na tabela n.º 20 fica patente que não existe uma diferenciação significativa nestes fatores. As componentes que mais se diferenciam e que poderão

afetar os resultados futuros na Guarda dizem respeito à integração deste elemento nos instrumentos de gestão estratégica e, em segundo lugar, à alocação de recursos para esta finalidade, onde se poderá integrar a componente do género no planeamento orçamental.

Individualizando as diferenças nas variáveis e contemplando outros contributos, verifica-se que, no caso da motivação, embora a carta do dirigente contemple o reforço da igualdade como um designo a atingir, ainda não existem mulheres em todos os níveis ou em todas as funções e que a falta de desafios no recrutamento não favorece a ação.

Sobre os recursos e obstáculos já se apontou a importância da alocação de recursos, mas acresce especificar a relevância de recursos humanos em permanência para esta área.

Na variável outras políticas, sobressai a importância da estrutura recentemente criada na Guarda para acompanhar o assunto, mas é desejável que seja atualizada para uma estrutura de longevidade e poder formal superior.

No caso do ambiente externo, a diferença mais significativa é o facto de não existir um plano do MAI que impulse a GNR na concretização de medidas e o facto de não estar amplamente envolvida com organizações internacionais que incentivem a agenda (*e.g.* OTAN), para além do próprio plano de ação estar mais focalizado no MDN.

Em suma, a agenda MPS está agora a iniciar o seu trajeto de implementação na Guarda pelo que sobressai a motivação para a sua adoção, no entanto, sem recursos alocados em permanência e específicos para a área, os desafios na definição de medidas e incorporação de objetivos de comprometimento no planeamento estratégico serão superiores e a agenda tenderá a continuar nos níveis atuais. Os outros elementos cruciais no futuro, embora menos dependentes da atuação interna, prendem-se com a falta de direcionamento do plano para o MAI, a inexistência de planos setoriais e a carência de envolvimento com entidades que potenciem mais esta área.

A presente investigação enfrentou duas grandes tipologias de desafios, estruturais e conjunturais. Os estruturais dizem respeito às limitações do investigador no campo da ligação às entidades, que contrapõe com o afastamento desejável para se estudar o fenómeno. Os conjunturais prendem-se com o nível de detalhe da informação obtida junto das instituições. Depois de

se recolherem outras visões e de se utilizarem outras fontes de informação, afigura-se que os desafios foram mitigados.

É importante salientar que tendo em conta que esta problemática tem sido pouco estudada, espera-se que a investigação tenha o mérito de despertar consciências e de se assumir como um ponto de partida e acervo de informação para investigações futuras, pelo menos nas respostas das instituições.

Também parece ficar bem patente que o estudo deste assunto é importante e muito atual e que o mesmo ainda não foi abordado/estudado de forma consolidada. Assim, para futuras investigações deixa-se o desafio/sugestão de que o nível de análise incorpore o campo internacional e procure comparar não só os planos, mas também a sua implementação em forças congéneres da GNR.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Assembleia da República, 2007. *Lei n.º 63/2007 de 6 de Novembro - Aprova a orgânica da Guarda Nacional Republicana*. [Online] Available at: <https://www.gnr.pt/legislacaoGNR/leiOrganica.pdf> [Acedido em 01 setembro 2019].
- Berry, F. & Berry, W., 2007. *Innovation and Diffusion Models in Policy Reserarch*. Em: *Theories of the Policy Process*. Colorado: Westview Press, pp. 223 - 261.
- Caeiro, J. C., 2010. *Política Social e Estado Providência*. Lisboa: Coleção Manuais Lusíada.
- Carreiras, H., 2019. *Menos Reformas Melhores Políticas - As Forças Armadas não conseguem atrair e reter os profissionais de que necessitam*. [Online] Available at: <https://drive.google.com/file/d/1x2czAb5NJhUOriuZcM3EF4mOeWZQp08t/view> [Acedido em 01 setembro 2019].
- Cohen, M., March, J. & Olsen, J., 1972. *A Garbage Can model of organizational choice*. s.l.:Administrative Science Quarterly.
- Coligação Portugal à Frente, 2015. *Agora Portugal pode mais: programa de eleitoral*. [Online] Available at: <https://www.dn.pt/DNMultimedia/DOCS+PDFS/Portugal%20%C3%80%20Frente%20-%20Agora,%20Portugal%20pode%20mais.pdf> [Acedido em 26 agosto 2019].
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2018. *Relatório intercalar de execução - 2017 - II Plano nacional de Ação para implementação da RCSNU 1325 (2014-2018)*. [Online] Available at: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/07/Relatorio-Intercalar-de-Execu%C3%A7%C3%A3o-II-PNA-1325-2017.pdf> [Acedido em 14 janeiro 2019].
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2019. *RCSNU 1325*. [Online] Available at: <https://www.cig.gov.pt/planos-nacionais-areas/rcsnu-1325/> [Acedido em 22 agosto 2019].
- Comissão para a igualdade entre mulheres e homens, 2017. *Valorizar o trabalho - Efetivar a igualdade*. Lisboa: CIMH/CGTP-IN.
- CSNU, 2000. *Resolution 1325*. [Online] Available at: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325%282000%29 [Acedido em 01 julho 2019].

- Direção-geral da Administração e do Emprego Público, 2019. *Boletim estatístico do emprego público (BOEP) - Quadros Cap1 Administrações públicas*. [Online] Available at: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=COF56E62-5381-4271-B010-37ECE5B31017> [Acedido em 02 abril 2019].
- Dye, T., 1995. *Understanding Public Policy, 8 ed.*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Equipa de avaliação externa do II Plano, 2018. *Avaliação externa - II Plano Nacional de Acção para a implementação da RCSNU 1325*. [Online] Available at: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2019/06/Avalia%C3%A7%C3%A3o-PNA-II.pdf>. [Acedido em 15 agosto 2019].
- Exército Português, 2015. *Plano plurianual do exército para a execução do II plano nacional de ação para a implementação da RCSNU 1325 sobre mulheres, paz e segurança 2015-2018*. [Online] Available at: <http://assets.exercito.pt/SiteAssets/G%C3%A9nero/Plano%20Ex%C3%A9rcito%20PNA.pdf>
- Fischer, F., Miller, G. & Sidney, M., 2007. *Handbook of Public Policy*. USA: CRC Press.
- Força Aérea, 2019. *Missão - Visão*. [Online] Available at: https://www.emfa.pt/p-181-missao_visao [Acedido em 22 setembro 2019].
- Gabinete de Perspetiva de Género da Marinha, 2019. *Newslette N.º 3 - Estratégia para a Igualdade*, Lisboa: s.n.
- GNR, 2018. *Instrumentos de gestão*. [Online] Available at: <http://www.gnr.pt/InstrumentosGestao/2017/RA2017.pdf> [Acedido em 13 janeiro 2019].
- GNR, 2019a. *vanGUARDA n.º 39 | abril 2019*. [Online] Available at: https://drive.google.com/file/d/1ek2yzU0u2_ljkPXTI_-PiBbZPATxs3g/view [Acedido em 15 setembro 2019].
- GNR, 2019. *Missão, Visão e Valores*. [Online] Available at: <https://www.gnr.pt/missao.aspx> [Acedido em 14 setembro 2019].
- Guterres, A., 2017. *Tribunal para ex-Jugoslávia enraizou luta contra impunidade na consciência coletiva, diz chefe da ONU*. [Online] Available at: <https://nacoesunidas.org/tribunal-para-ex-iugoslavia-enraizou-luta-contrainpunidade-na-consciencia-coletiva-diz-chefe-da-onu/> [Acedido em 01 julho 2019].
- Immergut, E., Anderson, K. & Schulze, I., 2009. *The Handbook of West European Pensions Politics*. New York: Oxford University Press.
- Kingdon, J. W., 1995. *Alternatives and Public Policies*. s.l.:Journal of European Public Policy.
- Marinha, 2018. *Diretiva Estratégica da Marinha 2018*. [Online] Available at: <https://www.marinha.pt/pt/informacao-instituicional/Paginas/Diretiva-Estrategica-da-Marinha.aspx> [Acedido em 02 outubro 2019].

- Meireles, J. M. M., 2018. *A integração da perspectiva do género – um modelo para as organizações militares*. [Online] Available at: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/23216/1/MAJ%20Jorge%20Meireles.pdf> [Acedido em 2019].
- Messias, F. & Gomes, F., 2014. *CGTP-IN 43 anos a construir a igualdade entre mulheres e homens*. Lisboa: IJBC e CGTP-IN.
- Mill, J. S., 1984. *Sistema de lógica dedutiva e indutiva*. São Paulo: Abril Cultural.
- Ministério da Administração Interna, 2014. *Plano para a Igualdade de Género do MAI (2014-2017)*. [Online] Available at: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/01/Plano-de-A%C3%A7%C3%A3o-Setorial-para-a-Igualdade-de-G%C3%A9nero-Minist%C3%A9rio-da-Administra%C3%A7%C3%A3o-Interna.pdf> [Acedido em 28 dezembro 2018].
- Ministério da Defesa Nacional, 2014. *Plano de Ação Setorial para a Igualdade - Defesa Nacional e Forças Armadas*. [Online] Available at: https://www.defesa.pt/institucional/oministerio/Documents/IgualdadedoGenero/20140314%20mdn%20PASI%202014_2017.pdf [Acedido em 18 março 2019].
- Ministério da Defesa Nacional, 2019. *Plano Setorial para a Igualdade da Defesa Nacional 2019-2021*. [Online] Available at: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=a654b649-aab0-4e93-8a7e-8105fe344c62> [Acedido em 01 julho 2019].
- Nações Unidas, 1995. *Report of the Fourth World Conference on Women Beijing*. [Online] Available at: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf> [Acedido em 4 agosto 2019].
- Nações Unidas, 2000. *Women 2000: Gender Equality, Development and Peace for the Twenty-First*. [Online] Available at: <https://undocs.org/en/A/S-23/10/Rev.1> [Acedido em 4 agosto 2019].
- Nações Unidas, 2015. *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1325*. [Online] Available at: [https://www.peacewomen.org/sites/default/files/UNW-GLOBAL-STUDY-1325-2015%20\(1\).pdf](https://www.peacewomen.org/sites/default/files/UNW-GLOBAL-STUDY-1325-2015%20(1).pdf) [Acedido em 13 janeiro 2019].
- Nações Unidas, 2015a. *The Story of Resolution 1325 - Women, Peace and Security*. [Online] Available at: <https://www.youtube.com/watch?v=mZH5hIOyU4Y> [Acedido em 2 agosto 2019].
- Olsson, L. & Sundström, K., 2013. *European Union's Gender Policy for CSDP Missions: Contents and Gaps*. [Online] Available at: https://fba.se/contentassets/8ed4b9c1a27c4c1dbc20d51172d6e83e/policy-review_eu-gender-policy-for-csdp.pdf [Acedido em 03 abril 2019].

- Olsson, L. & Tejpar, J., 2009. *Operational effectiveness and UN Resolution 1325 - Practices and Lessons from Afghanistan*. [Online] Available at: https://www.peacewomen.org/sites/default/files/1325_PracticeLessonsAfghanistan_SDRA_May2009_0.pdf [Acedido em 02 fevereiro 2019].
- Organização do Tratado do Atlântico Norte, 2016. *Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives*. [Online] Available at: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_01/1801-2016-Summary-NR-to-NCGP.pdf [Acedido em janeiro 10 2019].
- País aominuto, 2019. *GNR vai ter comissão para a igualdade de género e contra a discriminação*. [Online] Available at: <https://www.noticiasominuto.com/pais/1316277/gnr-vai-ter-comissao-para-a-igualdade-de-genero-e-contra-a-discriminacao> [Acedido em 14 setembro 2019].
- Partido Socialista, 2015. *Programa Eleitoral do Partido Socialista - Legislativas 2015*. [Online] Available at: https://www.ps.pt/wp-content/uploads/2016/06/programa_eleitoral-PS-legislativas2015.pdf [Acedido em 26 agosto 2019].
- Presidência do Conselho de Ministros, 2009. *Resolução do Conselho de Ministros n.º 71/2009 - I Plano Nacional de Acção para Implementação da RCSNU 1325*. [Online] Available at: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2013/12/6.pdf> [Acedido em agosto 2019].
- Presidência do Conselho de Ministros, 2014. *Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/2014 - II Plano Nacional de Acção*. [Online] Available at: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2014/08/II-Plano-Nacional-de-A%C3%A7%C3%A3o-para-a-implementa%C3%A7%C3%A3o-da-RCSNU-1325.pdf> [Acedido em 14 julho 2019].
- Presidência do Conselho de Ministros, 2019. *Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2019 - III Plano Nacional de Acção*. [Online] Available at: <https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/119622096/details/maximized> [Acedido em 15 fevereiro 2019].
- PSP, 2018. *PSP Balanço Social 2017*. [Online] Available at: <http://www.psp.pt/Documentos%20Varios/Balan%C3%A7o%20Social%20da%20PSP%20202017.pdf> [Acedido em 14 janeiro 2019].
- Público, 2019. *GNR abre processos a militares em vídeo de continência de prostituta*. [Online] Available at: <https://www.publico.pt/2019/05/29/sociedade/noticia/gnr-condena-militares-video-continencia-prostituta-caso-isolado-1874593> [Acedido em 30 junho 2019].
- Rijo, F., Marreiros, J., Mairós, J. & Paquete, O., 2018. *Revista de Ciências Militares*, Vol. VI, N.º 1. *A retenção dos Militares nas Forças Armadas*, pp. 333-355.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Rocha, O. J., 2010. *Gestão do Pocesso Político e Políticas Públicas*. Lisboa: Escolar Editora.
- Sabatier, P. A., 2007. *Theories of the Policy Process*. USA: Westview.
- Sartori, G. & Morilo, L., 1991. *La Comparación en las Ciencias Sociales*. Madrid: Alianza Editorial.
- SEF, 2015. *As Forças Armadas e as Forças e Serviços de Segurança*. [Online] Available at: <https://www.idn.gov.pt/conteudos/documentos/Referencial%20Apoio.pdf> [Acedido em 01 agosto 2019].
- SEF, 2018. *Balanço Social do SEF 2017*. [Online] Available at: <https://www.sef.pt/pt/Documents/BS2017.pdf> [Acedido em 15 janeiro 2019].
- SEF, 2019. *Missão*. [Online] Available at: <https://www.sef.pt/pt/pages/conteudo-detalhe.aspx?nID=1> [Acedido em 15 outubro 2019].
- XXI Governo Constitucional, 2015. *Programa do XXI Governo Constitucional*. [Online] Available at: <https://www.portugal.gov.pt/ficheiros-geral/programa-do-governo-pdf.aspx> [Acedido em 15 agosto 2019].

APÊNDICES

Apêndice A – Questionário institucional

N.º	Pergunta	Resposta
1	A Carta de Missão do/a Dirigente Máximo/a do Organismo contempla a promoção do princípio da igualdade entre mulheres e homens?	
2	No planeamento estratégico, na definição dos objetivos, nos planos e nos relatórios de atividades e nos regulamentos internos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?	
3	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção. O Organismo encoraja a candidatura de homens e de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?	
4	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção. O Organismo possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?	
5	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção. O Organismo aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	
6	Se sim, qual a %. Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção. O Organismo adota uma perspectiva de género na análise dos seus programas orçamentais e planos financeiros, de modo a avaliar os seus potenciais impactos sobre mulheres e homens (<i>gender budgeting</i>)?	
7	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção. Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de discriminação em função do sexo?	
8	Caso a resposta anterior seja "não" elenque elementos que poderão contribuir para uma redução do número de queixas. O Organismo, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da não discriminação entre mulheres e homens e a promoção da igualdade de género?	
9	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção. O Organismo valoriza e facilita a frequência, por trabalhadores e trabalhadoras, de formação sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens?	
9	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	

A QUESTÃO DO GÉNERO E OS INSTRUMENTOS DA REGULAÇÃO INTERNACIONAL:
A AGENDA MULHERES, PAZ E SEGURANÇA NA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

N.º	Pergunta	Resposta
10	Na comunicação interna e externa, o Organismo tem em consideração o princípio da não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)? Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	
11	O Organismo divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo? Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção .	
12	As políticas setoriais potenciam o princípio da igualdade de género? Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	
13	No planeamento estratégico é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo? Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção,	
14	N.º total de mulheres na Instituição (referência a 31 de julho de 2019) por: Oficiais Gerais (ou equivalente) Oficiais Superiores (ou equivalente) Capitães e Subalternos (ou equivalente) Sargentos (ou equivalente) Praças (ou equivalente)	
	Informação adicional	
15	Percentagem total de mulheres na Instituição (referência a 31 de julho de 2019) por: Oficiais Gerais (ou equivalente) Oficiais Superiores (ou equivalente) Capitães e Subalternos (ou equivalente) Sargentos (ou equivalente) Praças (ou equivalente)	
	Informação adicional	
16	N.º de mulheres na Instituição com funções de Comando/Direção/Chefia (referência a 31 de julho de 2019):	N.º %
	Informação adicional.	
17	N.º de mulheres na Instituição com funções de Direção Intermédia ou Superior (referência a 31 de julho de 2019):	N.º %
	Informação adicional.	
18	N.º de participações em eventos internacionais sobre a agenda mulheres, paz e segurança (desde 2014, inclusive).	
	Informação adicional	

APÊNDICES

N.º	Pergunta	Resposta
19	N.º de ações de formação sobre a agenda mulheres, paz e segurança (desde 2014, inclusive).	Eventual informação adicional
20	N.º de formados/as, por sobre a agenda mulheres, paz e segurança (desde 2014, inclusive).	Informação adicional
21	N.º de ações de formação e treino, sobre a agenda mulheres, paz e segurança, durante a fase de aprontamento para missões no exterior (desde 2014, inclusive).	Informação adicional.
22	N.º de estudos produzidos sobre a situação das mulheres na instituição (desde 2014, inclusive).	Informação adicional.
23	N.º de iniciativas realizadas sobre a agenda mulheres, paz e segurança (p. ex., debates, seminários, reuniões ou conferências) - desde 2014, inclusive.	Informação adicional.
24	N.º de mulheres candidatas a missões no exterior (desde 2014, inclusive).	Informação adicional
24	N.º total de candidatos/as a missões no exterior (desde 2014, inclusive).	Informação adicional
25	N.º de estudos produzidos sobre as barreiras à participação das mulheres em missões (desde 2014, inclusive).	Informação adicional
26	N.º de mulheres em missões no exterior (desde 2014, inclusive) por: Oficiais Gerais (ou equivalente) Oficiais Superiores (ou equivalente) Capitães e Subalternos (ou equivalente) Sargentos (ou equivalente) Praças (ou equivalente)	Informação adicional.
27	% de mulheres em missões no exterior (desde 2014, inclusive), por: Oficiais Gerais (ou equivalente) Oficiais Superiores (ou equivalente) Capitães e Subalternos (ou equivalente) Sargentos (ou equivalente) Praças (ou equivalente)	Informação adicional
28	Por favor, elenque os principais desafios nas dimensões motivação, recursos/obstáculos, outras políticas e ambiente externo, para a adoção da agenda mulheres, paz e segurança na Instituição .	

Fonte: adaptado de Ministério da Administração Interna (2014) e Presidência do Conselho de Ministros (2019).

Apêndice B – Respostas da GNR ao questionário institucional

N.º	Pergunta	Resposta
1	A Carta de Missão do/a Dirigente Máximo/a do Organismo contempla a promoção do princípio da igualdade entre mulheres e homens?	Sim
	No planeamento estratégico, na definição dos objetivos, nos planos e nos relatórios de atividades e nos regulamentos internos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?	Não
2	Caso a resposta anterior seja "sim, A menção expressa à igualdade entre homens e mulheres parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	<p>enquanto princípio do Organismo, não existe nos documentos que materializam o planeamento estratégico, nos regulamentos internos, nem nos planos e relatórios anuais de atividades, nem nos respetivos objetivos que são definidos e avaliados nos instrumentos de gestão referidos.</p> <p>O facto de o princípio não estar mencionado de forma expressa, nestes documentos, não deve ser um pressuposto de que o princípio não está amplamente adotado.</p> <p>Os Planos e Relatórios de Atividades fazem o relacionamento das atividades da GNR com os planos e legislação que determinam a implementação por parte do Estado Português das Resoluções das Nações Unidas. Para o PA GNR 2020 será relacionado com a RCM n.º 33/2019, no que a esta matéria diz respeito.</p> <p>Realça-se que a GNR tem participado no planeamento dos indicadores e metas do III Plano Nacional de Ação para Implementação do RCSNU n.º 1325 (2000), enquanto responsável pela execução e cumprimento de metas neste âmbito.</p> <p>Efectivamente; em 2014, a GNR constituiu um Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género, cuja primeira reunião teve lugar a 12JAN15, com representação de diversos órgãos superiores de comando e direção e dos Serviços Sociais da GNR, e em sede da qual foram adotadas algumas medidas concretas, nomeadamente a criação de um Ponto de Contacto para a CIG, o impulsionamento da imagem institucional (a contemplar os dois géneros) e o desagregar da informação estatística por género e categoria profissional. Assim, a partir de 2015, passou a verificar-se a inclusão, nos Planos Anuais de Atividades, de indicadores respeitantes à do RCSNU n.º 1325 e do PNA. Recentemente foi criada a Comissão de Igualdade de Género na GNR.</p> <p>Em suma, a igualdade entre homens e mulheres é um princípio que já está intrínseco na atuação e organização da GNR, sendo praticado diariamente, fruto da evolução que esta matéria tem sofrido em sede de atuação do Estado Português, não se demonstrando necessária a sua evidenciação taxativa, em termos de Instrumentos de Gestão e Planeamento Estratégico.</p>

A QUESTÃO DO GÉNERO E OS INSTRUMENTOS DA REGULAÇÃO INTERNACIONAL:
A AGENDA MULHERES, PAZ E SEGURANÇA NA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

N.º	Pergunta	Resposta
	O Organismo encoraja a candidatura de homens e: de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?	Sim
3	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Através da publicação de convites para os organismos.
	O Organismo possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?	Sim
4	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Existem alguns normativos que abordam esta temática, todavia, não são específicos sobre a mesma. A Comissão para a Igualdade de Género na GNR recentemente criada, terá, entre outras atribuições, a elaboração de normas específicas sobre esta matéria.
	O Organismo aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	Não
5	Se sim, qual a %.	
	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	As verbas alocadas ainda não sejam específicas para este fim, todavia, acabam por contribuir para a igualdade de género entre homens e mulheres na GNR.
	O Organismo adota uma perspetiva de género na análise dos seus programas orçamentais e planos financeiros, de modo a avaliar os seus potenciais impactos sobre mulheres e homens (<i>gender budgeting</i>)?	Não
6	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	
	Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de discriminação em função do sexo?	Sim
7	Caso a resposta anterior seja "não" elenque elementos que poderão contribuir para uma redução do número de queixas.	Até à data não existem queixas formais.

APÊNDICES

N.º	Pergunta	Resposta
8	<p>O Organismo, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da não discriminação entre mulheres e homens e a promoção da igualdade de género?</p> <p>Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.</p>	<p>Sim</p>
9	<p>O Organismo valoriza e facilita a frequência, por trabalhadores e trabalhadoras, de formação sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens?</p> <p>Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.</p>	<p>Sim</p>
10	<p>Na comunicação interna e externa, o Organismo tem em consideração o princípio da não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?</p> <p>Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.</p>	<p>Sim</p>
11	<p>O Organismo divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?</p> <p>Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.</p>	<p>Sim</p> <p>O organismo divulga os deveres dos seus militares e civis, decorrentes dos normativos legais, sem qualquer distinção do género.</p>
12	<p>As políticas setoriais potenciam o princípio da igualdade de género?</p> <p>Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.</p>	<p>Sim</p>

A QUESTÃO DO GÉNERO E OS INSTRUMENTOS DA REGULAÇÃO INTERNACIONAL:
A AGENDA MULHERES, PAZ E SEGURANÇA NA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

N.º	Pergunta	Resposta
	No planeamento estratégico é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?	Não
13	<p>Caso a resposta anterior seja "sim, A menção expressa à igualdade entre homens e mulheres parcialmente" ou "não" elenque os enquanto princípio do Organismo, não existe nos documentos fatores que poderão contribuir para que materializam o planeamento estratégico da GNR. uma ampla adoção.</p>	<p>O facto de o princípio não estar mencionado de forma expressa, não deve ser um pressuposto de que o mesmo não está amplamente adotado.</p> <p>Da mesma forma, são definidos planos e legislação que determinam a implementação por parte do Estado Português das Resoluções das Nações Unidas. Será o caso do PA GNR 2020, cujas atividades serão relacionadas com a RCM n.º 33/2019, no que a esta matéria diz respeito.</p> <p>Realça-se que a GNR tem participado no planeamento dos indicadores e metas do III Plano Nacional de Ação para Implementação do RCSNU n.º 1325 (2000), enquanto responsável pela execução e cumprimento de metas neste âmbito.</p> <p>Efetivamente, em 2014, a GNR constituiu um Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género, cuja primeira reunião teve lugar a 12JAN15, com representação de diversos órgãos superiores de comando e direção e dos Serviços Sociais da GNR, e em sede da qual foram adotadas algumas medidas concretas, nomeadamente a criação de um Ponto de Contacto para a CIG, o impulsionamento da imagem institucional (a contemplar os dois géneros) e o desagregar da informação estatística por género e categoria profissional. Assim, a partir de 2015, passou a verificar-se a inclusão, nos Planos Anuais de Atividades, de indicadores respeitantes à do RCSNU n.º 1325 e do PNA. Na senda, está, ainda, determinado, para 2019, a criação de uma Comissão de Igualdade de Género na GNR, apesar de não constar nos documentos referidos.</p> <p>Em suma, a igualdade entre homens e mulheres é um princípio que já está intrínseco na atuação e organização da GNR, sendo praticado diariamente, fruto da evolução que esta matéria tem sofrido em sede de atuação do Estado Português, não se demonstrando necessária a sua evidenciação taxativa, em termos de Planeamento Estratégico.</p>
	N.º total de mulheres na Instituição (referência a 31 de julho de 2019) por:	
	Oficiais Gerais (ou equivalente)	0
	Oficiais Superiores (ou equivalente)	14
14	Capitães e Subalternos (ou equivalente)	58
	Sargentos (ou equivalente)	146
	Praças (ou equivalente)	1336
	Informação adicional	-

APÊNDICES

N.º	Pergunta	Resposta
	Percentagem total de mulheres na Instituição (referência a 31 de julho de 2019) por:	
	Oficiais Gerais (ou equivalente)	0%
	Oficiais Superiores (ou equivalente)	3,56%
15	Capitães e Subalternos (ou equivalente)	12,08%
	Sargentos (ou equivalente)	6,04%
	Praças (ou equivalente)	7,06%
	Informação adicional	-
	N.º de mulheres na Instituição com funções de Comando/Direção/ Chefia (referência a 31 de julho de 2019):	
16	N.º	218
	%	-
	Informação adicional.	-
	N.º de mulheres na Instituição com funções de Direção Intermédia ou Superior (referência a 31 de julho de 2019):	
17	N.º	1
	%	-
	Informação adicional.	-
	N.º de participações em eventos internacionais sobre a agenda mulheres, paz e segurança (desde 2014, inclusive).	26
18	Informação adicional.	Desde 2014, a GNR no âmbito CEPOL, Frontex, ESDC e EUPCST, participou em 26 Eventos.
	N.º de ações de formação sobre a agenda mulheres, paz e segurança (desde 2014, inclusive).	6
19	Eventual informação adicional	Desde 2014 a GNR organizou 6 ações de Formação
	N.º de formados/as, sobre a agenda mulheres, paz e segurança (desde 2014, inclusive).	648
20	Informação adicional.	Desde 2014 foram formados 648 militares da GNR.
	N.º de ações de formação e treino, sobre a agenda mulheres, paz e segurança, durante a fase de aprontamento para missões no exterior (desde 2014, inclusive).	24
21	Informação adicional.	A GNR organizou 24 ações de Formação.
	N.º de estudos produzidos sobre a situação das mulheres na instituição (desde 2014, inclusive).	4
22	Informação adicional.	A GNR colaborou em 4 estudos externos.

A QUESTÃO DO GÉNERO E OS INSTRUMENTOS DA REGULAÇÃO INTERNACIONAL:
A AGENDA MULHERES, PAZ E SEGURANÇA NA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

N.º	Pergunta	Resposta
	N.º de iniciativas realizadas sobre a agenda mulheres, paz e segurança (p. ex., debates, seminários, reuniões ou conferências) – desde 2014, inclusive.	1
23	Informação adicional.	Foi realizado na GNR uma iniciativa no âmbito do Comité para a Igualdade entre Mulheres e Homens da Guardia Civil. Está em fase de planeamento diversas ações no âmbito do projeto EUPCST, bem como de atividades alusivas aos 20 anos da RCSNU 1325.
	N.º de mulheres candidatas a missões no exterior (desde 2014, inclusive).	
24	N.º total de candidatos/as a missões no exterior (desde 2014, inclusive).	
	Informação adicional.	Não foi possível compilar estes dados.
	N.º de estudos produzidos sobre as barreiras à participação das mulheres em missões (desde 2014, inclusive).	
25	Informação adicional.	A GNR produziu um estudo no âmbito do CEMC 2017/18, sobre a integração da perspetiva de género nas organizações militares.
	N.º de mulheres em missões no exterior (desde 2014, inclusive) por:	
	Oficiais Gerais (ou equivalente)	0
	Oficiais Superiores (ou equivalente)	0
26	Capitães e Subalternos (ou equivalente)	7
	Sargentos (ou equivalente)	4
	Praças (ou equivalente)	3
	Informação adicional.	-
	% de mulheres em missões no exterior (desde 2014, inclusive), por:	
	Oficiais Gerais (ou equivalente)	
	Oficiais Superiores (ou equivalente)	
27	Capitães e Subalternos (ou equivalente)	-
	Sargentos (ou equivalente)	
	Praças (ou equivalente)	
	Informação adicional.	Não foi possível compilar estes dados.

APÊNDICES

N.º	Pergunta	Resposta
28	<p>Por favor, elenque os principais desafios nas dimensões motivação, recursos/obstáculos, outras políticas e ambiente externo, para a adoção da agenda mulheres, paz e segurança na Instituição.</p>	<p>Em 2015, a Guarda começou a adotar as primeiras medidas relativas à Agenda WPS, nomeadamente a representatividade na Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), o impulso da imagem institucional (Homem e Mulher), a informação estatística desagregada por género e categoria profissional e a inclusão nos Planos Anuais de Atividades dos indicadores no âmbito da RCSNU 1325 e do PNA. Com a recente criação da Comissão de Igualdade de Género da GNR, um dos objetivos passa por dar continuidade aos trabalhos nesta área, atentos principais instrumentos nacionais e internacionais legislativos vinculativos em matéria de eliminação da discriminação contra as mulheres e de defesa e promoção dos seus direitos humanos, entre os quais se destacam, entre outros, a Estratégia Nacional para a Igualdade de Género e a Não Discriminação 2018-2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio e, o III Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança 2019-2022, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2019, de 15 de fevereiro.</p>

Apêndice C – Respostas da Marinha ao questionário institucional

N.º	Pergunta	Resposta
1	A Carta de Missão do/a Dirigente Máximo/a do Organismo contempla a promoção do princípio da igualdade entre mulheres e homens?	Sim
2	No planeamento estratégico, na definição dos objetivos, nos planos e nos relatórios de atividades e nos regulamentos internos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo? Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Sim
3	O Organismo encoraja a candidatura de homens e de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as? Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Sim
4	O Organismo possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho? Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Sim
5	O Organismo aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens? Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Sim
6	O Organismo adota uma perspetiva de género na análise dos seus programas orçamentais e planos financeiros, de modo a avaliar os seus potenciais impactos sobre mulheres e homens (<i>gender budgeting</i>)? Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	
7	Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de discriminação em função do sexo? Caso a resposta anterior seja "não" elenque elementos que poderão contribuir para uma redução do número de queixas.	Sim
8	O Organismo, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da não discriminação entre mulheres e homens e a promoção da igualdade de género? Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Sim
9	O Organismo valoriza e facilita a frequência, por trabalhadores e trabalhadoras, de formação sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens? Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Sim
10	Na comunicação interna e externa, o Organismo tem em consideração o princípio da não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)? Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Sim

A QUESTÃO DO GÉNERO E OS INSTRUMENTOS DA REGULAÇÃO INTERNACIONAL:
A AGENDA MULHERES, PAZ E SEGURANÇA NA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

N.º	Pergunta	Resposta
11	O Organismo divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	Sim
	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	
12	As políticas setoriais potenciam o princípio da igualdade de género?	Sim
	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	
13	No planeamento estratégico é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?	Sim
	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	
14	N.º total de mulheres na Instituição (referência a 31 de julho de 2019) por:	
	Oficiais Gerais (ou equivalente)	0
	Oficiais Superiores (ou equivalente)	64
	Capitães e Subalternos (ou equivalente)	309
	Sargentos (ou equivalente)	151
	Praças (ou equivalente)	352
	Informação adicional.	
15	Percentagem total de mulheres na Instituição (referência a 31 de julho de 2019) por:	
	Oficiais Gerais (ou equivalente)	0
	Oficiais Superiores (ou equivalente)	8%
	Capitães e Subalternos (ou equivalente)	26%
	Sargentos (ou equivalente)	7%
	Praças (ou equivalente)	9%
	Informação adicional.	
16	N.º de mulheres na Instituição com funções de Comando/Direção/Chefia (referência a 31 de julho de 2019):	
	N.º	
	%	
	Informação adicional.	
17	N.º de mulheres na Instituição com funções de Direção Intermédia ou Superior (referência a 31 de julho de 2019):	
	N.º	
	%	
	Informação adicional.	
18	N.º de participações em eventos internacionais sobre a agenda mulheres, paz e segurança (desde 2014, inclusive).	
	Informação adicional.	
19	N.º de ações de formação sobre a agenda mulheres, paz e segurança (desde 2014, inclusive).	
	Eventual informação adicional.	
20	N.º de formados/as, por sobre a agenda mulheres, paz e segurança (desde 2014, inclusive).	
	Informação adicional.	

APÊNDICES

N.º	Pergunta	Resposta
21	N.º de ações de formação e treino, sobre a agenda mulheres, paz e segurança, durante a fase de aprontamento para missões no exterior (desde 2014, inclusive).	Informação adicional.
22	N.º de estudos produzidos sobre a situação das mulheres na instituição (desde 2014, inclusive).	Informação adicional.
23	N.º de iniciativas realizadas sobre a agenda mulheres, paz e segurança (p. ex., debates, seminários, reuniões ou conferências) - desde 2014, inclusive.	Informação adicional.
24	N.º de mulheres candidatas a missões no exterior (desde 2014, inclusive). N.º total de candidatos/as a missões no exterior (desde 2014, inclusive).	Informação adicional.
25	N.º de estudos produzidos sobre as barreiras à participação das mulheres em missões (desde 2014, inclusive).	Informação adicional.
26	N.º de mulheres em missões no exterior (desde 2014, inclusive) por: Oficiais Gerais (ou equivalente) Oficiais Superiores (ou equivalente) Capitães e Subalternos (ou equivalente) Sargentos (ou equivalente) Praças (ou equivalente)	Informação adicional.
27	% de mulheres em missões no exterior (desde 2014, inclusive), por: Oficiais Gerais (ou equivalente) Oficiais Superiores (ou equivalente) Capitães e Subalternos (ou equivalente) Sargentos (ou equivalente) Praças (ou equivalente)	Informação adicional.
28	Por favor, elenque os principais desafios nas dimensões motivação, recursos/obstáculos, outras políticas e ambiente externo, para a adoção da agenda mulheres, paz e segurança na Instituição.	

Apêndice D – Respostas da Força Aérea ao questionário institucional

N.º	Pergunta	Resposta
1	A Carta de Missão do/a Dirigente Máximo/a do Organismo contempla a promoção do princípio da igualdade entre mulheres e homens?	Não
2	No planeamento estratégico, na definição dos objetivos, nos planos e nos relatórios de atividades e nos regulamentos internos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?	Não
	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Existe uma perceção de igualdade, inclusivé para as mulheres, pelo que, nunca foi incluída uma menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo.
	O Organismo encoraja a candidatura de homens e de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?	Sim, parcialmente
3	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Existe a preocupação na colocação de mulheres em certas funções em que exista sub-representação, no entanto, as próprias mulheres não se candidatam tanto a essas funções e o Organismo não força a candidatura.
4	O Organismo possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?	Não
	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Está prevista a adoção de um Código de Conduta, mas ainda não foi elaborado.
5	O Organismo aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	Não
	Se sim, qual a %.	
	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Será feito se se considerar necessário.
6	O Organismo adota uma perspetiva de género na análise dos seus programas orçamentais e planos financeiros, de modo a avaliar os seus potenciais impactos sobre mulheres e homens (<i>gender budgeting</i>)?	Não
	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Será feito se se considerar necessário.
7	Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de discriminação em função do sexo?	Sim
	Caso a resposta anterior seja "não" elenque elementos que poderão contribuir para uma redução do número de queixas.	

A QUESTÃO DO GÉNERO E OS INSTRUMENTOS DA REGULAÇÃO INTERNACIONAL:
A AGENDA MULHERES, PAZ E SEGURANÇA NA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

N.º	Pergunta	Resposta
8	O Organismo, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da não discriminação entre mulheres e homens e a promoção da igualdade de género? Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Sim
9	O Organismo valoriza e facilita a frequência, por trabalhadores e trabalhadoras, de formação sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens? Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Sim
10	Na comunicação interna e externa, o Organismo tem em consideração o princípio da não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)? Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Sim
11	O Organismo divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo? Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Não
		Obrigatoriedade/instrução para o fazer.
12	As políticas setoriais potenciam o princípio da igualdade de género? Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Não
		Orientações nesse sentido ao nível estratégico.
13	No planeamento estratégico é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo? Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Não
		Orientações nesse sentido ao nível estratégico.
14	N.º total de mulheres na Instituição (referência a 31 de julho de 2019) por: Oficiais Gerais (ou equivalente) Oficiais Superiores (ou equivalente) Capitães e Subalternos (ou equivalente) Sargentos (ou equivalente) Praças (ou equivalente)	1 82 322 357 159
	Informação adicional.	Inclui pessoal em formação

APÊNDICES

N.º	Pergunta	Resposta
15	Percentagem total de mulheres na Instituição (referência a 31 de julho de 2019) por:	
	Oficiais Gerais (ou equivalente)	3,85%
	Oficiais Superiores (ou equivalente)	16,11%
	Capitães e Subalternos (ou equivalente)	24,10%
	Sargentos (ou equivalente)	13,79%
	Praças (ou equivalente)	13,65%
	Informação adicional.	Inclui pessoal em formação
16	N.º de mulheres na Instituição com funções de Comando/Direção/Chefia (referência a 31 de julho de 2019):	
	N.º	3
	%	7,89
	Informação adicional.	Apenas foram consideradas as funções de Comandante de Unidade, Diretor ou Chefe de Serviço na estrutura mais elevada. Não foram consideradas, por exemplo, funções de Chefe de Repartição, Chefe de Gabinete, ou outras mais "baixas".
17	N.º de mulheres na Instituição com funções de Direção Intermédia ou Superior (referência a 31 de julho de 2019):	
	N.º	61
	%	15,68%
	Informação adicional.	
18	N.º de participações em eventos internacionais sobre a agenda mulheres, paz e segurança (desde 2014, inclusive).	4
	Informação adicional.	Participação na reunião anual do <i>NATO Committee on Gender Perspectives</i>
19	N.º de ações de formação sobre a agenda mulheres, paz e segurança (desde 2014, inclusive).	
	Eventual informação adicional.	Na Força Aérea não há ações de formação específicas sobre este assunto, no entanto, há cursos em que estes assuntos constituem módulos ou tópicos de debate.
20	N.º de formados/as, por sobre a agenda mulheres, paz e segurança (desde 2014, inclusive).	
	Informação adicional.	Na Força Aérea não há ações de formação específicas sobre este assunto, no entanto, há cursos em que estes assuntos constituem módulos ou tópicos de debate.
21	N.º de ações de formação e treino, sobre a agenda mulheres, paz e segurança, durante a fase de aprontamento para missões no exterior (desde 2014, inclusive).	
	Informação adicional.	O aprontamento é feito no Exército ou na Marinha.

A QUESTÃO DO GÉNERO E OS INSTRUMENTOS DA REGULAÇÃO INTERNACIONAL:
A AGENDA MULHERES, PAZ E SEGURANÇA NA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

N.º	Pergunta	Resposta
22	N.º de estudos produzidos sobre a situação das mulheres na instituição (desde 2014, inclusive). Informação adicional.	3 - <i>Gender Balance</i> e Recrutamento Feminino - Fardamento Feminino - Igualdade de Género na Força Aérea
23	N.º de iniciativas realizadas sobre a agenda mulheres, paz e segurança (p. ex., debates, seminários, reuniões ou conferências) - desde 2014, inclusive. Informação adicional.	Na Força Aérea não houve iniciativas específicas sobre este assunto, no entanto, houve reuniões/sessões de esclarecimento em que estes assuntos constituíram tópicos de debate.
24	N.º de mulheres candidatas a missões no exterior (desde 2014, inclusive). Informação adicional.	27 306
25	N.º de estudos produzidos sobre as barreiras à participação das mulheres em missões (desde 2014, inclusive). Informação adicional.	0 É um tema interessante a incluir na lista de estudos a efetuar.
26	N.º de mulheres em missões no exterior (desde 2014, inclusive) por: Oficiais Gerais (ou equivalente) Oficiais Superiores (ou equivalente) Capitães e Subalternos (ou equivalente) Sargentos (ou equivalente) Praças (ou equivalente) Informação adicional.	0 2 2 8 2 Só são consideradas missões com 3 ou mais meses, à semelhança do que é reportado anualmente à NATO.
27	% de mulheres em missões no exterior (desde 2014, inclusive), por: Oficiais Gerais (ou equivalente) Oficiais Superiores (ou equivalente) Capitães e Subalternos (ou equivalente) Sargentos (ou equivalente) Praças (ou equivalente) Informação adicional.	0% 4% 13% 13% ----- A Força Aérea não teve cargos de Praças em missões no exterior (superiores a 3 meses) desde 2014.
28	Por favor, elenque os principais desafios nas dimensões motivação, recursos/obstáculos, outras políticas e ambiente externo, para a adoção da agenda mulheres, paz e segurança na Instituição.	A Agenda MPS é conhecida e tem sido implementada em determinados pontos, na medida do possível. No entanto há falta de recursos humanos alocados em permanência em funções específicas para uma maior adoção da Agenda.

Apêndice E – Respostas do SEF ao questionário institucional

N.º	Pergunta	Resposta
1	A Carta de Missão do/a Dirigente Máximo/a do Organismo contempla a promoção do princípio da igualdade entre mulheres e homens?	Não
2	No planeamento estratégico, na definição dos objetivos, nos planos e nos relatórios de atividades e nos regulamentos internos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?	Não
	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Alterações legislativas (por expl: Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro-Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública: Decreto-Lei n.º 183/96 de 27 de Setembro que define os princípios a que deve obedecer a elaboração do plano e relatório anual de actividades dos serviços e organismos da Administração Pública.
3	O Organismo encoraja a candidatura de homens e de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?	Sim
	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	O SEF não discrimina os seus recursos humanos em razão do sexo, promovendo a representatividade dos homens e mulheres em acordo com as possibilidades de recrutamento e a salvaguarda da capacidade técnica e operacional.
4	O Organismo possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?	Sim
	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	Os códigos de ética do SEF preconizam o respeito pelo princípio da não discriminação, incluindo a perspetiva de género.
5	O Organismo aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	Não
	Se sim, qual a %.	
	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	

A QUESTÃO DO GÉNERO E OS INSTRUMENTOS DA REGULAÇÃO INTERNACIONAL:
A AGENDA MULHERES, PAZ E SEGURANÇA NA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

N.º	Pergunta	Resposta
6	<p>O Organismo adota uma perspetiva de género na análise dos seus programas orçamentais e planos financeiros, de modo a avaliar os seus potenciais impactos sobre mulheres e homens (<i>gender budgeting</i>)?</p> <p>Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.</p>	<p>Sim, parcialmente</p> <p>Está em estudo a adoção da perspetiva de elaboração de orçamento orientado pelo género.</p>
7	<p>Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de discriminação em função do sexo?</p> <p>Caso a resposta anterior seja "não" elenque elementos que poderão contribuir para uma redução do número de queixas.</p>	<p>Sim</p>
8	<p>O Organismo, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da não discriminação entre mulheres e homens e a promoção da igualdade de género?</p> <p>Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.</p>	<p>Sim</p> <p>O plano de formação privilegia a formação por tipologia de funções, considerando a paridade entre os homens e as mulheres.</p>
9	<p>O Organismo valoriza e facilita a frequência, por trabalhadores e trabalhadoras, de formação sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens?</p> <p>Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.</p>	<p>Sim</p>
10	<p>Na comunicação interna e externa, o Organismo tem em consideração o princípio da não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?</p> <p>Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.</p>	<p>Sim</p> <p>Por exemplo, procede à desagregação das estatísticas por sexo em acordo com as diretrizes nacionais de igualdade de género.</p>

APÊNDICES

N.º	Pergunta	Resposta
11	O Organismo divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	Sim
	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	A divulgação dos códigos de ética é pública: (https://www.sef.pt/pt/pages/conteudo-detafue.aspx?nID=43)
12	As políticas setoriais potenciam o princípio da igualdade de género?	Sim
	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	
13	No planeamento estratégico é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?	Sim
	Caso a resposta anterior seja "sim, parcialmente" ou "não" elenque os fatores que poderão contribuir para uma ampla adoção.	
14	N.º total de mulheres na Instituição (referência a 31 de julho de 2019) por:	
	Dirigentes Superiores	2
	Dirigentes Intermédios	33
	CIF – Carreira de Investigação e Fiscalização	158
	Técnicos Superiores	10
	Técnicos de Informática	322
	Assistentes Técnicos	15
	Assistentes Operacionais	0
	PSP	0
	Outro Pessoal de Segurança	
	Informação adicional.	
15	Percentagem total de mulheres na Instituição (referência a 31 de julho de 2019) por:	
	Dirigentes Superiores	66,67%
	Dirigentes Intermédios	41,77%
	CIF – Carreira de Investigação e Fiscalização	19,41%
	Técnicos Superiores	83,72%
	Técnicos de Informática	33,33%
	Assistentes Técnicos	78,92%
	Assistentes Operacionais	68,18%
	PSP	0,00%
	Outro Pessoal de Segurança	0,00%
	Informação adicional.	

A QUESTÃO DO GÉNERO E OS INSTRUMENTOS DA REGULAÇÃO INTERNACIONAL:
A AGENDA MULHERES, PAZ E SEGURANÇA NA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

N.º	Pergunta	Resposta
16	N.º de mulheres na Instituição com funções de Comando/ Direção/Chefia (referência a 31 de julho de 2019): N.º % Informação adicional.	 33 41,77%
17	N.º de mulheres na Instituição com funções de Direção Intermédia ou Superior (referência a 31 de julho de 2019): N.º % Informação adicional.	 2 66,67% Diretora Nacional e Diretora Nacional-Adjunta
18	N.º de participações em eventos internacionais sobre a agenda mulheres, paz e segurança (desde 2014, inclusive). Informação adicional.	 1
19	N.º de ações de formação sobre a agenda mulheres, paz e segurança (desde 2014, inclusive). Eventual informação adicional.	 1 Em 2019, Portugal foi convidado a participar no IV Curso para Altos Mandos de Polícias Iberoamericanas (organizado pela Policía Nacional de Espanha, dedicado a temática da igualdade de género nos Corpos de Policía da rede IBERPOL, onde participou uma Inspetora Coordenadora do SEF). Refira-se que 10 formandos/as frequentam o "Curso Género, Igualdad, Equidad e Inclusión en los Cuerpos Policiales - Escuela IBERPOL", respeitando a paridade e proporcionalidade de género.
20	N.º de formados/as, por sobre a agenda mulheres, paz e segurança (desde 2014, inclusive). Informação adicional.	 1
21	N.º de ações de formação e treino, sobre a agenda mulheres, paz e segurança, durante a fase de aprontamento para missões no exterior (desde 2014, inclusive). Informação adicional.	
22	N.º de estudos produzidos sobre a situação das mulheres na instituição (desde 2014, inclusive). Informação adicional.	
23	N.º de iniciativas realizadas sobre a agenda mulheres, paz e segurança (p. ex., debates, seminários, reuniões ou conferências) - desde 2014, inclusive. Informação adicional.	

APÊNDICES

N.º	Pergunta	Resposta
	N.º de mulheres candidatas a missões no exterior (desde 2014, inclusive).	
24	N.º total de candidatos/as a missões no exterior (desde 2014, inclusive).	
	Informação adicional.	
25	N.º de estudos produzidos sobre as barreiras à participação das mulheres em missões (desde 2014, inclusive).	
	Informação adicional.	
26	N.º de mulheres em missões no exterior (desde 2014, inclusive) por: Oficiais Gerais (ou equivalente) Oficiais Superiores (ou equivalente) Capitães e Subalternos (ou equivalente) Sargentos (ou equivalente) Praças (ou equivalente)	
	Informação adicional.	
27	% de mulheres em missões no exterior (desde 2014, inclusive), por: Oficiais Gerais (ou equivalente) Oficiais Superiores (ou equivalente) Capitães e Subalternos (ou equivalente) Sargentos (ou equivalente) Praças (ou equivalente)	
	Informação adicional.	

A QUESTÃO DO GÉNERO E OS INSTRUMENTOS DA REGULAÇÃO INTERNACIONAL:
A AGENDA MULHERES, PAZ E SEGURANÇA NA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

N.º	Pergunta	Resposta
28	<p>Por favor, elenque os principais desafios nas dimensões motivação, recursos/obstáculos, outras políticas e ambiente externo, para a adoção da agenda mulheres, paz e segurança na Instituição.</p>	<p>O SEF integra o Grupo de Trabalho Temático sobre Mutilação Genital Feminina I MGF, criado no âmbito do Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência contra as mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021. Atentos os objectivos estratégicos do Plano e tendo por base aquilo que foram as atividades desenvolvidas pelo SEF no âmbito do III Programa de Ação para a Prevenção e Eliminação da Mutilação Genital Feminina bem como aquilo que são as atuais medidas do objetivo estratégico 6 do Plano de Ação para o Combate à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica 2018-2019, o SEF pretende integrar na formação inicial de inspetores, módulo específico sobre a problemática da MGF e dos casamentos infantis, precoces e forçados.</p> <p>No âmbito do III Plano de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (2019-2022), o SEF participa em várias medidas, no que concerne à área de qualificação de trabalhadores e trabalhadoras (Medida 1.2.2.2) e a desagregação das estatísticas, por sexo (sempre que possível).</p> <p>No âmbito das medidas integradas no IV Plano de ação para a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos 2018-2021 (PAPCTSH), bem como, nos Planos Anuais de Formação (PAF) do SEF, são ministradas ações de formação quanto ao combate do tráfico de pessoas - programa alinhado com o programa da FRONTEX (alinhado com o CCC) - abordando igualmente a temática da Mulher.</p> <p>Em 2020 será integrado no PAF do SEF, curso de formação "Policimento de crimes de ódio contra pessoas LGBTi", atenta a formação de formadores ministrada pela CCIG em 2019 a alguns elementos do SEF (4 mulheres e um homem).</p> <p>2014 - Participação de 1 Inspectora do SEF num curso de formação da OSCE dedicado ao tema "Mulheres na segurança e gestão de fronteiras. Realização da Conferência "A Globalização e as Migrações Regulares" que decorreu em Faro em que uma das intervenções versou sobre o papel das mulheres migrantes.</p> <p>2015 - O SEF organizou, em parceria com a OIM, a Associação para a Cooperação sobre População e Desenvolvimento PX Fator e o Camões uma "mesa redonda" sobre causas e sintomas da migração irregular. Neste encontro foram abordadas, entre outras, medidas que tenham em conta o crescente fluxo migratório feminino. Conferência organizada pelo SEF e pela Agência dos Direitos Fundamentais da UE no âmbito do lançamento do Manual de Legislação europeia sobre Asilo, Fronteiras e Imigração.</p> <p>2016 - SEF promoveu uma Conferência sobre "As novas tendências na utilização das redes sociais no TSH." Apresentação do volume da Coleção Migrações Século XXI - SEF "A proteção de estrangeiros vítimas de crimes numa perspetiva de género", Maria João Guia.</p> <p>2017- Participação de 1 Inspetor do SEF na Conferência Internacional do ISCTE como orador sobre o tema "vulnerabilidade das mulheres vítimas de tráfico para exploração sexual.</p>

Apêndice F – Comparação dos casos

N.º	Pergunta	GNR	Marinha	Força Aérea	SEF
1	A Carta de Missão do/a Dirigente Máximo/a do Organismo contempla a promoção do princípio da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	Sim	Não	Não
2	No planeamento estratégico, na definição dos objetivos, nos planos e nos relatórios de atividades e nos regulamentos internos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?	Não	Sim	Não	Não
3	O Organismo encoraja a candidatura de homens e de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?	Sim	Sim	Sim, parcial.	Sim
4	O Organismo possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?	Sim	Sim	Não	Sim
5	O Organismo aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	Não	Sim	Não	Não
6	O Organismo adota uma perspetiva de género na análise dos seus programas orçamentais e planos financeiros, de modo a avaliar os seus potenciais impactos sobre mulheres e homens (<i>gender budgeting</i>)?	Não	-	Não	Sim, parcial.
7	Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de discriminação em função do sexo?	Sim	Sim	Sim	Sim
8	O Organismo, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da não discriminação entre mulheres e homens e a promoção da igualdade de género?	Sim	Sim	Sim	Sim
9	O Organismo valoriza e facilita a frequência, por trabalhadores e trabalhadoras, de formação sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	Sim	Sim	Sim
10	Na comunicação interna e externa, o Organismo tem em consideração o princípio da não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?	Sim	Sim	Sim	Sim
11	O Organismo divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	Sim	Sim	Não	Sim
12	As políticas setoriais potenciam o princípio da igualdade de género?	Sim	Sim	Não	Sim
13	No planeamento estratégico é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?	Não	Sim	Não	Sim

A QUESTÃO DO GÉNERO E OS INSTRUMENTOS DA REGULAÇÃO INTERNACIONAL:
A AGENDA MULHERES, PAZ E SEGURANÇA NA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

N.º	Pergunta	GNR	Marinha	Força Aérea	SEF
14	N.º de mulheres em missões no exterior (desde 2014, inclusive) por:				
	Oficiais Gerais (ou equivalente)	0	0	1	2
	Oficiais Superiores (ou equivalente)	14	64	82	33
	Capitães e Subalternos (ou equivalente)	58	309	322	158
	Sargentos (ou equivalente)	146	151	357	108
	Praças (ou equivalente)	1336	352	159	10
				322	Assistentes Técnicos
				15	Assistentes Operacionais
15	Percentagem total de mulheres na Instituição (referência a 31 de julho de 2019) por:				
	Oficiais Gerais (ou equivalente)	0%	0	3,85%	66,67%
	Oficiais Superiores (ou equivalente)	3,56%	8%	16,11%	41,77%
	Capitães e Subalternos (ou equivalente)	12,08%	26%	24,10%	19,41%
	Sargentos (ou equivalente)	6,04%	7%	13,79%	83,72%
	Praças (ou equivalente)	7,06%	9%	13,65%	33,33%
				78,925	Assistentes Técnicos
				68,18%	Assistentes Operacionais
16	N.º de mulheres na Instituição com funções de Comando/ Direção/Chefia (referência a 31 de julho de 2019):				
	N.º %	218		3 7,89	33 41,77%
17	N.º de mulheres na Instituição com funções de Direção Intermédia ou Superior (referência a 31 de julho de 2019):				
	N.º %	1		61 15,68%	2 66,67%
18	N.º de participações em eventos internacionais sobre a agenda mulheres, paz e segurança (desde 2014, inclusive).	26		4	1
19	N.º de ações de formação sobre a agenda mulheres, paz e segurança (desde 2014, inclusive).	6			1
20	N.º de formados/as, sobre a agenda mulheres, paz e segurança (desde 2014, inclusive).	648			1
21	N.º de ações de formação e treino, sobre a agenda mulheres, paz e segurança, durante a fase de aprontamento para missões no exterior (desde 2014, inclusive).	24			
22	N.º de estudos produzidos sobre a situação das mulheres na instituição (desde 2014, inclusive).	4		3	

APÊNDICES

N.º	Pergunta	GNR	Marinha	Força Aérea	SEF
23	N.º de iniciativas realizadas sobre a agenda mulheres, paz e segurança (p. ex., debates, seminários, reuniões ou conferências) - desde 2014, inclusive.	1			
24	N.º de mulheres candidatas a missões no exterior (desde 2014, inclusive).			27	
	N.º total de candidatos/as a missões no exterior (desde 2014, inclusive).			306	
25	N.º de estudos produzidos sobre as barreiras à participação das mulheres em missões (desde 2014, inclusive)	1		0	
26	N.º de mulheres em missões no exterior (desde 2014, inclusive) por:				
	Oficiais Gerais (ou equivalente)	0		0	
	Oficiais Superiores. (ou equivalente)	0		2	
	Capitães e Subalternos (ou equivalente)	7		2	
	Sargentos (ou equivalente)	4		8	
	Praças (ou equivalente)	3		2	
27	% de mulheres em missões no exterior (desde 2014, inclusive), por:				
	Oficiais Gerais (ou equivalente)			0%	
	Oficiais Superiores. (ou equivalente)	-		4%	
	Capitães e Subalternos (ou equivalente)			13%	
	Sargentos (ou equivalente)			13%	
	Praças (ou equivalente)				

