

A Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas para as Questões de Género e o seu Impacto na Academia Militar Portuguesa

Andreia Alves

Alferes de Administração Militar do Exército Português. Mestre em Administração Militar pela Academia Militar.

Artur Saraiva

Tenente-Coronel de Administração Militar do Exército Português. Doutorado em Ciências Empresariais pela Universidade do Minho. Docente e Coordenador Científico do Ciclo de Estudos de Administração na Academia Militar.

Resumo

O desafio que atualmente se coloca às instituições militares reside na consciencialização e na formação de base dos seus quadros, em particular, os da Academia Militar portuguesa (AM), pois assume um papel catalisador para educar os futuros Oficiais e líderes militares. Recorrendo a *focus group*, inquérito por entrevista e a inquérito por questionário, a presente investigação pretende trazer a perspetiva de género para a área do ensino, procurando entender de que forma as políticas no âmbito da agenda “Mulheres, Paz e Segurança” têm exercido influência na cultura organizacional da AM, bem como entender os aspetos que dificultam ou facilitam a integração das militares femininas nesta instituição. Apesar de as cadetes femininas serem aceites pelos seus pares masculinos e de formalmente não existirem divisões de papéis entre géneros, os resultados obtidos revelam que os estereótipos de género provenientes da construção social determinados pelas características biológicas continuam a ser evidenciados no dia-a-dia e constituem um obstáculo à sua plena integração.

Palavras-chave: Academia Militar Portuguesa; Género; Integração da Perspetiva de Género; RCSNU 1325; Cultura Organizacional.

Artigo recebido: 30.10.2020

Aprovado: 16.11.2020

<https://doi.org/10.47906/ND2020.157.04>

Abstract

United Nations Security Council Resolution 1325 on Gender Issues and its Impact on the Portuguese Military Academy

The current challenge for military institutions is to raise the awareness and basic training of their staff, particularly those of the Portuguese Military Academy (AM), as it assumes a catalyst role in educating future officers and military leaders. Using focus group, interview and questionnaire surveys, this research aims to bring the gender perspective into the area of the education and to understand how policies under the Women, Peace and Security agenda have had an influence on AM's organizational culture, as well as the aspects that make it more difficult or easier for the female soldiers to integrate this institution. The results show that not only the female cadets are accepted by their male peers, but also, formally there are no divisions of gender roles. However, the gender stereotypes from social construction determined by biological features are still evident on a daily basis and constitute an obstacle to their integration.

Keywords: Portuguese Military Academy; Gender; Integration of Gender Perspective; RCSNU 1325; Organizational Culture.

1. Introdução

Com o aumento da participação feminina nos diversos setores da sociedade e o incremento de militares do sexo feminino nas fileiras das Forças Armadas (FA) a partir da década de 90, o tema do género e do seu impacto na cultura organizacional tem vindo a merecer um especial interesse (Pereira, 2018; Qureshi, Zaman e Bhatti, 2011), chamando a atenção da comunidade internacional para a necessidade de respostas adequadas.

Neste sentido, com a aprovação a 31 de outubro de 2000 da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas (RCSNU), a perspetiva de género começou a fazer parte da agenda internacional. Este documento assenta em três vetores fundamentais: (1) a participação, em que os Estados Membros (EM) são incentivados uma maior representação das mulheres em todos os níveis de decisão das instituições e dos mecanismos; (2) a prevenção, em que se exige o respeito e a defesa dos direitos das mulheres contra a violência sexual baseada no género e noutras violações dos direitos humanos; (3) a proteção de mulheres e meninas, apelando-se à adoção de uma perspetiva de género por parte dos EM (UN, 2000). Os vetores da formação e do treino de pessoal assumem-se como aspetos sensíveis para o sucesso desta temática, com uma particular atenção pelas iniciativas, necessidades e interesses em situações de conflito e paz (Carreiras, 2010a).

Desde que a Resolução 1325 foi aprovada, foram colocadas elevadas expectativas por se tratar de uma iniciativa pioneira para o reconhecimento dos diversos papéis das mulheres nos conflitos e nos processos de paz (Solhjell, 2015). Desde aí, tem-se observado um incremento em relação ao debate da integração do género feminino na Instituição Militar, assim como um esforço em eliminar das restrições no acesso das mulheres às funções de combate e de comando. Assiste-se, também, a uma total igualdade de salário e à equidade de progressão na carreira. Porém, ainda existe um conhecimento limitado acerca dos conceitos e da temática da integração da perspetiva de género em contexto militar e, simultaneamente, não se verifica uma incidência desta matéria vertente da formação (Egnell, 2016).

Todavia, autores como Solhjell (2015) apresentam uma visão muito crítica relativamente ao cerne da própria Resolução 1325, colocando em questão as estruturas masculinas das NU, uma vez que na sua essência nem sequer coloca as mulheres em igualdade para o papel de participação nos assuntos de segurança. A autora aponta também vários argumentos que limitam, logo à partida, a própria resolução: a representação das mulheres como um grupo vulnerável, pois a Resolução reduz o problema da violência sexual na guerra à posição da vítima, no sentido em que o género, tal como é entendido na Resolução, se resume a uma lógica essencialista onde as mulheres são uma “metáfora” para representar as “vítimas/as vulneráveis da guerra”; a Resolução coloca as mulheres numa posição de liderança, como agentes da paz, estando na base da pacificação.

Esperava-se, todavia, uma contribuição mais edificante e construtiva em relação ao papel das mulheres (agência), não lhes sendo dado, na prática, o mesmo papel nos processos de conversação política e encontrando barreiras na própria estrutura (prevalência de valores masculinos) das NU.

Desta forma, a Academia Militar portuguesa (AM) como instituição que integra o Ensino Superior Militar, responsável pela preparação dos futuros oficiais e líderes militares do Exército e da Guarda Nacional Republicana (GNR), deve estar adequada “às exigências da formação na área da Defesa e [em] estreita articulação com as restantes instituições de ensino superior nacional” (Cravinho, 2018, p. 3), assim como com os normativos internacionais e nacionais desenvolvidos para as Forças Armadas.

Como tal, a AM integra o III Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança 2019-2022 como meio difusor para a operacionalização dos objetivos definidos, no sentido de aprofundar e difundir o conhecimento sobre a temática do género, sensibilizando e garantindo a formação adequada às exigências da educação na área da Defesa. Para além disto, esta Instituição de prestígio, em constante interação com a sociedade civil, desempenha um papel decisivo na afirmação da qualidade, amplamente reconhecida através dos seus contributos internacionais, necessitando, portanto, de estar na vanguarda para a solução e solidificação da integração da perspetiva de género (Cravinho, 2018).

Consequentemente, decorridos quase 30 anos desde o ingresso das primeiras mulheres na instituição militar, justifica-se que se faça uma análise das mudanças que implicaram o ingresso das mulheres para a organização e de como os militares, atualmente, percebem a forma como homens e mulheres trabalham num contexto marcado pela supremacia do género masculino, como é a instituição militar (Moreira *et al.*, 2013).

Com o intuito de contribuir para a literatura académica sobre género, a presente investigação tem como propósito entender de que forma as políticas no âmbito da agenda “Mulheres, Paz e Segurança” têm exercido influência na cultura organizacional da AM, bem como evidenciar os aspetos que dificultam ou facilitam a integração das militares femininas desta instituição. De modo a operacionalizar este objetivo, o artigo está dividido da seguinte forma: nas próximas secções é apresentada uma revisão da literatura onde se discute o conceito de género e a cultura organizacional militar. De seguida, são apresentadas as opções metodológicas que orientaram a investigação. Seguidamente, apresenta-se e discutem-se os resultados alcançados. Por fim, são apresentadas as conclusões, os contributos académicos e práticos, e sugeridas futuras linhas de investigação futuras.

2. Revisão da Literatura

2.1 Cultura organizacional, Género e Contexto Militar

Ao nível da esfera da cultura da organização, existem dois elementos que exercem uma enorme influência ao nível do grupo social: por um lado, a estabilidade estrutural; por outro, a assimilação dos valores culturais por parte dos seus membros (Koçak e Demir, 2020). A cultura organizacional é, portanto, um elemento fundamental para a criação de uma identidade organizacional partilhada, dependendo das diferenças do contexto em que está inserido, tais como: individualismo – coletivismo, a distância ao poder, aceitação – aversão ao risco, e masculinidade – feminilidade (Koçak e Demir, 2020). Estes elementos culturais criam um padrão que distingue a própria organização (Qureshi, Zaman e Bhatti, 2011).

Logo, a cultura organizacional é entendida como a combinação de valores, objetivos, práticas, padrões de comportamento e expectativas partilhadas, que definem uma organização ou instituição. Os elementos culturais da organização guiam e limitam o comportamento individual e influenciam a forma como os seus membros interagem e cooperam entre si para atingirem os objetivos organizacionais (Koçak e Demir, 2020; Qureshi, Zaman e Bhatti, 2011).

Por exemplo, no contexto empresarial, Qureshi, Zaman e Bhatti (2011) desenvolveram um modelo conceptual para explicar a relação de três práticas nas organizações: a cultura, o género e os estilos de liderança. Acerca das diferenças de género e liderança, os autores identificaram que a cultura organizacional exerce uma influência significativa na liderança masculina, adotando estilos autocráticos e diretivos. Os líderes masculinos representam as ideias de masculinidade fortemente enraizada no local de trabalho. Por outro lado, também constataram que a cultura organizacional não exerce uma influência tão marcante na liderança feminina pois as mulheres tendem a adotar um estilo mais democrático, participativo, preocupado com a manutenção das relações interpessoais e com a realização das tarefas. No contexto português da gestão, Fernandes e Cabral-Cardoso (2003) já haviam constatado mudanças significativas relativamente à participação das mulheres e à “feminização” de algumas ocupações tipicamente masculinas, como o caso do “homem gestor”. Estes autores constataram também que o papel do género é construído na organização, sendo baseado em diferentes expectativas estereotipadas que constituem uma poderosa barreira à participação e integração das mulheres. Os estereótipos associados à masculinidade são baseados na noção de agressividade, dominação, independência, objetividade, decisão, dinamismo e autonomia. Por outro, o estereótipo de feminilidade é baseado na noção de sensibilidade, emoções,

expressividade, passividade, submissão, dependência e expressividade de emoções. Como resultado destas assimetrias, as mulheres investem nas suas carreiras e tendem a ser vistas como estando a invadir um universo que não é o seu, em especial quando ocupam posições que são predominantemente masculinas (Fernandes e Cabral-Cardoso, 2003). Deste modo, o estudo de Fernandes e Cabral-Cardoso (2003) permite concluir que, em contextos marcadamente dominados pelos papéis masculinos, as mulheres tendem a construir também o seu papel próximo da imagem do estereótipo dominante – neste caso, a imagem do “homem gestor”.

A cultura organizacional militar reflete a própria identidade nacional onde se encontra inserida. Cole (2014) utiliza a metáfora de um iceberg para ilustrar que uma boa parte dos aspetos culturais desta instituição estão abaixo do nível da água, ou seja, não são facilmente observáveis, pelo que se torna necessário mergulhar na sua cultura para perceber o seu impacto na organização. Este autor descreve a natureza da cultura militar assente em dois domínios: (1) os aspetos visíveis, como a linguagem, a hierarquia, e as regras e regulamentos; (2) os aspetos não visíveis, como as expectativas e o autossacrifício dos seus membros. Neste campo, Cole (2014) refere que os aspetos emocionais assumem um papel muito importante em definir a cultura organizacional, em especial em relação ao conceito prevalecente do “*ethos* guerreiro”, que impulsiona, em cada um dos seus membros, sentimentos de autossuperação, de sacrifício, de controlo emocional e de orgulho. As organizações militares incluem uma partilha de normas básicas, de regras, de valores e de crenças que participam na criação de uma identidade comum no seio da organização. Recentemente, no contexto do Exército Turco, Koçak e Demir (2020) constataram que os seus membros partilham valores comuns tais como o heroísmo, a honra, o patriotismo e a lealdade, representando uma identidade comum da própria sociedade onde se insere. Os membros dos Exército Turco refletem as normas, os valores, as preferências e os mesmos princípios, para criarem uma identidade organizacional, própria dessa instituição.

Assim, durante séculos, a organização militar era vista como um contexto exclusivo marcado pela cultura masculina, onde competências como ser fisicamente forte, mentalmente duro e decisivo eram as valorizadas. O atual contexto mundial, em permanente processo de mudança em termos sociais, tecnológicos, com ambientes operacionais e tipos de missões cada vez mais imprevisíveis, tem levado a que outras competências, como a capacidade de compreender e ouvir as populações, a resistência mental e a empatia, sejam cada vez mais requisitadas (Boyce e Herd, 2003). Todavia, as instituições militares são organizações “genderizadas”, pois privilegiam o que é construído como masculino sobre o feminino, de modo a preservar o próprio estatuto da instituição. Neste sentido, a preservação dos valores

masculinos é a chave para manter a ideia institucional implícita de que os homens são mais importantes para a proteção do Estado e das pessoas (Solhjell, 2015).

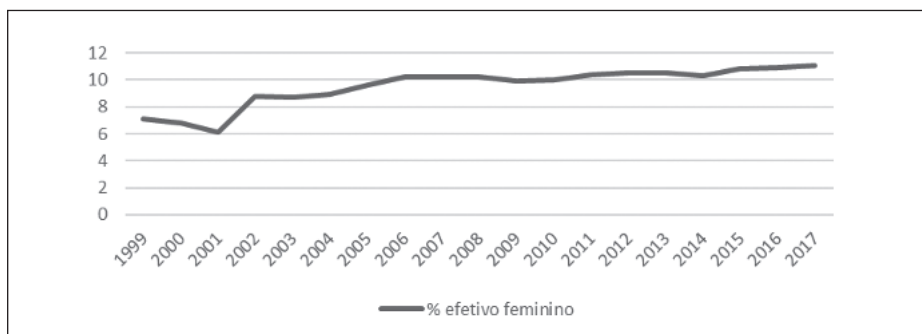
No cerne desta questão e na opinião de Carreiras (2010b), a representatividade das mulheres nas FA coincide com o início de um processo de reforma e profissionalização da instituição militar. Um dos fatores que suporta o ingresso das mulheres neste contexto é a crescente dificuldade de recrutamento expressa na necessidade de alargamento da base social e em ver cumprido o dever e o direito por todos os cidadãos, equitativamente, da defesa da Pátria. (Pereira, 2018). Além destas causas, Schwether e Pagliari (2016) evidenciam que fatores como as novas ameaças, a tecnologia militar, o novo perfil das missões e a crescente participação feminina no mercado de trabalho, alinhadas com as políticas de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, também tenham colaborado na extensão da participação feminina no meio militar.

O Canadá, a Holanda e a Noruega são exemplos de países pioneiros na integração das mulheres nas fileiras militares, em especial nas funções de combate (Dandeker e Segal, 1996). Por outro lado, os Estados Unidos da América (EUA), apesar de terem militares femininos desde a década de 70, só em 2015 é que abriram todas as funções de combate ao sexo feminino. Decorrente desta medida, foram imediatamente tomadas ações para garantir que os equipamentos de combate estivessem adequados e ajustados às militares femininas (Munshi e Pandey, 2017). Também Israel é um exemplo onde a participação feminina é significativa, justificada pelo facto de o alistamento ser obrigatório para ambos os sexos. Neste país, a representatividade das mulheres é de aproximadamente um terço das FA (Harel-Shalev *et al.*, 2017). No entanto, só em 2001 é que as mulheres passaram a poder ocupar posições e funções de combate como Infantaria, Cavalaria e Forças Especiais (Sasson-Levy e Amram-Katz, 2007).

Como mostra a figura 1, a evolução da abertura das FA em relação aos efetivos femininos nas FA dos países da NATO, tem seguido uma trajetória positiva. Porém, não se deve considerar, desde logo, como um resultado da verdadeira integração do género, uma vez que na prática os dados globais e as estatísticas quase nada revelam sobre as características e a natureza do processo de integração de género (MacRae, 2010). Deste modo, os indicadores da presença de mulheres na estrutura militar devem apenas ser utilizados como ponto de partida para aprofundar a temática e a qualidade do processo de integração das mulheres. Carreiras (2013) e Hurley (2017) afirmam que esta integração tem sido revestida de barreiras e obstáculos silenciosos, que na maioria dos casos acabam em tensões que perduram nos processos de construção da igualdade de género.

Figura 1

Evolução da percentagem de mulheres nas Forças Armadas da NATO



Fonte: 2017 Summary of the National Reports of NATO member and Partner Nations.¹

Segundo Rebelo (2013), existem três esferas que, de forma conjunta, estão envolvidas em todo o processo de integração das mulheres nas FA, sendo elas: (1) a esfera cultural, no que diz respeito à construção social do género, aos discursos de equidade e aos valores sociais; (2) a esfera social, que considera as variáveis de ordem sócio-estrutural, de onde ressalta o reconhecimento social dos papéis desempenhados pelas mulheres; (3) a esfera militar, onde estão inseridas as mudanças organizacionais e a cultura de domínio masculino.

2.1.1 O Género sob a Ótica das Esferas Cultural e Social

Em linhas gerais, no âmbito social e cultural, a entrada da mulher no mercado de trabalho e as tensões políticas que advêm dessa transformação vão no sentido de valores relacionados com a equidade (Boyce e Herd, 2003; Carreiras, 2011; Huddy e Terkildsen, 1993; Segal, 2006). Abordando mais especificamente a esfera social, Segal (1995) chama à atenção para o facto de que a indisponibilidade de mão-de-obra masculina aumenta a necessidade de mulheres no mercado de trabalho. Naturalmente, quanto maior for a percentagem de mulheres na população ativa, maior será o efetivo feminino nas FA. Igualmente, Boyce e Herd (2003) sugerem que o grau de

1 Cfr. https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_09/20190909_190909-2017-Summary-NR-to-NCGP.pdf, disponível e consultado em 7 de fevereiro de 2020, pelas 14h02m.

segregação sexual nas estruturas civis devido às diferentes formas como o género é percebido também afeta a participação militar das mulheres.

Por sua vez, a esfera cultural destaca que os valores intrínsecos da construção social do papel da mulher relativos aos sentimentos de maternidade e vulnerabilidade influenciam a participação da mulher no meio militar, pois podem desafiar as noções de masculinidade inerentes às sociedades (Boyce e Herd, 2003; Huddy e Terkildsen, 1993), bem como aumentar as visões estereotipadas (Carreiras, 2004; Huddy e Terkildsen, 1993). Assim sendo, o conceito de género numa abordagem de construção social é definido como uma consequência das interações dos indivíduos, originando papéis sociais, isto é, expectativas comuns a todos os sujeitos que integram uma determinada sociedade, delineando atributos, qualidades ou comportamentos para cada género (Niederle, Segal e Vesterlund, 2013).

No seu estudo sobre as mulheres nas FA nos países ocidentais, Carreiras (2011) observa que nas sociedades mais igualitárias, nomeadamente as que dão mais ênfase às características individuais em relação às funções por género, as mulheres têm uma maior integração quer a nível civil quer na esfera das FA. Como tal, conclui-se que a esfera social, mais concretamente a cultural, pode acentuar a diferença como a igualdade entre homens e mulheres, o que por sua vez trará igualmente reflexos para a esfera militar (Carreiras, 2004; Segal, 2006).

2.1.2 O Género sob a Ótica da Esfera Militar

É durante o período da pós-modernidade, a partir do final da década de 1980, que as FA acabam por vivenciar um cenário de mudanças organizacionais (Carreiras, 2004), desde logo com a participação de enfermeiras paraquedistas da Força Aérea Portuguesa em teatros de operações (Pereira, 2018). Diante de um novo panorama internacional, o uso de militares integrados em forças multinacionais tem apelado a uma interação estrutural e cultural com a esfera civil. A este respeito, David e Moraes (2014) constatarem que as FA acompanharam de forma convergente a sociedade global, e que esse fator também contribuiu para que a presença feminina fosse vista por outro prisma, deixando de ser excluída formalmente dos papéis de combate e passando a ter uma integração total (Schwether e Pagliari, 2016).

Não obstante, e por se tratar de uma instituição que possui as suas raízes na masculinidade como componente central da sua identidade (Dandeker e Segal, 1996), pode-se identificar três tópicos fundamentais que surgiram em debate a nível cultural dentro da instituição durante a última década do século XX (Woodward e Winter, 2004):

(1) O aumento dos cargos abertos às mulheres

Vista como uma preocupação social legítima, a igualdade de género demonstrou ser um claro compromisso das FA abordada como sinónimo de progresso, modernização e reflexo de uma sociedade cada vez mais multicultural. Desta forma, na construção dos papéis, a participação das mulheres como membros legítimos das FA vai ao encontro dos interesses da Nação. Contudo, as restrições nas funções de combate acabam por contrariar os princípios de uma organização equitativa, representando uma barreira ao progresso.

(2) A seleção física com base em testes iguais para homens e mulheres

Bartlett, Phillips e Galarneau (2015) defendem que todas as funções devem ser abertas a homens e mulheres se, e só se, existirem homens e mulheres aptos, competentes e capazes de executar satisfatoriamente as tarefas essenciais de natureza militar. O Reino Unido (RU) é um dos países que melhor progrediu no sentido da igualdade, com a implementação de uma política assente na seleção a partir das competências físicas (*gender-free physical testing*), e não no sexo, para a seleção de um indivíduo para uma determinada especialização (Dandeker e Segal, 1996; Woodward e Winter, 2004). Note-se que o principal argumento para a exclusão das funções de combate está ligado ao pressuposto de que o constrangimento físico feminino compromete o desempenho operacional da unidade (Dandeker e Segal, 1996). Logo, com critérios físicos iguais para homens e mulheres, o acesso a cada cargo depende do nível de aptidão física alcançada, mudança fundamental em relação aos métodos anteriores de seleção baseada na aptidão física.

Assim, para alguns autores (Carreiras, 2004; Newlands, 2013) o Exército do RU é considerado progressista, não discriminatório e moderno, assente em princípios de justiça, tratamento e seleção, enfatizando um movimento em direção aos novos discursos nos quais o papel do Soldado é também socialmente construído.

(3) O impacto do género na operacionalidade

Por último, é debatida a construção dos discursos acerca do género e o seu impacto no grau de operacionalidade. Se as leis e políticas permitem que todos os cargos estejam abertos às mulheres, na prática não é isso que se verifica. Tal facto é justificado devido à condição biológica e à perda da coesão interna (Duncanson, 2009). Nesta ótica, verifica-se que o problema principal não são as diferenças físicas, nem as de força ou de vulnerabilidade, mas sim a própria presença das mulheres. A participação das mulheres em forças de combate está fortemente fixada nas tradições e nas crenças acerca da figura do “soldado

de infantaria”, exclusiva do homem, e que não pode ser subestimado (Herbert, 1998; Rosen, Knudson e Fancher, 2003; Segal, 2006).

Neste seguimento, o debate sobre a exclusão da participação feminina nas posições de combate como fator de perturbação da coesão, ainda marca o limite para a aceitação da diferença, ou seja, mostra que a presença feminina nas FA e o seu reconhecimento no grupo militar se realiza, em primeiro lugar, sobre a sua condição de ser mulher (Rosen, Knudson e Fancher, 2003).

Os valores que são partilhados entre os militares continuam, portanto, a ser um dos pontos fortes institucionais e centrais da organização militar (Rosen *et al.*, 1996). Também Rosen, Knudson e Fancher (2003) afirmam que na esfera militar vincada por uma cultura de hipermasculinidade, onde é esperado uma atitude negativa perante as mulheres, esta não acontece caso a presença dos efetivos femininos nas Unidades faça mudar a perceção dos homens e o nível de masculinidade do grupo. Percebe-se, assim, que as mudanças internas nas estruturas centrais têm sido motivadas, na sua maioria, por casos do cenário internacional e da sociedade civil (Wright, 2016).

2.2 Integração da Perspetiva de Género: do Contexto Internacional ao Contexto Nacional

Com a finalidade de agregar a perspetiva de género, os esforços da ONU foram introduzidos gradualmente através de declarações, resoluções e relatórios dos quais se destaca a Resolução Conselho de Segurança das Nações Unidas (RCSNU) 1325 sobre Mulheres, Paz e Segurança, aprovada no ano de 2000, por unanimidade, e construída sob os pilares de documentos anteriores² (George e Shepherd, 2016). Esta Resolução constitui-se num marco legal e político, refletindo a importância e a consciência da dimensão do género nos conflitos armados e a necessidade de esse aspeto ser considerado no planeamento e execução das operações como um requisito crítico (Carreiras, 2015).

Através da RCSNU 1325 e das nove resoluções subsequentes que consubstanciam a Agenda *Women, Peace and Security* (WPS), o documento engloba o conceito de *gender mainstreaming* e três princípios fundamentais vulgarmente chamados de “Três Ps”: a Participação e Proteção das mulheres, e a Prevenção da violência

2 Nos documentos anteriores estão a Carta da ONU; a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW) e a Plataforma de Ação de Pequim (George, N. e Shepherd, J., 2016).

(Miller, Pournik e Swaine, 2014). No que diz respeito à participação, é realçada a carência da representação feminina em cargos elevados, principalmente na sua participação dos processos de decisão das operações (*peacekeeping, peacemaking e peacebuilding*) (UN, 2000). Simultaneamente, é reconhecido o risco dos conflitos armados para a população civil, considerando as mulheres e crianças como os principais alvos, e conclui-se que os esforços voltados para a proteção e prevenção nestes contextos têm um impacto direto na diminuição das hostilidades (Carreiras, 2010a). Logo, para que este objetivo seja observado, é necessário que haja uma maior participação das mulheres em operações de forma a que a sua presença atinja esse propósito (Black, 2009).

A Resolução 1325 traz, portanto, claros *standards* para a integração da perspectiva do género nas operações de paz, salientando o papel das mulheres na prevenção e resolução dos conflitos e na manutenção da paz (Väyrynen, 2004). A Resolução constitui, portanto, um passo importante para a integração do género nos discursos das NU, pretendendo refletir um novo pensamento a partir da perspectiva do género (Väyrynen, 2004). Todavia, o discurso dominante da ONU acerca das operações de Paz, reproduz uma posição neoliberal de masculinidade onde a resolução dos problemas dá lugar a masculinidades racionais e silencia a variedade de outras masculinidades e feminilidades (Väyrynen, 2004). Isto é, um pensamento moderno próximo da abordagem racional e orientada para “soluções de gestão” para a “resolução de problemas”. Na opinião de Väyrynen (2004), a abordagem institucional da construção da Paz pelas NU é um produto da modernidade, procedendo através de estruturas organizadas hierarquicamente, onde os Estados desempenham um papel fundamental na segurança, e assenta na visão binária das estruturas: o género equivalente à mulher; a mulher sendo diferente do homem; a construção do género centrada no essencialismo biológico binário entre a hierarquia dos sexos. Na opinião de Väyrynen (2004), o aumento da participação das mulheres e a consciencialização para as questões do género, por si só, não quebrarão com a proximidade das NU em relação à modernidade, pois a ideia da integração do género continua ligada à binária oposição homem/mulher.

Um exemplo prático do contributo da Resolução 1325 é apresentado por Solhjell (2015) no contexto das operações de paz das NU, em particular, na República Democrática do Congo (MONUSCO). A autora constata que o género é interpretado como algo separado da Força, fora da atividade principal do mandato, e relacionando “apenas com as mulheres”. A autora constatou que, para os homens, o tema do género assume um papel irrelevante, tal como é apresentado por um dos elementos da Força: “não há mulheres aqui” (p. 97). Ou seja, os pacificadores “homens” não entendem o género como algo socialmente construído e diferente dos atributos biológicos. A autora confirma a tendência de os discursos de género dentro de contextos masculinos necessitarem de mais debate e esclarecimento.

Também Madsen (2018) analisa a aplicação da Resolução 1325 na perspectiva das mulheres de um cenário africano pós-conflito, no Ruanda. Identificou que o documento constitui um instrumento de promoção dos direitos das mulheres, mas, ao nível local, existem tensões em relação à compreensão da sua linguagem universal acerca do género, assim como dificuldades de adaptação pelos seus “agentes de localização”. Este estudo demonstra que muito trabalho ainda permanece por fazer. Não obstante estas limitações, é essencial um trabalho e implementação de medidas que se alastrem a outros domínios. E, neste seguimento, a Resolução também apela ao aumento da formação e da consciência da necessidade de pessoal militar e civil, de forma a existir uma melhor interação com as mulheres e os homens locais (Fritz, 2009).

Assim, Portugal, de forma a dar resposta aos compromissos internacionais assumidos e reforçar os efetivos das políticas públicas, apresentou três Planos Nacionais de Ação (PNA) para a integração da agenda “Mulheres, Paz e Segurança” de forma a implementar ações no âmbito da igualdade e integração da perspectiva de género (Carreiras, 2013).

Desde a implementação do I PNA (2009-2013), a questão da presença de mulheres nas FA, definida como uma das suas metas, não sofreu muitas alterações, verificando-se apenas uma política institucional com um investimento na formação em áreas alinhadas com as da Resolução 1325 (Morais, 2016). Este ponto é visível na adoção de legislação nacional específica e de iniciativas que a instituição militar portuguesa tem vindo a desenvolver. Contudo, continua a notar-se algumas lacunas entre as políticas definidas e a implementação prática das mesmas, justificada pela escassa formação e conhecimento da temática, pouca comunicação entre instituições, bem como pela “formulação vaga das medidas” (Monteiro e Ferreira, 2009).

Assim, é fundamental perceber de que forma as políticas de representação de género têm exercido influência na cultura organizacional da AM e entender os aspetos que dificultam ou facilitam a integração das mulheres. Da análise das políticas implementadas pelo Exército Português e, conseqüentemente, pela AM acerca da igualdade de género e das perceções que as mesmas causam nos seus militares (homens e mulheres), resultarão oportunidades de reflexão para o debate acerca da igualdade e integração da perspectiva de género, e de expansão do conhecimento acerca do impacto da participação das mulheres no Exército Português.

3. Metodologia

Este artigo, baseado numa investigação de Estudo de Caso foi conseguido através da adoção de uma estratégia metodológica mista assente no paradigma pragmático

(Yvonne, 2010), uma vez que surge como intermédio dos métodos qualitativos e quantitativos, permitindo uma forma de coesão, triangulação e complementaridade (Leech e Onwuegbuzie, 2009).

Centrado no fenómeno da integração da perspectiva de género no contexto na AM³, o trabalho empírico assentou na realização de 3 *focus group*⁴ a alunos e alunas dos vários anos e cursos da AM (identificados pelas letras A, B e C); de 8 entrevistas em profundidade com entidades que assumem ou já assumiram um papel ativo no tema da integração da perspectiva de género na AM (identificados pela letra E); e na condução de um inquérito por questionário aplicado ao universo de alunos e alunas da AM, de que resultaram 272 respostas, correspondendo a uma percentagem de respostas válidas de 100%.

A triangulação dos dados obtidos possibilitou identificar o estado em que a AM se encontra relativamente às questões de género e à Resolução 1325, percebendo os dilemas e as resistências que ainda subsistem, os desafios que tem pela frente, e as estratégias adotadas por este estabelecimento de ensino superior. Para os dados quantitativos, recorreu-se ao *software* SPSS. Os dados qualitativos (270 páginas de material transcrito) foram tratados com recursos ao *software* NVIVO, seguindo uma análise de conteúdo baseado nas recomendações de Garrett, Spreitzer e Bacevice (2017).

4. Apresentação, Análise e Discussão dos Resultados

Na presente secção são apresentados, analisados e discutidos os resultados obtidos no trabalho de campo, mediante a aplicação dos instrumentos de recolha de dados: *focus group*, inquéritos por entrevista, inquéritos por questionário e observação direta, sob a forma de categoria temáticas.

3 Sendo 91 alunos do 1.º ano (dos quais 18 raparigas), 96 do 2.º ano (das quais 9 raparigas), 89 do 3.º ano (das quais 8 raparigas), 71 do 4.º ano (das quais 8 raparigas) e 69 aspirantes alunos (dos quais 9 raparigas).

4 Cada grupo focal foi constituído por 6 elementos da AM, abrangendo os alunos do 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos. Nestes 3 grupos, o Grupo 1 e o Grupo 2 eram homogéneos, só de raparigas e outro só de rapazes, respetivamente. A escolha de grupos por géneros prende-se com a necessidade de dar resposta ao facto de “em grupos homogéneos, as pessoas sentirem-se mais à vontade para expressar as suas dúvidas e ansiedades em relação ao tema” (Hennink, 2013, p. 38). O Grupo 3, heterogéneo, foi constituído por 3 elementos femininos e 3 masculinos.

4.1.1. Mudança Organizacional Provocadas pela Entrada das Mulheres

Os discursos dos entrevistados apontam para a mudança das mentalidades como o fator crucial para a adaptação aos elementos femininos. Para E2 o processo de integração das militares femininas decorre de um ajustamento realizado ao longo do tempo, que possibilitou uma evolução gradual ao nível da mentalidade. Este pensamento é sublinhado por A6, participante do *focus group* feminino, que considera, “a adaptação até aos dias de hoje envolveu uma quebra de padrões, uma adaptação de conceitos e novas formas de agir e pensar”. No entanto, considera que a mudança de mentalidades e de comportamentos é “lenta, pois a ideia dos conceitos e valores, enraizados neste mundo que tanto dizem ser só de homens, não desaparecem de um momento para o outro”. Para além deste ponto, observa-se igualmente, no ponto de vista da E5, uma evolução ao nível da linguagem entre os alunos, existindo um cuidado com os termos aplicados quando está presente uma mulher.

No que diz respeito à existência de constrangimentos com a entrada feminina, identifica-se um pensamento comum nos discursos, encarando a existência de características distintas entre os dois sexos. Para os participantes do *focus group*, a diferença entre os sexos (A1, B1, B3, B6, C6) é reconhecida quer em termos físicos, quer em termos de liderança, comunicação e nos comportamentos de ação perante as diversas situações.

A maioria das intervenções dos entrevistados vão ao encontro do referido, salientando as características próprias de cada sexo e as formas diferentes de pensamento e atuação como ponto-chave (E2, E3, E4, E5), uma vez que o âmbito das operações atuais de manutenção e construção da paz apelam ao poder de comunicação e ao poder maternal (E2) deixando a robustez física para um segundo plano (E3). No entanto, para E6 e E7 ainda persistem as barreiras ligadas à construção social de papéis de género em função do sexo, conduzindo a estereótipos e preconceitos.

Ao analisar a percentagem das respostas relativas ao impacto que a entrada de mulheres originou na AM, verifica-se que a perceção dos cadetes masculinos e femininos são unânimes em reconhecer a afetação da cultura masculina como uma característica da instituição, bem como à quebra de algumas tradições com a entrada das mulheres. Admitem, porém, que a entrada das mulheres veio favorecer e marcar positivamente a imagem do meio militar. Para além destes aspetos, quando questionados relativamente à diminuição da coesão entre os cadetes masculinos aquando da entrada feminina na AM, os inquiridos responderam que concordam que as mulheres, na AM, tiveram que se adaptar aos valores militares assim como alterar a sua maneira de ser. Ou seja, tal como é evidenciado por Segal (1995), não é possível conservar nas alunas todos os traços característicos da sua feminilidade a par da condição militar.

Estes resultados não corroboram os dados obtidos no estudo de Rosen, Knudson e Fancher (2003), onde salienta a coesão dos grupos como um argumento contra

a integração de género, na medida em que, segundo estes autores, a presença das mulheres corrói a união do grupo e, em última instância, compromete o grau de operacionalidade da força. Na presente investigação, os resultados parecem contrariar os obtidos por Rosen, Knudson e Fancher (2003), possivelmente porque se trata de um universo de cadetes, que ainda não foram confrontados com situações extremas ou de combate.

4.2. A Atualidade: o Processo de Integração

Na presente subsecção, vão agora ser apresentadas as dinâmicas da aceitação e da integração das mulheres na organização, particularizando a integração entre pares, as estratégias que são adotadas, os desafios que ainda persistem e quais as melhorias que podiam ser realizadas pela AM no âmbito da integração das perspetivas de género.

Durante os *focus group*, surgiram de forma espontânea dois grandes tópicos alvo de debate: relacionamento entre pares e as diferenças de género.

4.2.1 Relacionamento entre Pares

Nos três *focus group*, foi consensual o sentimento de aceitação das cadetes femininas. Na perspetiva dos elementos do *focus group* masculino, as cadetes femininas estão bem integradas, na medida em que não são afastadas nem postas de parte pelos cadetes masculinos, tal como B5 refere: “em termos da organização e de se darem com os rapazes, as raparigas estão bem integradas, ninguém as coloca de lado, não há essa separação”. Contudo, admitem que o facto de ser mulher tem alguma influência, tal como é evidenciado por B4, quando indica que apesar de o género não ser determinante na criação de laços, o facto de ser rapariga influencia a forma como essa ligação é desenvolvida. Para além disso, não negam que continuam a existir preconceitos (B1, B2, B5) e que, por vezes, isso “não tem a ver com a integração em si mesma” (B3), mas “com a parte física” (B1, B2, B4, B5, B6).

Do mesmo modo, ao longo do *focus group* feminino, as cadetes foram consensuais em considerarem serem aceites pelos pares masculinos (A1, A2, A3, A4, A5, A6). No entanto, revelam que o relacionamento com os rapazes é por vezes ambivalente, pois “ainda há muito uma mentalidade retrógrada no aspeto dos relacionamentos entre mulheres e homens dentro da instituição” (A6). Particularmente, a participante A3 assume que persiste “um machismo que nada tem a ver como a palavra empregue no passado, é um machismo muito mais disfarçado e indireto, que às

vezes quem o faz não tem muito a noção disso”. Referem que aliado a essa mentalidade estão os comportamentos de *peer pressure* quando alguns cadetes masculinos mudam as suas atitudes na presença de cadetes que veem como líderes e que não estão de acordo com a presença feminina no meio militar: “muitas vezes falamos e sentimo-nos muito bem integradas quando estamos com eles [cadetes masculinos], mas basta estar esse rapaz na sala para que o comportamento em relação a nós [raparigas] mude” (A3).

Ainda no *focus group* heterogéneo, as respostas sustentam a ideia da aceitação (C2, C3, C4), mas, simultaneamente, de uma integração incompleta (C1, C6) fundamentada no regime de internato e nas influências dos cadetes mais antigos como obstáculos para olharem para as cadetes como camaradas iguais. Para além destes argumentos, C5 refere que é manifestado um poder de autoridade distinto entre pares em que, por vezes, é sentido que “as indicações de uma cadete feminina apenas são acatadas caso um cadete masculino perceba, concorde e explique aos restantes cadetes a pertinência de seguir tal rumo”.

Um aspeto interessante evidenciado nos inquéritos por questionários vai ao encontro do tópico acerca do relacionamento entre pares. Constatou-se que os cadetes do 4.º ano e os Aspirantes-Alunos (5.º ano) são os que demonstram um melhor relacionamento entre pares, uma vez que discordam com a discriminação negativa das cadetes femininas, assim como uma interação diferenciada aquando da presença das mesmas. Todavia, constata-se que as alunas que frequentam os cursos de Cavalaria e Artilharia são as que mais sentem um distanciamento em relação aos rapazes e um relacionamento diferenciado quando estão na sua presença, o que se traduz em dificuldade de integração.

Deste modo, conclui-se que o relacionamento entre pares tende a melhorar ao longo do percurso formativo na AM, verificando-se uma evolução integracionista relativamente às perceções, especialmente nos Aspirantes-Alunos do 5.º ano.

4.2.2 Diferenças Quanto ao Género

As diferenças de género, apesar de percecionadas por quase a totalidade dos cadetes como necessárias e positivas, continuam a ser vistas por alguns como barreiras. Quanto à perspetiva masculina, os cadetes identificam algumas características diferenciadoras do género feminino, nomeadamente as capacidades de comunicação, a maior preocupação com o detalhe e uma maior sensibilidade quando comparado com os homens (B2, B4, B5, B6). Todavia, admitem também que o facto de ser mulher ainda é um fator diferenciador (B1, B2, B3, B4, B5, B6) e incontornável, no que diz respeito, e em particular, à parte física, tal como sugere B6: “a nível físico, elas têm pouca resistência física e, tendo em conta as características biológicas da mulher e as do homem, isso é normal”.

Ainda que os cadetes masculinos considerem as cadetes femininas integradas na AM, o aspeto físico é referenciado como diferenciador, principalmente num ambiente de competição com estes, em que todos os resultados das avaliações são tomados em conta para a escolha do curso a ingressar (B2, B4, B5). Referem ainda o facto de as provas físicas serem diferentes e, dessa forma, um fator que tende a influenciar a integração, tal como B1 menciona: “a avaliação física é aquilo que mais posso apontar para que o processo de integração não seja a 100%” (B1).

Este tópico foi motivo de grande debate ao logo dos *focus group*. Todos os participantes concordaram que “o momento das provas físicas é sempre a altura das discussões, porque as tabelas estão desproporcionais” (C3). De acordo com a perspetiva masculina, é generalizada a ideia de que as tabelas físicas estão favorecidas para as cadetes femininas: “nós treinamos mais para tentar tirar melhores notas e mesmo assim as tabelas delas fazem-nas tirar melhores notas” (B4); “há uma grande diferença nas tabelas físicas e, no final, as raparigas têm uma média superior à dos rapazes, mas isso não significa que são melhores que nós fisicamente” (B6).

Nesta perspetiva, os cadetes masculinos concordam que, caso as provas de acesso à AM fossem iguais, as cadetes femininas teriam um maior reconhecimento: “o facto de elas [cadetes femininas] entrarem a fazer o mesmo esforço físico que eu traria, sem dúvida, mais reconhecimento para as mulheres” (B3).

Por outro lado, B5 reconhece que mesmo dentro de cada sexo há diferenças, pois todas as pessoas têm características específicas e físicos distintos. O mesmo acrescenta que essas diferenças também se verificam nos cadetes masculinos, uma vez que nem todos têm a mesma capacidade física e, por isso, treinam para cumprir, pelo menos, os mínimos exigidos. Já a perspetiva feminina reconhece e aceita, na generalidade, que os cadetes masculinos possuem mais força e resistência física (A4), mas A2 garante que tal não significa que as cadetes femininas não cheguem a cumprir as mesmas missões que lhe são incumbidas. Este argumento é reforçado por A5 ao referir que: “as provas físicas na AM têm de ser exigentes, mas num cenário de guerra os obstáculos também podem ser mais difíceis. Durante uma operação pode existir um obstáculo que um homem sozinho também não o consiga ultrapassar” (A5).

Os argumentos atrás apontados demonstram que a preparação física não é, por si só, o fator principal perante a adversidade, pois as operações e o cumprimento da missão exigem uma mistura de habilidades e experiência, ocorrendo na maioria das vezes situações que o próprio militar, por muito treino que possua, não consegue prever.

Em resumo, o facto de existirem diferentes critérios nos testes de seleção físicos para mulheres e homens é discriminatório, principalmente do ponto de vista dos cadetes masculinos, permitindo confirmar os resultados de Woodward e Winter

(2004). Este autor considera que, desde a abertura total dos papéis de combate para as mulheres, tem havido uma maior discussão acerca das exigências físicas que essa decisão acarreta.

Também outros autores, como Hardison, Hosek e Saavedra (2018) e Woodward e Winter (2004), sustentam que a seleção física tem trazido tensões em termos de acomodação das diferenças de género, pois como são diferenciadas privilegiam determinadas identidades de género sobre outras. Desta forma, apontam para a adoção de uma perspetiva *gender-neutral*.

No entanto, isto torna-se difícil ou mesmo impossível de se conseguir, pois segundo Harel-Shalev *et al.* (2017) as diferenças de género não se podem negar.

4.2.3. Tratamento Diferenciado

No plano do tratamento diferenciado percebe-se, através dos discursos dos *focus group*, que não existe favorecimento relativamente à exigência militar sob os cadetes masculinos ou femininos, tal como evidencia B4: “durante os blocos de formação militar, não sinto qualquer diferença no tratamento. É verdade que sentimos mais a pouca resistência física que as raparigas têm, mas isso não condiciona a maneira como são tratadas ou a exigência que lhes colocam”.

Não obstante, os elementos masculinos apontam que, noutras circunstâncias, se sentem prejudicados quando as cadetes femininas são tratadas pelo primeiro nome, tal como refere C2: “quando nós chegamos a uma aula e tratam a rapariga pelo primeiro nome e a nós, rapazes, pelo apelido, como é costume, a primeira coisa que pensamos [os cadetes masculinos] é que elas já estão a ser tratadas de forma diferente” (C2).

As cadetes femininas também sentem que serem tratadas pelo primeiro nome não é positivo: “mal fazem essa distinção entre o primeiro e o último nome connosco, nós [cadetes femininas] também nos sentimos mal porque já sabemos que eles [rapazes] vão achar que nós não precisamos de nos esforçar para tirar boas notas” (C1).

Estes depoimentos são coincidentes com as respostas obtidas na afirmação do questionário, pois os cadetes masculinos reconhecem que as cadetes femininas são alvo de discriminação positiva, principalmente por medidas vocacionadas para fomentar a igualdade. Tal como evidenciado negativamente por B2 e A2: “eu acho que é positivo tentarem aumentar o número de raparigas, mas nunca estabelecerem quotas para serem cumpridas. Isso é injusto e por vezes parece que é isso que acontece” (B2), e “apesar de hoje a percentagem na Academia no que diz respeito às mulheres ser significativamente mais elevada, não significa que sejamos mais aceites ou integradas. Este número elevado dá aso a que sejamos mais o centro das atenções e que considerem que estamos a ser mais beneficiadas” (A2).

Estes resultados vão ao encontro do pensamento de que a discriminação positiva em excesso da mulher é negativa (Carreiras, 2011; Moreira *et al.*, 2013), cujas conclusões sublinham situações de desigualdade de tratamento, sobretudo discriminação positiva formal (políticas específicas) e informal (comportamentos protecionistas), constituindo-se num obstáculo à plena integração da mulher, embora pensadas para o contrário.

4.2.4. Desafios Atuais

Com os resultados atrás apresentados, percebe-se que ainda existem limitações para uma integração plena das cadetes femininas na AM. Na opinião da generalidade dos entrevistados, apesar de todas as adaptações realizadas e da evolução notória que a AM tem evidenciado, ainda existe um longo caminho a percorrer.

Para E1, E6, E7 e E8, ainda não se conseguiu atingir a aceitação total nem a integração plena das mulheres devido à sociedade em que estamos inseridos que continua a ser patriarcal, tal como sustenta E1: “ainda há desafios porque a sociedade em que nos encontramos é uma sociedade envelhecida, ou seja, ainda temos um estatuto societal que às vezes tem uma mentalidade que penaliza” (E1).

Desta forma, o papel feminino acaba por ser um produto de padrões determinados socialmente (Boyce e Herd, 2003), tal como também é corroborado por E6: “quando a sociedade onde nos encontramos já está estereotipada e já assume que quando se pensa num militar, pensa-se num homem, já está a ser influenciada. Os próprios alunos da AM vivem com esse estereótipo da sociedade em que estamos inseridos, pelo que o nosso grande desafio é lutar contra essas mentalidades” (E6).

Outro desafio atual, mencionado por E2, E4, E5 e E6, é a desmistificação e as pré-concepções vinculadas à imagem das mulheres nas FA. Na opinião de E2, estes estereótipos são enfrentados principalmente pelas cadetes que optam pelos cursos das Armas combatentes, uma vez que ainda existe o estereótipo relacionado com aquilo que é socialmente considerado uma carreira para homens e uma carreira para mulheres: “isso talvez seja uma das consequências para que não haja tantas mulheres a ingressar na carreira das Armas. Nesse sentido, eu penso que este tema requer mais trabalho (...)” (E2).

Após uma análise aos principais desafios colocados à AM, é possível agora apresentar algumas opções relativamente à temática do género, expostas ao longo do trabalho de campo.

De uma forma transversal, nos *focus group*, foi possível perceber que a temática do género deve continuar a ser explorada, tal como reflete C6: “acho que é necessário fazer uma abordagem a este nível porque, como futuros Comandantes, vamos querer ser os mais justos para com os nossos militares, quer sejam eles homens ou

mulheres. E o facto de nós [cadetes masculinos] agora sentirmos que elas [cadetes femininas] são beneficiadas, e no futuro podemos prejudicá-las e não queremos cometer esse erro” (C6).

Neste sentido, os cadetes destacam que o impacto do tema do género seria maior caso as palestras anuais sobre igualdade, violência sexual, assédio e integração, ministradas por Oficiais do sexo feminino fossem ministradas por homens. Através de uma abordagem mais prática e com outro envolvimento do sexo oposto, a atenção seria melhor captada e recebida. O depoimento de A5, é representativo do que ainda se passa na AM: “a palestra que tivemos, se tivesse sido dada por um Oficial que se encontrasse na parte operacional, que já tivesse estado em missão ou fosse de uma tropa especial, teria um maior impacto porque eles [cadetes masculinos] têm mais respeito e iriam estar mais atentos”.

Todavia, na opinião dos entrevistados as palestras não são suficientes para que haja uma compreensão clara da temática do género, sendo essencial transpô-la para a parte da formação, como argumenta E4: “se for uma palestra, ou um seminário, o aluno não discute, não há discussão intergrupar, porque o aluno não percebe, pode fazer uma pergunta, mas é um num universo muito grande” (...) “se for numa unidade curricular, todos discutem, faz parte da formação e há de fazer parte de um teste. O grau de profundidade é bastante superior e era aí que nós gostaríamos de chegar”.

Estes resultados estão em consonância com as opiniões expressas no *focus group* e corroboram a necessidade de a temática da perspectiva de género ser transportada para a formação.

5. Conclusões e Recomendações

Da revisão da literatura, foi possível constatar que, apesar de inegável o importante contributo que a Resolução 1325 relativamente ao papel das mulheres na prevenção e resolução dos conflitos e na manutenção da paz, pretendendo refletir um novo pensamento a partir dessa mesma perspectiva, a realidade é que a Resolução apresenta vários problemas, a começar pela sua própria conceptualização. Na opinião de vários autores (Solhjell, 2015; Väyrynen, 2004), a Resolução encerra, ela mesmo, uma visão “genderizada” do seu tema pois a construção do género está centrada no essencialismo binário/oposição homem/mulher, masculinidades/feminilidades, e na representação das mulheres como o grupo vulnerável e que traduz a posição da vítima. Por outro lado, as macroestruturas suas promotoras (NU e os Estados), elas próprias, sendo altamente hierarquizadas, burocráticas, seguindo valores modernos, reproduzem a cultura neoliberal de competitividade, de masculinidade, do mais forte sobre o mais fraco.

Nos contextos de operações de paz, a revisão da literatura permitiu constatar fragilidades no plano da sua aplicação, constatando-se indiferença pelos temas do género por parte dos membros das forças (Solhjell, 2015), ou dificuldades na compreensão da linguagem universal do género pelos “agentes locais” (Madsen, 2018). Com o trabalho empírico da presente investigação, pretendeu-se entender de que forma as políticas no âmbito da agenda “Mulheres, Paz e Segurança” têm exercido influência na cultura organizacional da AM, bem como entender os aspetos que dificultam ou facilitam a integração das militares femininas nesta instituição. Concluímos que a Academia Militar, durante os últimos anos, tem apresentado importantes progressos em direção à integração da perspectiva de género na sua estrutura, nomeadamente no domínio da sensibilização. Porém, os dados confirmam que estas medidas não têm sido suficientes para que esta temática deixe de ser abordada como um “assunto de mulheres” e passe a ser vista como mais um ponto-chave que contribuirá para auxiliar no cumprimento da missão em contexto operacional, para o bem-estar e relacionamento entre os militares.

Neste seguimento, julga-se necessário que a formação em matéria de género seja incluída na formação base dos alunos, integrada nas diversas disciplinas, para evitar interpretações baseadas no género e de comportamentos geradores de discriminação que advêm da esfera social e cultural de cada um. Esta medida permitirá aumentar o conhecimento relacionado com a implementação da agenda “Mulheres, Paz e Segurança” trazendo, como a agenda pretende, esta questão também para uma área mais prática no âmbito da operações e procedimentos técnico-táticos. O objetivo será, também, o de contribuir para a transformação da cultura organizacional através do *gender mainstreaming*, no sentido de valorizar todos os seus recursos humanos. O desafio consiste em mostrar que todos devem beneficiar de uma organização mais justa, assente no reconhecimento da diferença, que tem em consideração e valoriza as necessidades individuais e de grupo.

Os resultados apresentados constituem um contributo para o meio académico pois exploram o alinhamento, a receptividade e o impacto das medidas implementadas no âmbito do género num estabelecimento de ensino superior que prepara os futuros Comandantes do Exército e da GNR. Assim, esta investigação questiona a eficácia das estratégias até agora adotadas na AM no sentido de melhor preparar todos os militares para os atuais e próximos desafios globais. A mudança do campo de batalha inclui o facto de que as mulheres fazem parte da equação do sucesso e, como tal, isso incluirá um trabalho anterior na formação e na imagem que se tem das militares femininas. No essencial, o que se pretende é que o espírito da Resolução 1325 esteja presente nos cadetes, homens e mulheres, participando na sua identidade cultural, mais inclusiva e refletindo um novo pensamento a partir da perspectiva do género.

Também foi possível encontrar algumas oportunidades para investigações futuras no que diz respeito ao *gender-neutral standards*, devendo este tópico ser explorado futuramente, uma vez que é visto como uma componente essencial para o reconhecimento e sucesso da integração das mulheres no meio militar.

Referências

- Bartlett, J., Phillips, J., e Galarneau, M., 2015. A descriptive study of the US Marine corps fitness tests (2000-2012). *Military medicine*, 180(5), pp. 513-517.
- Black, R., 2009. Mainstreaming Resolution 1325? Evaluating the Impact on Security Council Resolution 1325 on Country-Specific UN Resolutions. *Journal of Military and Strategic Studies*, 11(4).
- Boyce, L., e Herd, A., 2003. The relationship between gender role stereotypes and requisite military leadership characteristics. *Sex Roles*, 49(7), pp. 365-378.
- Carreiras, H., 1999. Mulheres Militares em Portugal (1992-1998): Políticas, Processos e Protagonistas. *Nação e Defesa*, 88, pp. 81-111.
- Carreiras, H., 2004. *Gender and the military: a comparative study of the participation of women in the Armed Forces of western democracies*. London: Routledge.
- Carreiras, H., 2010a. *A NATO e a dimensão de género nos conflitos armados: O Futuro da NATO*. Tese de Doutoramento. European University Institute.
- Carreiras, H., 2010b. Gendered culture in peacekeeping operations. *International peacekeeping*, 17(4), pp. 471-485.
- Carreiras, H., 2011. Igualdade de oportunidades nas Forças Armadas. O papel das políticas de integração de género. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (6), pp. 97-116.
- Carreiras, H., 2013. Mulheres, direitos e eficácia militar: o estado do debate. *Revista militar*, (5), pp. 477-495.
- Carreiras, H., 2015. Women and Peace Operations. *Managing Crises, Making Peace*, pp. 69-90.
- Cole, R. F. 2014. Understanding military culture: A Guide for professional school counselors. *The Professional Counselor*, 4(5), pp. 497-504. Disponível em: <https://doi.org/10.15241/rfc.4.5.497>
- Cravinho, J., 2018. *Intervenção do Ministro da Defesa Nacional, João Gomes Cravinho*. Comunicação apresentada na Abertura Solene do Ano Letivo do Instituto Universitário Militar. Lisboa, dezembro 2018.
- Dandeker, C. e Segal, M., 1996. Gender integration in armed forces: Recent policy developments in the United Kingdom. *Armed Forces & Society*, 23, pp. 29-47.

- David, F., e Morais, J., 2014. A igualdade de género: questão cultural e política. *Ordem dos Contabilistas Certificados* [em linha], 2 de março de 2020. Disponível em: https://www.occ.pt/dtrab/trabalhos/xviicaic//finais_site/314.pdf
- Duncanson, C., 2009. Forces for good? Narratives of military masculinity in peacekeeping operations. *International Feminist Journal of Politics*, 11, pp. 63-80.
- Egnell, R., 2016. Gender Perspectives and Military Effectiveness: Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security. *Prism*, 6, pp. 72-89.
- Fernandes, E., e Cabral-Cardoso, C., 2003. Gender asymmetries and the manager stereotype among management students. *Women in Management Review*, 18(1/2), pp. 77-87. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/09649420310462352>
- Ferreira, V., Silveirinha, M., Portugal, S., Vieira, C., Monteiro, R., Duarte, M., e Lopes, M., 2010. *Estudo de Avaliação do III Plano Nacional para a Igualdade-Cidadania e Género: Relatório Final para a CIG*. Coimbra: Associação para a Extensão Universitária.
- Fraga, L., 1994. A socialização militar da mulher na academia da força aérea. *Comunicações em conferências* [em linha], 5 de março de 2020. Disponível em: <https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/649/1/A%20Sociliza%c3%a7%c3%a3o%20Militar%20da%20Mulher%20-%20Reposit%c3%b3rio.pdf>
- Fritz, J., 2009. Women, peace and security: An analysis of the national action plans developed in response to UN Security Council Resolution 1325. *Societies without Borders*, 4(2), pp. 209-225.
- Garrett, L., Spreitzer, G. e Bacevice, P., 2017. Co-constructing a sense of community at work: The emergence of community in coworking spaces. *Organization Studies*, 38, pp. 821-842.
- George, N. e Shepherd, L., 2016. Women, peace and security: Exploring the implementation and integration of UNSCR 1325. *International Political Science Review*, 37, pp. 297-306.
- Hancock, D., e Algozzine, B., 2017. *Doing case study research: A practical guide for beginning researchers*. 3rd ed. New York: Teachers College Press.
- Hardison, C., Hosek, S. e Saavedra, A., 2018. Establishing Gender Neutral Physical Standards for Ground Combat Occupations, vol. 2. *A Review of the Military Services' Methods* [e-journal]. Disponível em: [doi:10.7249/RR1340](https://doi.org/10.7249/RR1340)
- Harel-Shalev, A., Huss, E., Daphna-Tekoah, S. e Cwikel, J., 2017. Drawing (on) women's military experiences and narratives—Israeli women soldiers' challenges in the military environment. *Gender, Place & Culture*, 24, pp. 499-514.
- Hennink, M., 2013. *Focus Group Discussions*. New York: Oxford University Press
- Herbert, M., 1998. *Camouflage isn't only for combat: Gender, sexuality, and women in the military*. NYU Press.

- Huddy, L. e Terkildsen, N., 1993. Gender stereotypes and the perception of male and female candidates. *American journal of political science*, pp. 119-147.
- Hurley, M., 2017. Gender Mainstreaming and Integration in the North Atlantic Treaty Organisation. In Duncanson, C. e Woodward, R. (eds), *The Palgrave International Handbook of Gender and the Military*, pp. 403-417. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Koçak, R., e Demir, S., 2020. Organizational culture and the Turkish Military. *Journal of Gazi Academic View*, 13(25), 37-51.
- Leech, N. e Onwuegbuzie, A., 2009. A typology of mixed methods research designs. *Quality & quantity*, 43, pp. 265-275.
- Macrae, H., 2010. The EU as a gender equal polity: myths and realities. *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 48, pp. 155-174.
- Madsen, D., 2018. 'Localising the Global' – Resolution 1325 as a tool for promoting women's rights and gender equality in Rwanda. *Women's Studies International Forum*, 66, January-February, pp. 70-78. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2017.11.011>
- Miller, B., Pournik, M. e Swaine, A., 2014. Women in peace and security through United Nations Security resolution 1325: Literature review, content analysis of national action plans, and implementation. *IGIS WP*, 13.
- Monteiro, R., e Ferreira, V., 2009. The Political Process of Gender Mainstreaming in Portugal – Actors and Instruments. *Sociedade e Estado*, 31(2), pp. 459-486.
- Morais, D., 2016. Integration of gender perspective in military operations: Advantages and Challenges. *Revista de Ciências Militares*, IV(2), pp. 359-395.
- Moreira, H., Moura, A., Pinheiro, P. e Ribeiro, I., 2013. As Mulheres no Exército Português: percepção de integração e o desenvolvimento da carreira. *Revista Militar*, 2536, pp. 415-444.
- Munshi, A. e Pandey, S., 2017. Inclusion in Army: A study of acceptance of women leaders by men in uniform. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 10(8), pp. 25-41.
- Newlands, E., 2013. Preparing and resisting the war body: Training in the British Army. *War and the Body*. In K. McSorely (ed.), *War and the Body: Militarisation, Practice and Experience*, pp. 47-62. London: Routledge.
- Niederle, M., Segal, C. e Vesterlund, L., 2013. How costly is diversity? Affirmative action in light of gender differences in competitiveness. *Management Science*, 59, pp. 1-16.
- Pereira, C., 2018. *A Igualdade de Género na Força Aérea*. Trabalho de Investigação Individual do CPOS/FA. Instituto Universitário Militar.
- Qureshi, M., Zaman, K., e Bhatti, M., 2011. The impact of culture and gender on leadership behavior: Higher education and management perspective. *Management Science Letters*, 1, pp. 531-540. Disponível em: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2011.05.008>

- Rebello, T., 2013. O equilíbrio de género nas operações de paz: avanços e desafios. *Estudos Feministas*, pp. 817-837.
- Rosen, L., Durand, D., Bliese, P., Halverson, R., Rothberg, J. e Harrison, N., 1996. Cohesion and readiness in gender-integrated combat service support units: The impact of acceptance of women and gender ratio. *Armed Forces & Society*, 22, pp. 537-553.
- Rosen, L., Knudson, K. e Fancher, P., 2003. Cohesion and the culture of hypermasculinity in US Army units. *Armed Forces & Society*, 29, pp. 325-351.
- Rosinha, A., 2013. Para uma integração das mulheres nas Forças Armadas: Discursos de género. *Revista militar*, 2536, pp. 497-507.
- Sasson-Levy, O. e Amram-Katz, S., 2007. Gender integration in Israeli officer training: De-gendering and regendering the military. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 33, pp. 105-133.
- Schwether, N. e Pagliari, G., 2016. As novas tendências militares: uma oportunidade para as mulheres? *Estudos Internacionais*, 4(3), pp. 45-58.
- Segal, L., 2006. *Slow motion: Changing masculinities, changing men*. 3rd ed.. United Kingdom: Palgrave Macmillan.
- Segal, M., 1995. Women's military roles cross-nationally: Past, present, and future. *Gender & Society*, 9, pp. 757-775.
- Solhjell, R., 2015. "There are no women here". Gender Discourses in United Nations' Peace Operations. *Relaciones Internacionales*, 27, 97-116.
- United Nations, 2000. *Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 "Mulheres, Paz e Segurança"*. ONU e as Mulheres [em linha]. Disponível em: <https://documentsddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf>
- Väyrynen, T., 2004. Gender and UN Peace Operations: The confines of modernity. *International Peacekeeping*, 11(1), pp. 125-142. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/1353331042000228481>
- Woodward, R. e Winter, P., 2004. Discourses of gender in the contemporary British Army. *Armed Forces & Society*, 30, pp. 279-301.
- Wright, K., 2016. NATO's adoption of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security: on Women, Peace and Security Making the agenda a reality. *International Political Science Review*, 37, pp. 350-361.
- Yvonne, M., 2010. Doing mixed methods research pragmatically: Implications for the rediscovery of pragmatism as a research paradigm. *Journal of mixed methods research*, 4, pp. 6-16.

APÊNDICE 1 – CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES

Quadro n.º 1

Caracterização dos participantes dos *Focus Group*

<i>Focus Group</i>	Sexo	Ano	Curso	
A	A1	Feminino	1.º ano	EXE Armas
	A2	Feminino	1.º ano	GNR Armas
	A3	Feminino	2.º ano	EXE Armas
	A4	Feminino	3.º ano	EXE Armas
	A5	Feminino	4.º ano	Engenharia Militar
	A6	Feminino	4.ª ano	Administração
B	B1	Masculino	1.º ano	GNR Armas
	B2	Masculino	1.º ano	EXE Armas
	B3	Masculino	2.º ano	EXE Armas
	B4	Masculino	3.º ano	Transmissões
	B5	Masculino	4.º ano	Infantaria
	B6	Masculino	4.º ano	Administração
C	C1	Feminino	1.º ano	EXE Armas
	C2	Masculino	1.º ano	GNR Armas
	C3	Feminino	3.º ano	GNR Armas
	C4	Masculino	2.º ano	EXE Armas
	C5	Feminino	4.º ano	Administração
	C6	Masculino	4.º ano	Engenharia Militar