



com as outras nove resoluções adotadas nos anos posteriores – a saber: 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019), 2493 (2019) –, aquela que é conhecida internacionalmente por agenda “Mulheres, Paz e Segurança” (MPS). Esta agenda apresenta-se como o mais significativo quadro normativo internacional que aborda os impactos específicos de género dos conflitos, em mulheres e meninas, nomeadamente a prevenção e proteção contra a violência sexual e baseada no género e a participação das mulheres nos processos de paz e de segurança, apoiando os seus papéis de construtoras da paz, na prevenção e resolução de conflitos.

Neste sentido, Portugal aprovou, em 2009, o seu I Plano Nacional de Ação para implementação da Resolução 1325, cuja responsabilidade de coordenação de implementação foi atribuída a um grupo de trabalho, constituído por representantes de cada um dos ministérios envolvidos e no qual a Defesa Nacional esteve sempre representada.

Desde então, a Defesa Nacional, através da sua Equipa Interdepartamental para a Igualdade, tem mantido o seu compromisso na implementação dos princípios plasmados na Resolução 1325, cumprindo as tarefas a si cometidas nos Planos Nacionais aprovados (atualmente em vigor o III Plano Nacional de Ação para implementação da Resolução 1325, aprovado em janeiro de 2019), de acordo com a orientação em que assentam os três pilares da mesma Resolução: participação, prevenção e proteção.

Merecem destaque os seguintes marcos:

- Adesão de Portugal, em 2019, à Women, Peace and Security Chiefs of Defence Network (WPS CHODS network) das Nações Unidas;
- Participação nas reuniões da “Task Force Women Peace and Security” da União Europeia;
- Participação nas reuniões anuais do NATO Committee on Gender Perspectives e eleição da Tenente-coronel Diana Morais para a Presidência do Comité;
- Criação do cargo de Gender Advisor junto dos Gabinetes do Chefe de Estado-Maior General das Forças Armadas e dos Chefes de Estado-Maior;
- Constituição do Gabinete da Igualdade, com as tarefas de conceber, desenvolver, coordenar e monitorizar as políticas que promovem a igualdade e combatem a discriminação na área da Defesa Nacional e, também, as relacionadas com a implementação da Agenda Mulheres, Paz e Segurança, relevantes para a Defesa Nacional;

ASS/JM



- Criação do “Prémio Defesa Nacional e Igualdade” – regulamento divulgado através da publicação do Despacho nº 7921/2019, de 9 de setembro, e com a entrega de candidaturas a decorrer, até 30 de setembro;

- Realização do seminário sobre a promoção da igualdade de género na Comunidade dos Países de Língua Portuguesa;

- Realização do “Curso de Formação de Formadores de Género”, ministrado a militares e civis dos três Ramos das Forças Armadas;

- Nomeação de Gender Focal Points nas Forças Nacionais Destacadas;

- Implementação de formação obrigatória sobre a Agenda Mulheres, Paz e Segurança, violência sexual e baseada no género relacionada com os conflitos a todos/as os/as militares que integram Forças Nacionais Destacadas em todos os cursos de formação e promoção;

Relevam-se as seguintes ações a concretizar no futuro próximo:

- Inclusão do Eixo Mulheres, Paz e Segurança na Revisão do Plano Setorial para a Igualdade do MDN, transpondo para este plano setorial, de forma mais objetiva, as medidas constantes no III Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução 1325, cometidas à Defesa Nacional, com destaque para as metas a estabelecer no âmbito da participação feminina em operações militares (ação alinhada com a estratégia de paridade das Nações Unidas e o Plano de Ação da União Europeia para a Agenda Mulheres, Paz e Segurança).

- Colocação, pela primeira vez, de um Gender Advisor para a missão da União Europeia na RCA, no segundo semestre de 2020.

- Realização de Conferência Internacional no âmbito das comemorações dos 20 anos da Resolução 1325, em novembro de 2020, intitulada Women Peace and Security - 20 years of UNSCR1325.

2- Existe alguma estratégia de género na captação de recursos humanos para as forças armadas?

Em março de 2019, a Defesa Nacional aprovou o Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade, um instrumento que vai para lá do imperativo constitucional da igualdade entre homens e mulheres, mas que procura capacitar as Forças Armadas com os recursos mais adequados e qualificados para a prossecução das múltiplas missões que lhe são confiadas, uma vez que os recursos humanos são, de facto, um ativo estratégico fundamental.

ASS/JM



Neste documento estratégico, a Defesa Nacional reconhece que as diferentes capacidades, potencialidades e experiências de mulheres e homens trazem perspetivas e modos de pensar distintos e que essa diversidade constitui uma das chaves para a inovação. Assim, ao garantir a igualdade, a Defesa Nacional obtém uma vantagem estratégica, aproveitando o potencial de todas as pessoas e criando um ambiente inclusivo, no qual cada pessoa é valorizada e incentivada a contribuir para a inovação, otimização e sucesso da missão.

Este Plano surge cerca de 30 anos volvidos do ingresso de mulheres nas Forças Armadas portuguesas, tendo em consideração o caminho percorrido e as concretizações alcançadas. Foi, igualmente, desenvolvido por se sentir a necessidade de continuar a trabalhar na melhoria das condições proporcionadas a homens e mulheres que servem a Defesa Nacional, bem como tornar as Forças Armadas, cada vez mais, um reflexo da sociedade portuguesa.

Como inscrito no próprio documento, o Plano Sectorial da Defesa Nacional para a Igualdade, para 2019-2021, visa a criação de condições que permitam uma participação plena e inclusiva do universo daqueles que servem a Defesa Nacional, assente no princípio da não-discriminação e no combate a estereótipos, através de uma agenda transformadora assente em três eixos de ação: Igualdade; Conciliação e Formação. Tratando-se de uma orientação de futuro, assume-se como objetivo estratégico - e como tal transversal a todos os eixos de ação - um acréscimo do recrutamento de mulheres para as Forças Armadas portuguesas, a par da melhoria dos níveis de retenção, que originará uma redução das desigualdades nos quantitativos existentes e uma participação mais representativa da sociedade portuguesa na Defesa Nacional.

Norteados pelo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 5 — “alcançar a igualdade de género e capacitar todas as mulheres e raparigas” — o Plano concorre para a finalidade de “garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública”.

No mês seguinte, convergindo com o princípio de valorização e reconhecimento contínuo da centralidade das pessoas para a construção das Forças Armadas do futuro, foi aprovado o Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar com o compromisso de concluir o regime de profissionalização, melhorar a capacidade de atrair e de reter talento. Compromisso iniciado na legislatura anterior e que continua a ser prosseguido a par de outras medidas relacionadas com a gestão de carreiras, a ação social complementar, a saúde militar, formação, a fim de promover a formação, valorização profissional dos seus militares, proporcionando oportunidades de crescimento pessoal e profissional que toda a sociedade reconhece e que permite formar cidadãos habilitados a servir Portugal em diversas funções na Defesa Nacional se assim o desejarem ou fora dela quando essa for a sua vontade.

ASS/JM



De notar que ambos os Planos se tornaram ferramentas de trabalho de toda a estrutura da Defesa Nacional.

De entre estas medidas específicas, no âmbito do recrutamento de mulheres, assinalam-se as seguintes, que constam igualmente do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade e do Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar:

- “Criar ações de experimentação (contacto com a Instituição) especialmente dirigidas ao público feminino, para demonstrar o potencial de desenvolvimento de carreira e condições de trabalho nas Forças Armadas” – Em linha com esta medida, a Defesa Nacional passará a integrar, a partir do ano letivo 20/21, o projeto “Engenheiras por um dia”, sob a tutela da Secretária de Estado da Cidadania e a Igualdade (SECI), cuja finalidade é levar as alunas do ensino não superior a optar pelas engenharias e pelas tecnologias, desconstruindo a ideia de que estas são domínios masculinos, e fomentar a ideia de que todas as áreas profissionais devem ser partilhadas pelos dois sexos;

- “Conceber e desenvolver uma imagem harmonizada para o Serviço Militar (assente na diversidade da profissão militar e que desconstrua estereótipos de género)” – Neste sentido, a Defesa está a desenvolver um Plano de Comunicação Estratégica do Serviço Militar, integrando a perspetiva de género e eliminando possíveis barreiras na comunicação à participação plena das mulheres nas forças armadas.

A estratégia que tem vindo a ser implementada, está, por isso, bem definida: tornar a carreira militar mais atrativa e mais compatível com as necessidades das Forças Armadas e do país, para que o ingresso na carreira militar, como uma opção profissional, não seja uma fonte de incerteza e de insegurança para quem o faz, incluindo para as mulheres, uma vez que ambiciona que cada vez mais mulheres procurem as Forças Armadas e nelas encontrem uma perspetiva de carreira. Tanto o Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade como o Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar, alinhados um com o outro, constituem-se nos instrumentos para a concretizar.

Com os melhores cumprimentos

O CHEFE DO GABINETE

(PEDRO CARNEIRO)

ASS/JM