

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA  
DO RIO DE JANEIRO



**Júlia Gomes Lopes Gonçalves**

**Paz, substantivo feminino: uma análise sobre  
igualdade de gênero e operações de paz a  
partir da agenda MPS**

Orientadora: Paula Drumond Rangel Campos

Rio de Janeiro  
2021.2

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA  
DO RIO DE JANEIRO



**Júlia Gomes Lopes Gonçalves**

**Paz, substantivo feminino: uma análise sobre  
igualdade de gênero e operações de paz a  
partir da agenda MPS**

Orientadora: Paula Drumond Rangel Campos

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Instituto de Relações  
Internacionais da Pontifícia Universidade  
Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio)  
como requisito parcial para obtenção do  
título de Bacharel em Relações  
Internacionais.

Rio de Janeiro  
2021.2

## **Agradecimentos**

Após quatro anos vivendo intensamente esse curso e essa universidade, percebo que não poderia encerrar esta etapa sem agradecer a todos aqueles que, de alguma forma, participaram deste caminho. Cada um de vocês foi essencial para que a PUC se tornasse mais agradável e mais tolerável, principalmente nos momentos difíceis. Se formar em meio a uma pandemia não foi fácil, mas saber que eu não estava sozinha fez toda a diferença.

Gostaria de agradecer, primeiramente, à minha mãe por todo o apoio, acreditando e lutando por mim mesmo quando nada parecia dar certo e quando o mundo estava prestes a desmoronar. Obrigada por me amar, acreditar em mim e principalmente por torcer em cada momento, você é o meu maior exemplo. Tenho certeza de que sem seu apoio nada disso seria possível. Gostaria de agradecer também àquele que me acalmou em incontáveis momentos, Kevin, mesmo chegando no final dessa jornada, você foi essencial para que eu conseguisse terminá-la. Seu apoio e seu amor fizeram com que eu nunca duvidasse de mim.

Não poderia deixar de agradecer aos meus amigos e companheiros de curso, que dividiram todas as alegrias e perrengues comigo, ter vocês ao meu lado tornou tudo mais leve e eu não poderia ser mais grata. A todos aqueles que entraram em 18.1 (também conhecido como o melhor período) mas também aos que fui conhecendo e me aproximando com o passar do tempo: Bia Wenderroscky, Nath Tavares, Pri Papagiannis, Ju Salles, Math Lima, Caio Maia, Zé Marley, Ju Luz e todos aqueles que não conseguirei citar aqui.

Por todas as pessoas incríveis e vivências que os projetos e atividades me proporcionaram, foi lindo participar da Liga de Comércio Internacional e ver o quanto ela tem potencial para crescer. Os momentos que tive e as pessoas que conheci foram essenciais para o meu desenvolvimento profissional. A Liga de Meio Ambiente e Sustentabilidade foi uma agradável surpresa, me conquistou e, por isso, eu sou muito grata por ter feito parte, mesmo que por pouco tempo. Obrigada, Beth, por ter me convidado, te conhecer foi um grande prazer. E, por último, não poderia deixar de agradecer à Lhamãe por todo o carinho. Resisti o máximo que

consegui, mas no final me entreguei à essa Atlética maravilhosa, espero ansiosamente pelo momento em que poderemos jogar e torcer juntas.

É claro que não poderia me esquecer da Bruna e da importância de sua amizade. Muito obrigada por cada uma das incontáveis caronas com direito a karaokê e desabafos que você me proporcionou. Agradeço à minha amizade com Wallace, os incontáveis almoços que dividíamos eram um suspiro em meio a rotina caótica de universitária.

Agradeço também ao Instituto de Relações Internacionais, em especial aos professores com quem tive o prazer de aprender e evoluir como aluna e como a profissional que quero me tornar. Agradeço em especial ao Ricardo Oliveira, por todo o apoio e auxílio ao longo desses anos, obrigada por responder a cada um dos meus e-mails e por me aproximar ainda mais da temática das operações de paz. Ao Marcello Cappucci por cada uma das aulas e matérias que pude desfrutar, em diversos momentos, nossos encontros eram uma calma e alívio, obrigada por isso. E aos professores Conor Foley e Maira Siman, com quem aprendi muito sobre a paz e a guerra, suas aulas me ensinaram demais sobre como ver o mundo.

Por último, gostaria de agradecer à minha orientadora Paula Drumond por toda ajuda ao longo deste último período. Obrigada por todo auxílio e presença na elaboração deste trabalho, cada uma das suas observações, sugestões e correções fizeram com que eu me dedicasse ainda mais. Estou orgulhosa do meu caminho e do resultado que alcançamos, fico feliz que este Trabalho de Conclusão de Curso tenha nascido e que eu possa ter aprendido com você ao longo do caminho.

## Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. OS ANTECEDENTES NORMATIVOS DA ONU PARA AUMENTAR A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES EM OPERAÇÕES DE PAZ.....	8
3. A AGENDA MPS E A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES EM OPERAÇÕES DE PAZ.....	12
4. POR QUE DEVEMOS DESDOBRAR MULHERES PEACEKEEPERS?.....	16
5. PRINCIPAIS MEDIDAS E INICIATIVAS.....	22
6. A EFICÁCIA DA AGENDA MPS NAS OPERAÇÕES DE PAZ.....	28
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES.....	34
REFERÊNCIAS.....	37

## Sumário Executivo

Há 20 anos, a Organização das Nações Unidas vem implementando medidas para o engajamento de mulheres nas Operações de Paz. Nota-se, entretanto, que tais números e iniciativas estão estagnados há quase 10 anos (SMIT; VAN DER LIJN, 2020, p. 7). Por isso, este Policy Paper tem o objetivo de mapear os avanços acerca da implementação da Agenda Mulheres, Paz e Segurança (MPS) para este engajamento e avaliar quais foram os obstáculos e desafios encontrados ao longo desses anos para o aumento da representação de mulheres proposto por tal agenda. A partir daí, pretende-se entender os pontos positivos das políticas de gênero implementadas para avançá-la e as possibilidades futuras para a temática.

Para isso, o Policy Paper será dividido em seis seções. A primeira apresentará o arcabouço normativo da ONU sobre a participação feminina nas operações de paz e a segunda seção apresentará a Agenda MPS e todas as suas resoluções. A terceira seção apresentará os diversos argumentos que defendem essa maior participação e a quarta seção apresentará as medidas implementadas para o atingimento desta. Na quinta seção, apresentaremos os avanços dessas medidas, mas também seus limites, e, finalmente, a sexta seção trará uma breve conclusão e possíveis recomendações para avançar a participação de mulheres e as políticas de igualdade de gênero no âmbito das operações de paz.

## 1. Introdução

A Organização das Nações Unidas surge em 1945, no período pós-Segunda Guerra Mundial com o intuito de impedir ou mitigar conflitos e ameaças à paz e à segurança. Atualmente, a organização conta com 193 Estados-membros e tem por objetivo promover a cooperação internacional entre eles e evitar novas guerras, buscando dessa forma manter e promover uma paz mais sustentável no sistema internacional. Entretanto, mesmo com o fim da Segunda Guerra Mundial, diversos conflitos ainda assolavam os continentes, principalmente na África, em função dos diversos processos de transição política que necessitavam de assistência internacional; mas também na Europa, em função de conflitos identitários oriundos da fragmentação da antiga Iugoslávia (KENKEL, 2013).

Nesse contexto, a comunidade internacional entende a necessidade de maior auxílio para esses cenários de conflito e instabilidade. As origens das operações de paz, contudo, são anteriores. A Comissão Especial das Nações Unidas para os Bálcãs (UNSCOB), por exemplo, foi estabelecida ainda em 1947 para monitorar a situação na região no período de Guerra Civil Grega, causada pelo choque armado entre a Monarquia Helênica e o Partido Comunista Grego, e instabilidades com Albânia, Bulgária e Iugoslávia, já que estas que estariam interferindo na guerra (SILVA DE SOUZA, 2021, p. 386). Desde então, o Conselho de Segurança já estabeleceu dezenas de operações de paz, que foram se modernizando ao longo dos anos, evoluindo ao longo de cinco gerações, de acordo com Kenkel (2013).

Segundo o autor e sua pesquisa analítica, existem cinco gerações de operações de paz que foram evoluindo ao longo desses setenta anos desde a primeira realizada nos Bálcãs. Os objetivos se modificaram e as operações deixaram de ser mais observadoras e começaram a ter um papel mais ativo, se transformando em missões multidimensionais, que contam atualmente com uma integração entre força militar, policial e civil, tanto da ONU, quanto por parte do outros Estado e organizações regionais.

Entretanto, mesmo com tal modernização ao longo dessas cinco gerações, a participação de mulheres nessas iniciativas ainda é ínfima. Como Baldwin e Taylor ressaltam, 1957 e 1989, o número de mulheres uniformizadas servindo como

*peacekeepers* era de apenas vinte (BALDWIN; TAYLOR, 2020, p. 2). Mesmo em missões em que há mais mulheres desdobradas, a proporção é bem curiosa, como é o caso da MONUSCO (Missão das Nações Unidas na República Democrática do Congo), em que as 715 mulheres representam somente 5,1% do total de militares desdobrados (SMIT; VAN DER LIJN, 2020, p. 2). Em função disso, se entendeu como necessário fomentar e engajar os Estados-membros no diálogo sobre como ampliar a igualdade de gênero nas operações de paz. Somente no ano de 2000 um compromisso normativo nessa direção foi firmado com a aprovação da Resolução 1325 pelo Conselho de Segurança das Nações Unidas, que buscava a promoção da representação feminina nas diferentes áreas políticas e em variados níveis do processo de tomada de decisão dos seus países-membros.

A partir disso, foi inaugurada a agenda “Mulheres, Paz e Segurança” (MPS ou *WPS*, em inglês), que tem como um de seus pilares centrais fomentar a participação plena e efetiva de mulheres em todas as atividades relacionadas à paz e a segurança, na prevenção, gestão de conflitos e, principalmente, na construção de uma paz mais sustentável e duradoura. Mesmo antes da Resolução 1325, a Organização das Nações Unidas já havia se mostrado interessada na questão de gênero e, por esse motivo, outras iniciativas haviam sido discutidas antes mesmo do ano 2000. Um dos primeiros momentos em que isso se mostra importante é em 1953, com a Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher que teve como objetivo estabelecer padrões internacionais acerca de direitos das mulheres ao voto, bem como seu direito a candidaturas e participação em cargos públicos (MINISTÉRIO PÚBLICO DE PORTUGAL, s.d.). Além desta, a ONU organizou diversas conferências mundiais sobre as mulheres, para discutir assuntos relevantes à temática de empoderamento feminino, como vamos discutir mais detalhadamente adiante.

Com isso em mente, esse trabalho se propõe a discutir as contribuições da agenda “Mulheres, Paz e Segurança” para avançar a participação de mulheres em operações de paz, analisando as iniciativas e políticas da ONU e dos Estados-membros voltados para o cumprimento das resoluções associadas à agenda. A partir disso, este Policy Paper busca mapear os avanços e as dificuldades percebidas ao longo do tempo na implementação desta agenda, ou seja, o que de fato foi cumprido, o que ainda necessita de atenção e incentivo e em como isso foi traduzido para o contexto prático das missões de paz mais atuais.



Dessa forma, o Policy Paper será dividido em seis seções: a primeira apresentará a o arcabouço normativo da ONU para aumentar a participação de mulheres em operações de paz. A segunda seção apresentará a Agenda MPS e a sua importância para a temática. A terceira seção vai apresentar os principais argumentos para avançar essa participação, derivado de uma maior efetividade, conexão com o local, dentre diversos outros pontos que serão abordados, sustentando assim a relevância da temática. A quarta seção vai apresentar as principais políticas e iniciativas que foram desenvolvidas para a consolidação da participação de mulheres em operações de paz. A quinta seção apresentará os avanços e limites dessas iniciativas. E, por fim, a sexta seção apresentará uma breve conclusão e algumas recomendações para que essa participação e o engajamento se deem de forma mais efetiva.

## **2. Os antecedentes normativos da ONU para aumentar a participação de mulheres em operações de paz**

Desde sua criação em 1945, a ONU por meio de sua Carta constitutiva já instituía a igualdade de gênero como um ideal que deveria ser atingido e praticado pelos Estados-membros e pela própria organização na busca por meio do “respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais para todos”, sem qualquer tipo de distinção (CARTA DA ONU, 1945, art. 1). Entretanto, mesmo que houvesse essa preocupação, na prática, as mudanças caminhavam de forma mais lenta, devido à mentalidade da época. Mesmo depois de tantos anos, essa mentalidade ainda está presente, talvez de forma mais sutil, mas ainda impactando no caminhar demorado dessas mudanças, de forma que ainda há luta para que isso seja superado e as mulheres possam ocupar todos os espaços a elas destinados e sejam tratadas com o devido respeito.

Por isso, em 1946, o ECOSOC (Conselho Econômico e Social) estabeleceu a Comissão sobre o Status das Mulheres (CSW – Commission on the Status of Women), cujo objetivo principal é promover os direitos das mulheres, documentar e reportar a condição/realidade destas ao redor do mundo, assim como idealizar padrões para alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento feminino (UN

WOMEN, c.2021). Incentivando, assim, na conscientização acerca da temática, a Comissão ainda participou, posteriormente, na elaboração da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em que já buscava acessar a questão do discurso, demonstrando preocupação com uma linguagem convergente à igualdade de gênero proposta (GUARNIERI, 2010, p. 5).

Vinte anos depois, em 1967, foi aprovada pela Assembleia Geral da ONU a Declaração sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (Resolução 2263(XXII)) que definia áreas em que a igualdade deveria ser buscada, ainda que somente com caráter recomendatório. Até então, embora houvesse uma preocupação com o bem-estar das mulheres e o asseguramento de seus direitos, ainda não havia uma provisão que tratasse especificamente sobre sua participação nos processos de resolução de conflitos e operações de paz. O caráter recomendatório da Declaração seria aprofundado em 1979 com a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, também conhecida como Convenção da Mulher, que entrou em vigor no ano de 1981 e foi o primeiro tratado internacional voltado amplamente para os direitos humanos das mulheres (CEDAW, 1979, p. 14). Dessa forma, a discussão que teve início com uma Declaração de caráter recomendatório culminou no primeiro tratado internacional sobre o tema, de forma obrigatória para as Partes.

O ano de 1975 foi escolhido como o Ano Internacional da Mulher pela CSW, Assembleia Geral e ECOSOC com o principal intuito de chamar atenção da comunidade internacional para as discriminações ainda sofridas pelas mulheres, que ainda não possuíam pleno acesso a seus direitos em diversos países. Sob o lema “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”, foi lançada pela primeira vez uma campanha preocupada em avançar a “maior contribuição das mulheres para a paz mundial”, o que seria um prenúncio das resoluções e conquistas posteriores na área de paz e resolução de conflitos. Esta campanha fica conhecida por Conferência Mundial da Mulher, a primeira de várias que buscavam diversas conquistas no tocante aos direitos para as mulheres (ONU MULHERES, s.d.). Dentre os objetivos tratados, temos o de ampliar a representação de mulheres em áreas sociais e políticas e em questões relacionadas ao desenvolvimento (UNITED NATIONS, 1975).

Um ano depois os ecos da I Conferência Mundial da Mulher já seriam concretizados quando a Organização das Nações Unidas estabelece os dez anos

seguintes como “a Década da Mulher”, demonstrando a maior consciência acerca da necessidade de sua inclusão e promovendo e legitimando, assim, o movimento internacional de mulheres (GUARNIERI, 2010, p. 9). A II Conferência Mundial da Mulher aconteceu em 1980 e buscou o comprometimento da comunidade internacional acerca dos três temas-chave ressaltados sob o lema “Educação, Emprego e Saúde”. Dessa maneira, a Conferência buscou o comprometimento em relação a esses três temas, além de adotar a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (ONU MULHERES, s.d.). Mais ainda, nesse momento foi realizado um balanço acerca dos objetivos assumidos na conferência anterior, quando se constatou a necessidade de outras medidas nos anos posteriores, já que a participação de mulheres ainda estava abaixo do ideal. O evento ressaltou mais uma vez a importância da participação de mulheres para o desenvolvimento nacional e internacional e reforçando sua inclusão em agências da ONU, o que mais tarde seria um ponto a ser tratado na Agenda MPS (UNITED NATIONS, 1980).

A III Conferência Mundial da Mulher, oficialmente chamada de *World Conference to Review and Appraise the Achievements of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace*, aconteceu em 1985 em Nairóbi e foi um marco extremamente relevante no tratamento normativo da ONU sobre as mulheres. Seu objetivo, como o próprio nome já diz, era analisar os avanços conquistados desde a primeira Conferência Mundial e ao longo da Década da Mulher (UNITED NATIONS, 1985). A conferência de Nairóbi ressaltou a importância de se traçar medidas concretas, assim como estratégias de ação que deveriam ser implementadas até o ano de 2000 a fim de aumentar a participação de mulheres nos processos de tomadas de decisão. O evento tinha como foco tanto o cenário internacional quanto o regional e nacional, demandando comprometimento por parte dos Estados-membros da Organização que aceitaram o plano de ação elaborado ao longo da Conferência.

Entretanto, mesmo com três conferências realizadas e inúmeros objetivos acordados, pouco havia sido cumprido e implementado na prática, o que tornava as expectativas para 2000 nada otimistas. Por esse motivo, a Assembleia Geral das Nações Unidas, por recomendação do ECOSOC, realizou a IV Conferência Mundial sobre a Mulher: ação para a Igualdade, o Desenvolvimento e a Paz, no ano de 1995, em Beijing (ONU MULHERES, s.d.). A também chamada de Conferência

de Beijing foi um marco na discussão sobre mulheres e sua participação nos processos de desenvolvimento e de paz, reafirmando os compromissos assumidos até então e promovendo a continuidade do debate acerca do fortalecimento dos direitos humanos das mulheres ao redor do mundo.

Portanto, a Conferência definiu o conceito de gênero para a agenda internacional, assim como o empoderamento das mulheres e a transversalização das políticas públicas que tivessem a questão de gênero como objetivo. Essa transformação vista em Beijing foi fruto do reconhecimento da necessidade de mudança de foco da *mulher* para o conceito de *gênero* por parte da própria Organização, reconhecendo, assim, a estrutura da sociedade e a necessidade de esta ser reavaliada (GUARNIERI, 2010, P. 21). A partir de então, a Conferência representou a reafirmação de que a igualdade de gênero é uma questão de interesse universal, de acordo com a ONU, beneficiando todos os processos envolvidos, como a guerra e a própria paz (ONU MULHERES, s.d.). A Declaração e Plataforma de Ação da Conferência é o documento que resume os pontos abordados durante todas as reuniões e encontros e explicitando de forma bem detalhada o que deveria ser feito para que a igualdade de gênero fosse atingida e foi criado justamente porque os avanços desde a Conferência de Nairóbi não foram considerados suficientes.

Doze foram os eixos temáticos abordados na Plataforma de Ação de Beijing. Entretanto, para o objetivo deste trabalho, iremos nos ater ao eixo temático que versa sobre “a mulher e os conflitos armados” (ONU, 1995). Ao longo de toda a trajetória histórica abordada até então, o tema paz e desenvolvimento esteve presente em diversos momentos, entretanto, a guerra só apareceu na agenda de gênero neste momento. Nesse sentido, a organização passa então a reconhecer que “a paz está indissolivelmente vinculada à igualdade entre homens e mulheres e ao desenvolvimento” (ONU, 1995, p. 195), sendo também necessária para evitar conflitos e solucionar guerras que estejam em curso. A organização reconheceu ainda que as consequências desses conflitos armados não atingem mulheres e meninas da mesma forma que os homens, já que a ocorrência de violência de gênero, como abuso e exploração sexual, é uma realidade que as afeta de maneira desproporcional.

Para isso, foram traçados diversos objetivos estratégicos na Conferência, dentre eles está o aumento da participação de mulheres na tomada de decisão para a resolução de conflitos, tema que será aprofundado com a Resolução 1325 e as outras resoluções que compõem a Agenda MPS; e a promoção da contribuição da mulher para o desenvolvimento de uma cultura que favoreça a paz (ONU, 1995). Portanto, a Conferência de Beijing foi importante para aprofundar o diálogo sobre o tema e avançar medidas que foram aprofundadas ao longo dos anos seguintes, como veremos a seguir.

### **3. A agenda MPS e a participação de mulheres em operações de paz**

Em outubro de 2000 foi aprovada pelo Conselho de Segurança das Nações Unidas a Resolução 1325, inaugurando a Agenda Mulheres, Paz e Segurança e institucionalizando o princípio de *gender mainstreaming* (ou transversalização de gênero, em português). Tal princípio diz respeito à necessidade de considerar e avaliar os impactos e implicações de qualquer ação para homens e mulheres, incluindo legislação, políticas ou programas, de forma que as percepções, experiências, conhecimentos e interesses das mulheres sejam prioridades ao tomar decisões políticas e implementá-las (KARIM; BEARDSLEY, 2013, p. 465).

O princípio da transversalização de gênero foi inserido, assim, no tema de operações de paz, principalmente no que diz respeito à perspectiva para analisar os conflitos e propor soluções por meio de uma perspectiva sensível ao gênero em todo o processo de elaboração de políticas voltadas para a manutenção da paz e da segurança. Para isso, alguns pontos da resolução merecem uma análise mais detalhada, como o primeiro que clama para a necessidade do aumento da representação de mulheres em todos os níveis de tomada de decisão, incluindo nos mecanismos para a prevenção, gestão e resolução de conflitos (UNITED NATIONS, 2000, p. 2).

Além disso, a resolução imprime responsabilidade ao Secretário-Geral da Organização para que implemente o plano estratégico de ação (A/49/587) em que

consta essa busca para o aumento detalhado acima, assim como demanda que mais mulheres sejam apontadas como representantes especiais (*special representatives*). No quarto ponto, o compromisso adotado pela resolução é o de aumentar a participação de mulheres em operações de paz. Nele, o Conselho de Segurança

Further urges the Secretary-General to seek to expand the role and contribution of women in United Nations field-based operations, and especially among military observers, civilian police, human rights and humanitarian personnel (UNITED NATIONS, 2000, p. 2).

De forma mais abrangente, o quarto ponto demonstra o objetivo de se aumentar a participação de mulheres, enquanto o quinto ponto expressa a disposição de uma incorporação de uma perspectiva de gênero nas operações de paz para o alcance deste objetivo, demandando ao Secretário-Geral que assegure que as operações de campo incluam um componente de gênero (UNITED NATIONS, 2000, p. 2). Para que isso seja possível, a resolução também conta com a recomendação de que os Estados-Membros realizem treinamentos antes do desdobramento para que estejam cientes e preparados para lidar com as possíveis situações que possam acontecer em campo. O bem-estar de mulheres e meninas também foi considerado ao longo do texto, com diversas recomendações versando sobre a importância de o seu bem-estar e as necessidades especiais serem assegurados em situações de conflito e pós-conflito em função de posição de vulnerabilidade (UNITED NATIONS, 2000, p.3). Portanto, a Resolução 1325 foi necessária ao reconhecer não só os impactos dos conflitos para as mulheres, mas também por conferir papel central à sua atuação no alcance de uma paz sustentável.

A agenda Mulheres, Paz e Segurança evoluiu a partir desta resolução e se constituiu como um aparato normativo que reconhece o papel central das mulheres como agentes da paz e do desenvolvimento e busca promover esforços para assegurar sua participação efetiva em todas as esferas e atividades relacionadas à paz e à segurança. Assim, a agenda MPS vai muito além desta resolução, englobando dez outras igualmente importantes para a busca pela igualdade de gênero.

A Resolução 1820 (2008) do Conselho de Segurança das Nações Unidas reconhece a violência sexual como arma de guerra utilizada em cenários de conflitos pelos mais variados motivos, constituindo-se, assim, como crime de guerra. Solicita o treinamento dos militares e policiais envolvidos para que saibam

lidar com a situação, de forma que saibam prevenir, reconhecer e responder aos casos (UNITED NATIONS, 2008, p. 3). Essa resolução trata também da importância da inclusão das vozes de mulheres na construção da paz para que sua forma de pensar e suas experiências possam ajudar a ONU a entender como tornar suas iniciativas na área de paz e segurança mais eficazes e duradouras. Para isso, recomenda o engajamento de mais desdobramentos de mulheres para operações de paz, justamente para que suas experiências possam ajudar na maneira de lidar com as mulheres locais (UNITED NATIONS, 2008, p. 4).

Em setembro de 2009 foi adotada a Resolução 1888, que reconhece mais uma vez a sub-representação de mulheres nos processos formais de paz, além de acolher a inclusão destas nas missões de paz. Essa resolução parte do pressuposto de que as mulheres locais podem se sentir mais seguras e confortáveis para reportar casos de abuso e violências às policiais, militares e civis do sexo feminino. A mesma resolução também busca encorajar, a partir da presença de mulheres peacekeepers, as mulheres locais a participar das forças armadas e de segurança locais, de forma a ajudarem na criação de um setor mais acessível e responsivo para si mesmas (UNITED NATIONS, 2009, p. 2). No mesmo ano também foi adotada a Resolução 1889, que reitera alguns dos pontos trazidos pelas resoluções anteriores, tais como a sub-representação de mulheres nos processos de paz, assim como seu papel vital em todos os níveis destes (UNITED NATIONS, 2009, p. 1). Também aponta os esforços assumidos pelo Secretário-Geral ao indicar mais mulheres para posições *sêniores* dentro da própria estrutura da Organização (UNITED NATIONS, 2009, p. 2).

No ano seguinte, em 2010, foi adotada a Resolução 1960 pelo Conselho de Segurança, reiterando todos os compromissos assumidos até então com relação à participação de mulheres nos processos de paz e nas operações de paz. O documento reforça a necessidade de eliminar a violência sexual nas zonas de conflito, estabelecendo mecanismos para observar e reportar casos desse tipo, além de reforçar que este é um crime de guerra gravíssimo que tem consequências para toda a sociedade durante e, principalmente, após os conflitos (UNITED NATIONS, 2010).

A Resolução 2106 foi adotada em 2013 e se propõe a operacionalizar as obrigações e compromissos já assumidos pela Organização e seus Estados-membro,

além de reiterar a importância da total implementação da Resolução 1325. Também reconhece a importância da participação de mulheres no combate à violência sexual, tendo, assim, um papel mais ativo sobre o tema, de forma a evitá-la. De acordo com o seu texto, o Conselho de Segurança

Emphasizes the important role that can be played by women, civil society, including women's organizations, and formal and informal community leaders in exerting influence over parties to armed conflict with respect to addressing sexual violence; (UNITED NATIONS, 2013, p. 4).

Também em 2013 foi adotada a Resolução 2122, reafirmando os compromissos assumidos por todas as anteriores, principalmente o de maior representação de mulheres, e clama por uma implementação mais consistente da Resolução 1325, já que grande parte destes surgiram normativamente por meio dela. Encorajando os países-membros que desdobram militares e policiais mulheres a aumentarem ainda mais esses números e a promover treinamentos para a capacitação do contingente feminino, principalmente no tocante à violência de gênero e sexual (UNITED NATIONS, 2013, p. 5). A resolução demandou às entidades que lidam com a temática que façam guias ou módulos de treinamento específicos para as mulheres peacekeepers, já que as vivências de um homem e uma mulher no campo são totalmente diferentes, principalmente com exercícios de prevenção destas violências.

A Resolução 2122 (2015) reafirmou a importância de se buscar a igualdade de gênero, principalmente após a adoção da Agenda 2030, que, por sua vez, considera a igualdade de gênero como um dos pilares necessários para o desenvolvimento sustentável (UNITED NATIONS, 2015, p. 2). A resolução reconheceu os avanços dos Estados acerca da temática, principalmente em relação à criação de Planos Nacionais de Ação dedicados a avançar a implementação da agenda MPS nas diversas esferas relacionadas à paz e segurança, tanto no âmbito nacional, quanto no internacional (UNITED NATIONS, 2015, p. 4).

No ano de 2019, duas outras resoluções sobre Mulheres, Paz e Segurança foram aprovadas, a 2467 e a 2493. A primeira reconhece que, ainda com todos os esforços desde a aprovação da Resolução 1325, ainda há a sub-representação de mulheres nos processos formais de paz, assim como persiste a ocorrência da violência sexual nas sociedades em conflito (UNITED NATIONS, 2019, p. 2). Já a



segunda tem um objetivo um pouco distinto e mais incisivo acerca da temática, pois clama pela implementação integral de todas as resoluções anteriores, além de demandar o desenvolvimento de abordagens específicas para aumentar o engajamento acerca da participação de mulheres. Além, é claro, de priorizar o apoio dos Estados-membros para que esta implementação aconteça em todas as etapas dos processos de paz (UNITED NATIONS, 2019).

Dessa forma, é possível concluir que a agenda Mulheres, Paz e Segurança passou por inúmeros avanços normativos, tanto no que diz respeito ao reconhecimento e prescrição de medidas para a proteção das mulheres locais em situações de conflito quanto no tocante ao aumento da participação de mulheres nas atividades voltadas para a paz e a segurança. Essa participação diz respeito à inclusão de mulheres em todas as esferas, desde as administrativas, a cargos *sêniores* e incluindo também mulheres desdobradas como militares, policiais e civis em missões de paz. Mesmo com todo o aparato normativo, é recorrente encontrar nas resoluções trechos que falam sobre a sub-representação de mulheres, mesmo após vinte e um anos da adoção da Resolução 1325 e da inauguração da Agenda MPS. Em especial por conta dos principais argumentos para o avanço desta participação, é necessário que a implementação integral seja de fato cobrada e aconteça, tanto pela ONU quanto pelos Estados-Membros.

#### **4. Por que devemos desdobrar mulheres peacekeepers?**

Além do argumento normativo e de igualdade de gênero, em que a própria ONU assume compromissos e estabelece metas para que o aumento da participação de mulheres seja alcançado nos mandatos das operações de paz, outros argumentos são utilizados pela organização em seus documentos para reforçar a importância do desdobramento de mulheres peacekeepers e para fundamentar a conexão feita pela agenda MPS entre igualdade de gênero e paz sustentável.

O primeiro argumento diz respeito à importância e à maior efetividade das mulheres como interface com a população local, principalmente com as mulheres locais. Como já dito, a questão da violência sexual empregada como tática de guerra

está, infelizmente, ainda presente em diversos cenários de conflito. Por serem as principais vítimas de violência sexual, é necessário melhorar os mecanismos de aproximação com as mesmas para que elas tenham confiança e segurança de reportar esses crimes. Nesse sentido, a retórica da Organização das Nações Unidas é focada, principalmente, na importância do envolvimento do contingente feminino em tarefas de proteção a mulheres e crianças vítimas de violência sexual. De acordo com a organização, a presença de mulheres facilita o diálogo e a construção de uma relação de empatia e segurança para o compartilhamento de informações e relatos de temas sensíveis (UNITED NATIONS, s.d.).

Em função do machismo estrutural e dos estereótipos sexistas que ainda atingem as vítimas de violência sexual, a organização entende que as vítimas podem se sentir menos confortáveis ou mesmo intimidadas em narrar suas experiências para homens, seja por vergonha, estigma e/ou culpabilização. Soma-se a isso o fato de que, em algumas sociedades não-ocidentais a comunicação entre mulheres e homens, principalmente com aqueles que não fazem parte de seu núcleo familiar, pode ser culturalmente proscrita, dificultando a denúncia do crime e, conseqüentemente, as futuras investigações (UNITED NATIONS, s.d.). Nesse sentido, as militares, policiais e civis mulheres auxiliariam nesse processo de denúncia, gerando, por um sentimento de identificação e reconhecimento identitário, uma relação de confiança para escutar o que as mulheres locais sofreram. Conseguindo, assim, captar informações e dados acerca da questão que não conseguiriam ser averiguadas tão facilmente, ajudando no cumprimento do mandato.

Essa aproximação gerada pela participação de mulheres em atividades de investigação de violência sexual e assistência às vítimas possibilitaria assim, uma maior proteção às sobreviventes. Além de ouvidas, a presença de mulheres uniformizadas nas tarefas de proteção e resposta à violência sexual permite que suas reivindicações e necessidades sejam mais atendidas e compreendidas, gerando um ambiente mais seguro e favorável para a sociedade. Dessa forma, é através da escuta das vítimas pelas mulheres uniformizadas que se torna possível a cura e reabilitação das mulheres locais, ajudando na reconstrução do tecido social tão importantes para que possam buscar a igualdade de gênero no cenário pós-conflito.

Além do seu papel nas denúncias, nos mapeamentos de violência sexual e nas entrevistas conduzida com as vítimas, as mulheres uniformizadas podem ter uma atuação ainda mais complexa no que tange o assunto. Segundo um estudo conduzido pela *UN Division for the Advancement of Women*, que buscava entender o papel das mulheres nas missões de paz, a presença destas reduziu significativamente a incidência de abusos sexuais por outros *peacekeepers* (DHARMAPURI, 2013, p. 7). Isso, pois, é possível notar um número considerável de denúncias de casos de violência de gênero cometidas por homens desdobrados. Em outras palavras, em missões em que essas violências acontecem, existe um sentimento de medo dos cidadãos aos agentes.

Esse sentimento, por sua vez, faz com que os civis não se sintam protegidos, dificultando todo o trabalho de engajamento com a comunidade e, conseqüentemente, o cumprimento do mandato da missão de paz. Por outro lado, com um número maior de mulheres no contingente desdobrado seria possível caminhar para uma redução da violência de gênero em decorrência de seus efeitos sobre os homens, argumento que será aprofundado ao longo da seção. Sendo possível perceber a tendência da diminuição a partir da presença de mulheres nas missões, uma vez que ainda não foram registradas denúncias de violência de gênero em missões da ONU com envolvimento do contingente feminino (DHARMAPURI, 2013, p. 7).

Para além de se conectarem com as vítimas de violências, a presença de mulheres no papel de *peacekeepers* aumenta a aceitação da comunidade com relação às forças das Nações Unidas, tanto as forças armadas quanto no contingente policial. Há evidências de que as policiais mulheres que estão em campo são vistas pelos locais como menos ameaçadoras, mais dispostas a ouvirem e mais capazes de dissolver situações potencialmente violentas (DHARMAPURI, 2013, p. 7). Dessa forma, o contingente de mulheres consegue se engajar mais com a população local, criando a confiança necessária para o posterior desenvolvimento de atividades de inteligência e monitoramento, auxiliando, portanto, no recolhimento de informações e no cumprimento do mandato, com o trabalho de inteligência.

Na prática, isso é comprovado quando as organizações como a ONU e a OTAN afirmam que a obtenção de informações e análise é melhorada quando os impactos desses conflitos armados para as mulheres e homens são levados em conta

(DHARMAPURI, 2013, p. 7), assim, é mais provável que consigam reunir dados sobre o acesso a recursos, divisão de trabalhos, os interesses e necessidades de cada grupo (DHARMAPURI, 2013, p. 7). Entendendo, então, os impactos da operação durante e pós-conflito, de maneira que aumente a capacidade operacional da missão.

A presença de mulheres em tarefas de engajamento permitem um maior recolhimento de informações e, portanto, um melhor serviço de inteligência na própria operação. A coleta e o acesso aos dados colhidos durante uma missão, normalmente são limitados à um número de membros envolvidos, por conta da segurança desta e de possíveis operações de campo a ocorrerem (NAGEL; FIN; MAENZA, 2021, p. 5). Ainda assim, o recolhimento e impacto é menor, pois é muito complicado achar habitantes locais dispostos a exercerem um papel de informante. Por isso, qualquer tipo de coleta de dados além desta é muito importante, principalmente se ocorrer de forma orgânica em patrulhas ou engajamento, mesmo sendo pouco utilizados e considerados na prática (NAGEL; FIN; MAENZA, 2021, p. 5).

Além da coleta de informações sobre questões de violência de gênero, também é possível absorver as principais ameaças à estabilidade da missão e à própria sustentabilidade do processo de transição. Como possíveis ataques e emboscadas que estejam sendo programadas e até mesmo movimentos que possam tornar perigosa e sensível a presença de *peacekeepers*, de modo geral com questões de segurança comunitária e suas possíveis ameaças (DHARMAPURI, 2013, p. 7). Conseguindo pautar mais suas tomadas de decisões a partir do diálogo e conversa com a sociedade local, que por receber melhores as *peacekeepers* podem acabar contando detalhes importantes, até mesmo por meio das mulheres locais. Estas circulam pelas camadas, mas são invisibilizadas e, portanto, silenciadas, servindo como uma ótima fonte de informações sobre a sociedade.

A própria Organização das Nações Unidas destaca alguns pontos pelos quais considera importante a presença de mulheres como *peacekeepers*, começando pelo fato de que a diversidade na participação proporciona um maior conjunto de habilidades e experiências. Com *backgrounds* próprios, as mulheres podem participar dos processos de tomada de decisão, contribuindo a partir do que estudaram e viveram em campo. A diversidade em ambiente de trabalho não se

aplica, porém, somente neste contexto, provando que mulheres em cargos mais importantes também trazem um melhor desempenho (HUNT *et al*, 2018). Ou seja, uma maior diversidade possibilita mais visões se complementando para o principal objetivo que é o total cumprimento do mandato. Nesse sentido, a inclusão de mulheres se traduzira na melhor tomada de decisão, levando à maior eficácia operacional e desempenho (UNITED NATIONS, s.d.).

Além disso, a diversidade entre os *peacekeepers* reflete as comunidades servidas, já que permite o engajamento e relacionamento entre todos os grupos da sociedade, ao demonstrar que homens e mulheres podem conviver e trabalhar juntos, como iguais. Segundo a Organização, a presença de mulheres uniformizadas ajudaria também a lidar com o efeito desproporcionalmente negativo que o conflito tem sobre a vida das mulheres ao agregarem novas perspectivas às discussões. Como consequência disso, é possível pensar em formas mais eficazes de atender as necessidades das mulheres em ambientes de conflitos e pós-conflitos durante o processo de desmobilização e reintegração à vida civil, inclusive as vítimas de violência de gênero e esposas de ex-combatentes (UNITED NATIONS, s.d.).

Outro argumento destacado pela Organização é o de inspirar outras mulheres. As mulheres *peacekeepers* ao realizar seu trabalho no setor de segurança são vistas pela população local como autoridades e como profissionais qualificadas. Sua atuação nesses papéis torna-se um modelo a ser seguido, principalmente em contextos em que as mulheres locais estão restritas ao espaço doméstico ou que ainda não foram incluídas adequadamente em todas as funções relacionadas à paz e segurança (UNITED NATIONS, s.d.). Em muitos cenários de conflito e pós-conflito, as mulheres locais ainda não alcançaram a plena participação no espaço público. Em alguns casos, elas são restritas ao papel de cuidados domésticos e demandas familiares. Entretanto, as mulheres desdobradas podem funcionar como um exemplo para elas, assim como para as meninas que aspiram oportunidades para seus futuros, se tornando modelo para que estas lutem pelos seus direitos e busquem carreiras não tradicionais (UNITED NATIONS, s.d.).

Um outro motivo para o aumento do número de mulheres nas atividades de *peacekeeping* está atrelada ao seu efeito sobre os homens desdobrados. Por conta do senso comum de que as mulheres são essencialmente pacíficas em relação aos homens, a ONU reivindica que essa maior participação reduz a agressividade e a

hipermasculinidade nas operações de paz (UN DPKO *apud* SIMIC, 2010, p. 189). Essa participação influenciaria em um comportamento mais civilizado entre os homens, os tornando mais reflexivos e responsáveis, além de ampliar o repertório de experiências disponíveis entre os integrantes desdobrados da missão, reduzindo assim os conflitos (SIMIC, 2010, p. 189). Isso acontece por conta do comportamento feminino ser considerado mais tranquilo, influenciando seus companheiros masculinos a adotarem comportamentos e atitudes mais tranquilas e pacíficas. A presença de uma mulher em um ambiente majoritariamente masculino pode gerar este tipo de efeito, mitigando desentendimentos entre os próprios militares ao funcionar como apaziguadora.

Este ponto de vista não está presente somente na teoria, mas também está presente em reuniões da Organização. Em um encontro do Conselho de Segurança, o Secretário-Geral das Nações Unidas, António Guterres, reafirmou esta maior efetividade no que tange o cumprimento dos mandatos da organização, assim como no que se refere à proteção de civis (UNITED NATIONS, 2019). O Secretário afirmou, também, que o número de mulheres *peacekeepers* gera uma proteção mais confiável e que vai de encontro às necessidades de todos os membros das comunidades locais (UNITED NATIONS, 2019).

Portanto, o aumento da efetividade operacional é uma consequência dessa participação, motivado pela utilização de uma perspectiva de gênero. Um dos benefícios é o aumento da consciência situacional em decorrência de uma compreensão mais abrangente e diferenciada da área operacional, resultando em uma redução na incerteza (DHARMAPURI, 2013, p. 7). Segundo Guterres, a presença de mulheres em unidades de patrulha é mais capaz de alcançar todos os grupos locais, por serem mais pacíficas se comparado aos homens, e que sua presença em *checkpoints* é creditada por promover uma atmosfera menos conflituosa, devido ao senso comum de que são mais pacíficas (UNITED NATIONS, 2019). Ponto esse que confirma a pressuposição de que estas mulheres tornariam o ambiente mais pacífico e civilizado, evitando potenciais conflitos entre os próprios homens desdobrados (SIMIC, 2020, p. 189).

É importante compreender que os distintos grupos da população local possuem demandas diferentes e, para que seja possível criar uma paz duradoura e sustentável tal qual a ONU busca, é preciso entendê-las e solucioná-las, tanto

durante a missão, mas principalmente visando o momento pós-conflito. Somente assim será possível atingir este objetivo e promover o total cumprimento dos mandatos, além de promover um melhor ambiente para as mulheres, permitindo que entendam toda a sua potencialidade e suas possibilidades na sociedade. Reduzindo os problemas e ameaças e gerando uma maior efetividade, tanto técnica, quanto operacional, resultados extremamente positivos e necessários na busca por esta paz sustentável.

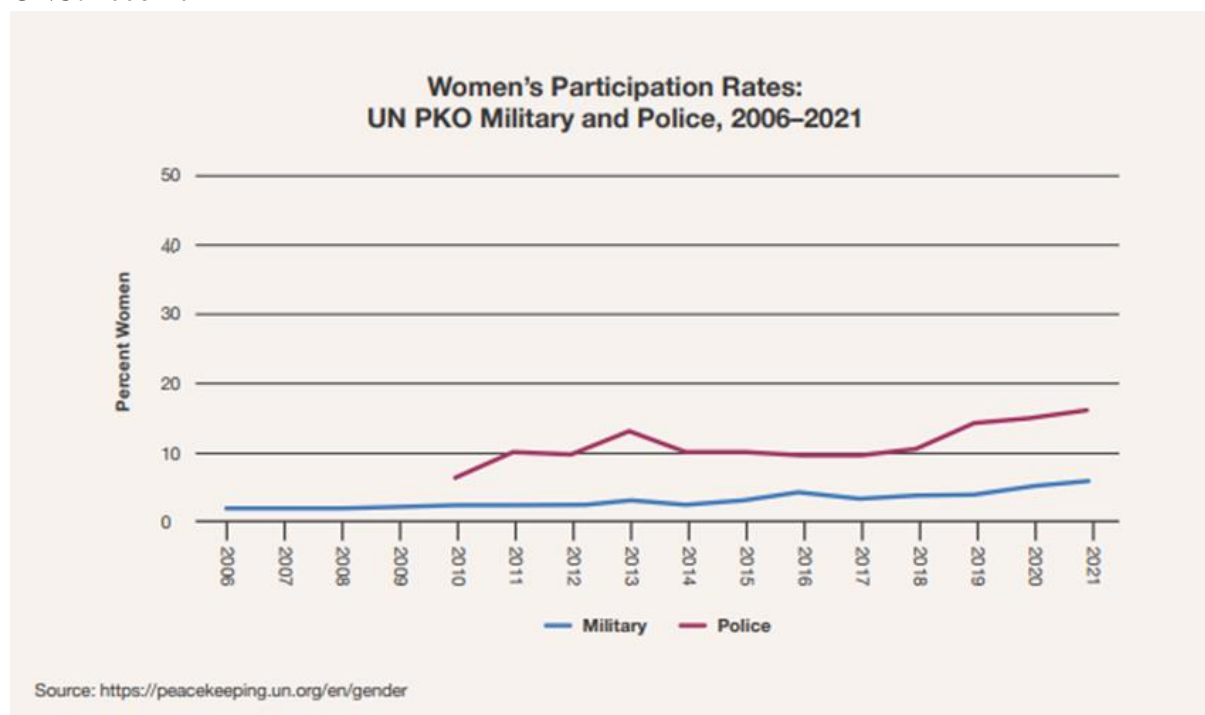
## 5. Principais medidas e iniciativas

Como analisado até então, existem argumentos mais do que suficientes para promover de maneira mais incisiva a participação de mulheres em operações de paz. Portanto, esta seção trará algumas políticas, práticas e iniciativas que foram criadas ou pensadas para que este objetivo fosse atingido ao longo dos mandatos e na prática em campo. Estas podem ser tanto no nível mais organizacional, quanto no próprio desdobramento, com metas específicas e próprias para cada uma das áreas desenvolvidas, assim como medidas recentes, como os Times de Engajamento Feminino (*Female Engagement Teams*).

Primeiramente, é importante destacar as metas numéricas estabelecidas pela Organização das Nações Unidas para mulheres em contingentes militares e policiais. O Escritório de Assuntos Militares (*Office of Military Affairs*) estabeleceu que 25% do seu *staff* militar contratado deve ser de mulheres, assim como 25% de observadores militares e oficiais da equipe até 2028 (BALDWIN; TAYLOR, 2020, p. 3). Entretanto, tendo em vista a provável dificuldade de alcançar esses números nas tropas, o Escritório estabeleceu uma meta mais modesta de 15% até o mesmo ano. Já a Divisão de Polícia da Organização (*Police Division*) espera atingir 35% do pessoal destacado no quartel-general, 30% do pessoal destacado em missão de campo, 30% dos policiais individuais e 20% dos membros das unidades policiais formadas sejam de mulheres até o ano de 2028 (BALDWIN; TAYLOR, 2020, p. 7). Embora sejam métricas a serem atingidas, percebemos que os números ainda estão muito abaixo dos 50%, ou seja, muito abaixo da igualdade de gênero buscada

com toda a pauta de gênero da organização, mesmo antes da Agenda Mulheres, Paz e Segurança (figura 1).

**Figura 1 - Taxa de participação de mulheres militares e civis nas missões de paz da ONU: 2006-2021**



Fonte: UNITED NATIONS, 2021

Além disso, a transversalização de gênero também é muito importante para promover essa mudança, já que busca introduzir a questão em todos os processos de criação de políticas, como uma perspectiva para analisar o conflito e propor soluções. Por isso, a Organização priorizou a introdução da linguagem MPS nos mandatos, o que não acontecia até os anos 2000, e por conta deste fator, nove das doze missões de paz atuais já possuem em seus mandatos explicitamente a linguagem (SHARLAND, 2021, p. 3). Assim, vemos a inclusão de medidas prescritas na agenda, como *gender focal points*, que são cargos que lidam diretamente com a implementação da transversalização de gênero em suas missões em andamento, buscando atingir a igualdade plena entre homens e mulheres (UNITED NATIONS, s.d.). Portanto, estes tem por objetivo a promoção de uma maior conscientização sobre as questões de gênero, assim como a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Mesmo assim, ainda há inconsistências na forma como a temática é abordada, em alguns mandatos está presente de forma mais detalhada, com a inclusão de texto sobre a proteção de mulheres de violência física e de abusos a seus



direitos humanos, prevenção e resposta as violências de gênero; em outros é direcionado de forma mais ampla, com provisões para aumento da participação de mulheres e a integração de considerações de gênero, por exemplo (SHARLAND, 2021, p. 1). Desse modo, a instauração da linguagem MPS é uma das medidas que traz como foco a defesa da igualdade de gênero na localidade em que a missão está instaurada – no contingente da missão e na sociedade local – como diretamente voltada a aumentar a participação das mulheres no *peacekeeping* (SHARLAND, 2021, p. 4).

Exemplo disso são os mandatos que encorajam a participação das mulheres no setor de segurança, como o mandato da MINUSCA (*United Nations Multidimensional Integrated Stabilization Mission in the Central African Republic*), em que está determinado o recrutamento de mulheres em todos os níveis de segurança como parte de apoiar as autoridades Centro-Africanas no treinamento da polícia (SHARLAND, 2021, p. 6). A partir dessa operacionalização, a MINUSCA traz as vivências femininas como um ponto principal dentro de seu objetivo, o que se mostra em concordância com as diretrizes da Agenda MPS para gerar mais avanços nas questões de gênero nas missões de paz. Ainda que de forma inicial, é necessário que essas medidas sigam sendo desenvolvidas de modo que, gradualmente, contemplem mais necessidades das missões de paz que precisem de mais atenção com relação à temática.

A ONU também reforça seus esforços com a confecção de manuais, treinamentos específicos voltados ao treinamento das mulheres, assim como o treinamento do contingente em geral para questões relacionadas ao gênero, em que o apoio técnico da ONU Mulheres também auxilia com questões acerca da temática (UNITED NATIONS, s.d.). Nesse sentido, para aprofundar seus esforços com os Estados-membros, outra iniciativa foi o incentivo à criação dos Planos Nacionais de Ação (PNA) para que os Estados-membros pudessem implementar os quatro pilares fundamentais da Resolução 1325.

Os Planos de Ação são agendas de nível nacional que tem por objetivo delinear a abordagem dos governos em torno do curso de ação e das medidas tomadas acerca da Agenda MPS. Essas medidas delineiam tanto a condução nacional, quanto a internacional na implementação da Agenda, de modo a assegurar a participação mais robusta de mulheres nas áreas de paz e segurança, incluindo as

próprias operações (CENTRE FOR WOMEN, PEACE AND SECURITY, 2019). Países de todas as regiões já confeccionaram seus próprios Planos, principalmente na Europa, África e Américas, demonstrando os esforços em promover a igualdade de gênero.

Entretanto, mesmo com todo o avanço, 49% dos países-membros que não desenvolveram suas plataformas, mesmo depois de tantos anos da assinatura e ratificação da Resolução 1325 (PEACE WOMEN, 2021). Em contrapartida, diversos países já desenvolveram seus PNAs de segunda, terceira e até mesmo quarta geração, como é o caso da Suíça (CENTRE FOR WOMEN, PEACE AND SECURITY, 2019). A maneira como isso é endereçado por cada país pode variar dependendo da abordagem escolhida, portanto o orçamento, a *timeline*, as medidas tomadas, os estudos e avaliações mudam bastante. Ainda sobre os PNAs, devido ao avanço dessa discussão no cenário internacional, já existem diversas iniciativas para além do plano nacional, chegando até mesmo ao nível regional. Os Planos de Ação Regional (PAR), ou *Regional Action Plans*, em inglês, tem por objetivo coordenar esforços e promover a troca de informações e experiências a respeito da implementação da Resolução 1325 (PEACEWOMEN, s.d.). Atualmente, onze PARs estão em andamento, sendo o da União Africana e o da União Europeia dois deles.

Os Times de Engajamento Feminino (*Female Engagement Teams*) - FET - também podem ser citados como uma das iniciativas que motivou uma maior presença de mulheres nas operações de paz. Diferentemente de iniciativas individuais, os FETs têm sua tropa composta inteiramente por mulheres, de modo que sua atuação seja uma ferramenta para promover a maior participação feminina nas missões de *peacekeeping*. Logo, os FETs foram utilizados pela primeira vez por forças militares internacionais, implementados em uma base *ad hoc* e sendo utilizados em diversas missões da Organização nos últimos anos (BALDWIN; TAYLOR, 2020, p. 6).

Utilizados pela primeira vez no Afeganistão em 2009, tinham como objetivo engajar com a população local de modo a cumprir os objetivos explicitados pelo comandante. Este engajamento buscava aumentar a influência dos militares sobre a região, por isso, promovia a interação com mulheres afegãs com o objetivo de coletar dados importantes para medidas de contra insurgência (AZERBAIJANI-

MOGHADDAM, 2014, p. 1). Na ONU, os componentes militares começaram a utilizá-los por volta de 2015, embora não haja consenso sobre o ano exato, dada a necessidade de maior engajamento com a comunidade local. Desde então vem sendo institucionalizados, de forma que estão passando de times de engajamento para pelotões de engajamento (BALDWIN, 2021, p. 6).

Assim, ao contrário de algumas iniciativas citadas anteriormente, os FETs não surgiram a partir de uma política oficial da ONU, mas sim por meio de iniciativas individuais dos países contribuintes de tropas (*troop-contributing countries* - TCCs). Por ainda não existir nenhum documento oficial que incentive a adoção e desdobramento dos FETs, essas iniciativas competem aos Estados-membros que queiram desdobrá-los, como é o caso da Índia ao desdobrar uma unidade policial composta inteiramente por mulheres. Entretanto, como sua institucionalização já começou, é provável que em breve seja criada alguma estrutura normativa que enderecem os FETs.

Dessa forma, os FETs são sub-subunidades táticas desenvolvidas com o objetivo de conseguir reunir informações, assim como o de ganhar acesso com as comunidades locais por meio do engajamento direto com elas (BALDWIN; TAYLOR, 2020, p. 6). Suas tarefas normalmente são focadas nas necessidades de gênero das comunidades e suas populações, em que o nível em que se engajarão com elas será definido por meio do mandato da missão ou através do líder da mesma (BALDWIN; TAYLOR, 2020, p. 6). Estão geralmente envolvidos em missões que possuem um mandato de proteção de civis (*protection of civilian* – POC) mais robusto, possuindo um treinamento para que possam realizar suas tarefas da melhor maneira.

Os pelotões de engajamento, no geral, por trabalharem diretamente com a comunidade local, costumam ser recebidos e percebidos de maneira diferenciada. Por isso, as mulheres militares que compõem os FETs conseguem acessar a população local, especialmente as mulheres, de maneira eficiente, fazendo com que os cidadãos locais percebam a presença de mulheres nas missões e reconheçam sua importância. De modo que diversos membros da missão do Afeganistão relataram ouvir recorrentemente a frase “*your men come here to fight, but we know the women are here to help*” (ERWIN, 2012, p. 62), sendo este um pensamento comum nas missões, uma sensação de identificação e sentimento de segurança com as mulheres

desdobradas em campo. Portanto, os pelotões de engajamento feminino conseguem se conectar com as mulheres locais, mas não somente com elas, conseguindo estabelecer redes de comunicação vitais com os homens e outras parcelas da população.

Já no que se refere ao componente policial, iniciativas já foram pensadas para que mais mulheres sejam desdobradas ao longo das operações, tanto para as que estão em curso, quanto para as futuras. De modo a atingir as porcentagens estipuladas, a Divisão de Polícia da Organização está trabalhando em um *Voluntary Gender Compact for Advancing Gender Parity in the United Nations Police* para garantir que mulheres policiais sejam recrutadas nas instituições policiais nos países contribuintes de polícia (KUMALO, 2021, p. 3). A Divisão de Polícia desenvolveu também uma estrutura através de seu canal de talentos que conta com o perfil de centenas de mulheres visando aumentar as nomeações de mulheres policiais para cargos de liderança, de modo que os postos de tomada de decisão também sejam ocupados (KUMALO, 2021, p. 3). Como já dito ao longo do Policy Paper, é necessário que atinjamos todas as áreas com a igualdade de gênero e, para isso, as posições de liderança também devem ser ocupadas.

Ainda, a divisão de Polícia da ONU tem focado no trabalho contínuo junto aos Estados-Membros para o desenvolvimento de treinamentos para as policiais de modo a aumentar o número de oficiais desdobradas para missões de paz (KUMALO, 2021, p. 3). Esse treinamento pré-desdobramento é extremamente necessário para a correta preparação para o trabalho a ser desenvolvido pelas peacekeepers em campo. Por meio dele, elas são instruídas sobre seus principais desafios, seus objetivos, dentre diversos outros pontos que devem ser tratados, como sua própria segurança, visto a probabilidade de a missão ser em um ambiente hostil. Além disso, também a divisão lançou um curso chamado de *Female Senior Police Officer Command Development* para treinar mulheres policiais para atingirem as posições de liderança, assim como previsto pela agenda Mulheres, Paz e Segurança (KUMALO, 2021, p. 3).

Portanto, é possível perceber um empenho na estrutura da Organização das Nações Unidas para criar medidas que fomentem uma maior participação de mulheres em operações de paz, assim como encorajem o empenho de seus Estados-membros. Do ponto de vista da implementação da agenda, é possível notar lacunas

significativas, apesar de medidas, políticas e ações nesse sentido terem sido pensadas pelas resoluções. Essa dificuldade na implementação gera obstáculos para o cumprimento pleno dos objetivos previstos, por isso, na próxima seção abordaremos os principais avanços dessas iniciativas, assim como os limites que ainda prejudicam o desdobramento de mulheres para as operações de paz.

## **6. A eficácia da Agenda MPS nas operações de paz**

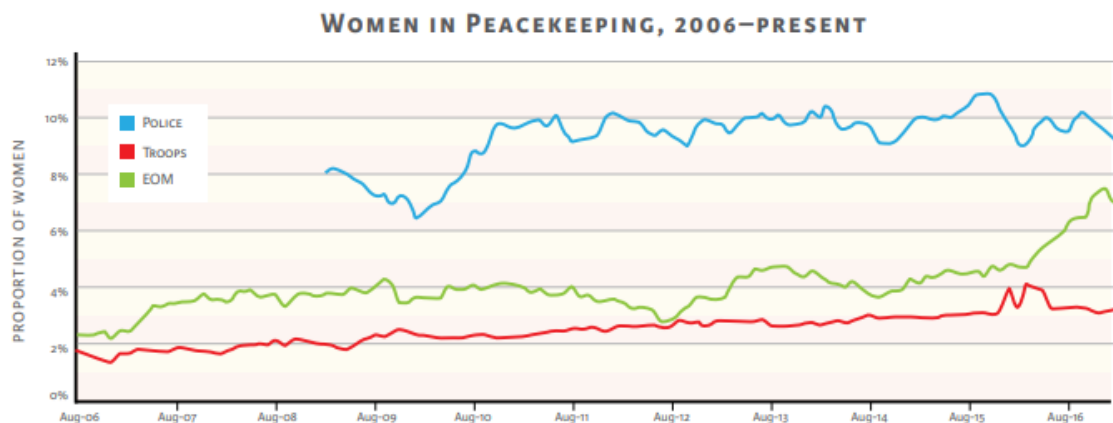
Tendo em vista algumas medidas adotadas nos últimos vinte e um anos desde a entrada em vigor da agenda Mulheres, Paz e Segurança, seria possível imaginar que as medidas serviram totalmente ao propósito da agenda e que, de fato, trouxeram a representação necessária de mulheres em operações de campo. Entretanto, os números mostram um resultado ainda pouco favorável, com avanços pouco significativos, que precisam evoluir se a ONU de fato quiser honrar seus compromissos de igualdade de gênero já detalhados no decorrer deste texto.

Sendo assim, não se pode negar que a agenda serviu ao seu objetivo quando se trata de promover e fomentar o debate sobre gênero, paz e segurança. O assunto nunca foi tão discutido pela organização de forma institucionalizada quanto nesses últimos anos, envolvendo ativamente sua própria estrutura e engajando também os Estados-membros por meio dos PNAs. Entretanto, como salientado em vários momentos, isso infelizmente está estagnado, com a taxa de crescimento da participação de mulheres ainda muito reduzida, especialmente se considerarmos que os compromissos foram assumidos em 2000. Portanto, é importante analisar os números desses desdobramentos para se ter uma base clara do que realmente acontece e as porcentagens são baixíssimas, variando de zero a sete por cento dos desdobramentos para missões (KARIM; BEARDSLEY, 2013, p. 462).

Um dado importante sobre como a implementação de medidas sensíveis ao gênero pode ser muito bem-sucedido nas operações de paz pode ser observada no caso da Libéria (KARIM; BEARDSLEY, 2013, p. 463). A UNMIL (United Nations Mission in Liberia) observou e implementou a integração do gênero como transversal e estratégica em seu mandato, o que permitiu a existência de um financiamento substancial para atividades e políticas de gênero (UNMIL, 2010, p.

2). As medidas adotadas na missão em questão passavam por diversas áreas, como desarmamento, desmobilização, reabilitação e reintegração de ex-combatentes, reforma do setor de segurança, violência sexual baseada em gênero, entre outras. No setor de segurança, a missão estabeleceu uma cota de 15% para a participação de mulheres nas forças policiais e para isso, toda uma estrutura de gênero foi pensada e adotada para viabilizar o cumprimento dessa meta (UNMIL, 2010, p. 19). Com melhorias nos processos de recrutamento, treinamento e retenção dessas mulheres, a cota foi aumentada para 20%, sendo completada em sua totalidade, o que é um dado bastante importante (UNMIL, 2010, p. 21).

O avanço deste engajamento pode ser visto no ambiente geral do país, especificamente resultando em uma mudança positiva e sustentável para as mulheres e meninas no tocante ao seu empoderamento e acesso a seus direitos, o que pode ser visto nas eleições de 2005. Sendo um momento histórico para as mulheres do país já que estas contabilizaram 50% dos votantes, além de 113 candidatas concorrendo, além de conseguir eleger a primeira presidente em todo o continente (UNMIL, 2010, p. 47). Assim, a Libéria se tornou um espaço relativamente mais seguro para as mulheres, em especial com a maior presença de mulheres no setor de segurança. Da mesma forma, é possível perceber um maior engajamento e participação de mulheres nos processos do país – tanto políticos, como de desenvolvimento (UNMIL, 2010, p. 56). Portanto, podemos ver que, nesse caso, os avanços de uma maior presença de mulheres no corpo da ONU no país, e um melhor entendimento de gênero resultaram em uma transversalização mais bem construída. Essa abordagem inovadora, dinâmica e criativa promover um ambiente mais estável e pacífico no país, promovendo uma maior inclusão desta parcela da população (UNMIL, 2010, p. 56).

**Figura 2 – Porcentagem de mulheres desdobradas a partir de 2006**

Fonte: Elsie Gender Report (GHITTONI; LEHOUCK; WATSON, 2018)

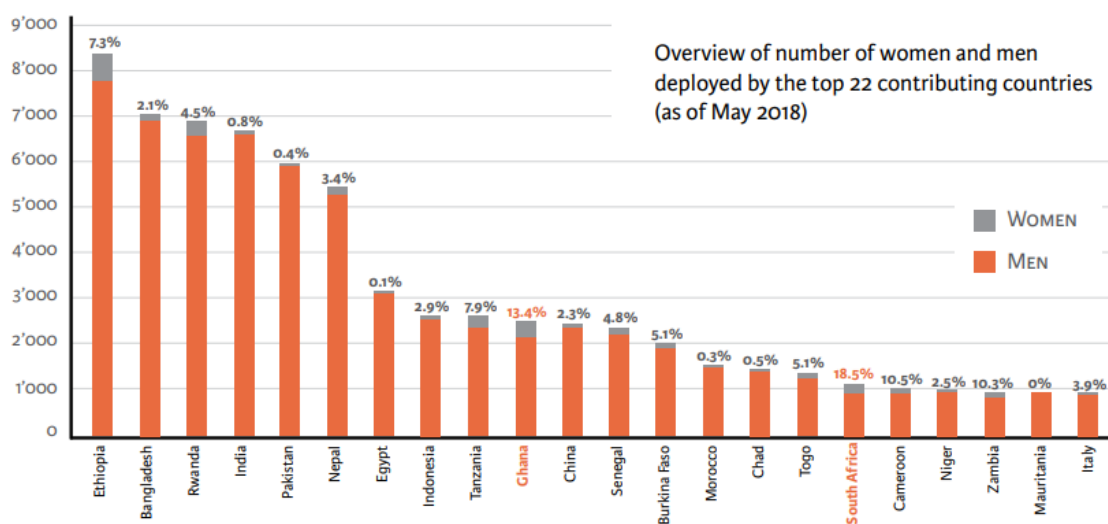
Nota-se na figura 2, portanto, que apesar dos avanços identificados em missões específicas, uma participação plena e efetiva de mulheres nas operações de paz ainda não é uma realidade. O gráfico acima indica a proporção média de mulheres militares por missão ao longo dos anos. Nele, é possível observar um pequeno aumento ao longo do tempo. Isso poderia indicar à primeira vista uma tendência de aumento contínuo nesse desdobramento, todavia, essa porcentagem ainda cresce de forma modesta, variando pouco na série analisada. De forma prática, em 2013, dos aproximadamente 125.000 peacekeepers, as mulheres constituíam 3% das forças e militares e 10% das forças policiais em missões de paz da ONU, o que chama atenção pois tais porcentagens estão bem longe do alcance das metas de igualdade de gênero estabelecidas pela organização (KARIM; BEARDSLEY, 2013, p. 462).

Embora o aumento da participação seja uma questão respaldada pelo aparato normativo da ONU, a organização é totalmente dependente dos países contribuintes de tropas (TCC, acrônimo em inglês), já que não possui um exército e nem uma polícia própria que possam utilizar.

Dessa forma, os PNAs entram em pauta como aparatos centrais para a promoção desse objetivo. São eles que estabelecem metas nacionais que cada Estado deve cumprir com relação à participação de mulheres nas áreas de paz e segurança, incluindo o desdobramento para as operações de paz. E mesmo com toda a discussão e elaboração de medidas acerca do tema, a comparação entre homens e mulheres desdobrados pelos países chama a atenção pela disparidade. Em todos os

casos analisados, a porcentagem de mulheres é mínima e são poucos países que conseguem ter um maior desdobramento, somente três conseguiram atingir mais de 10%, sendo Gana, África do Sul e Camarões, como vemos no gráfico abaixo (figura 3) elaborado pelo Elsie Initiative for Women in Peace Operations (GHITTONI; LEHOUCK; WATSON, 2018, p. 7). Um detalhe importante a ser considerado sobre esse ponto é que somente os maiores contribuintes de tropa foram analisados no relatório citado, demonstrando que essa tendência de disparidade não está restrita a um ou dois países.

**Figura 3 – Número de mulheres e homens desdobrados por país**



Fonte: Elsie Gender Report (GHITTONI; LEHOUCK; WATSON, 2018)

Um outro limite ao maior engajamento e consequentemente desdobramento de mulheres para serviços em operações de paz está relacionado com o estereótipo feminino enraizado na própria mentalidade da organização (CARREIRAS, 2010, p. 477). Em primeiro lugar, persiste a crença de que as mulheres são menos capazes e fracas, e também menos racionais. Por isso, em diversos países, ainda não conseguem acessar todos os postos disponíveis, estando limitadas a atividades de suporte, como as atividades de cavalaria, estando restritas à diversas atividades de combate, como é o caso do Reino Unido (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2017).

Além disso, também existe a crença de que o alcance do equilíbrio de gênero nas operações da paz da organização vai promover amplamente a agenda de integração de gênero. Entretanto, além desse alcance é preciso focar nos estereótipos já consolidados (menos capazes, menos racionais, mais fracas, dentre diversos outros), já que a noção da organização sobre a questão de gênero sugere e



perpetua o discurso de que as mulheres podem ter um “efeito pacificador” entre os homens (SIMIC, 2010, p. 190). Nesse sentido, essa situação pode significar, que a ONU não está tão engajada com o atingimento da igualdade de gênero como deveria estar, devido ao aparato normativo da Agenda MPS.

Portanto, existe um paradoxo ao analisar a questão. Este versa sobre o gap entre a teoria e a prática, sendo certamente o maior dos limites, tanto das iniciativas, quanto da própria agenda MPS e suas diversas resoluções e documentos. Enquanto a questão da transversalização está presente, no mínimo, durante os últimos vinte anos, clamando por políticas, metas e objetivos de inclusão de mais mulheres, na prática isso acontece de maneira extremamente lenta e modesta como já demonstrado ao longo do texto (CARREIRAS, 2010, p. 477). Esse avanço progressivo, porém, lento, prejudica o alcance das provisões estabelecidas na agenda, transformando esta mais em um aparato teórico do que prático, ainda que reafirme persistentemente seu compromisso com a igualdade de gênero em todos os momentos.

Além de se perceber desafios para o desdobramento de mulheres para as operações de paz, as mulheres desdobradas ainda sofrem diversas dificuldades durante a missão. Existem diversas suposições, tabus e estigmas que podem influenciar nesse número tão baixo de participação, como a questão familiar. As militares e policiais que tenham filhos descrevem que são percebidas e julgadas como “mães ruins”, de forma como se estivessem renunciando a seus compromissos e obrigações familiares e pondo em xeque sua maternidade (BALDWIN; TAYLOR, 2020, p. 8). Ainda, os estigmas são direcionados não somente às mulheres que são mães, mas também em relação às jovens solteiras. Antes e durante o desdobramento, elas são percebidas como ameaça por parte das companheiras de seus colegas homens, pois estas acreditam que, confinados na missão durante um determinado período, podem motivar traições, por exemplo (BALDWIN; TAYLOR, 2020, p. 8). Tais percepções prejudicam e geram estresse e questões emocionais, e podem impedir que mulheres uniformizadas sejam aceitas totalmente pelo contingente, além de pressioná-las sobre até que ponto vale a pena o esforço e desgaste do desdobramento.

Embora os FETs sejam uma medida que avançou esse aumento de mulheres nas missões, o mecanismo também sofre críticas sobre sua eficácia em integrá-las

de forma plena. O uso de equipes, times e batalhões exclusivamente femininos podem acarretar uma segregação com relação ao contingente (CIMIC-COE, 2019). Além de se resumirem quase que somente a lidar com as violências de gênero nos pelotões de engajamento, renegando-as à somente um papel dentre tantos que poderiam desempregar em todas as etapas e níveis da missão, até mesmo assumindo posições de liderança na estrutura da operação. Essa segregação pode impedir sua total integração nas forças militares e constrangê-las a um papel meramente simbólico, servindo como impeditivo para que mais mulheres se interessem em participar das missões.

A delegação de responsabilidades dentro da missão também é um ponto que deve ser analisado como fator limitante de um maior engajamento pleno de mulheres, levando em consideração o ponto trazido sobre a questão dos FETs. Embora os mandatos das missões não façam distinção entre as atividades destinadas a homens e mulheres, na prática o que acontece é um pouco diferente. Há bastante diferença entre as responsabilidades atribuídas aos homens e aquelas atribuídas às mulheres, não por causa de suas qualificações e experiências, mas por conta de estereótipos dos gêneros citados acima. Estereótipos como a menstruação e a tensão pré-menstrual, consideradas como impeditivos para atuação de mulheres em posições de combate, sua fraqueza que pode prejudicar a missão, não tem condições físicas e nem psicológicas para atuarem em combate (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2017)

Como consequência, nota-se que as mulheres normalmente são designadas a assumir papéis considerados mais “femininos”, como o engajamento com a comunidade local (BALDWIN; TAYLOR, 2020, p. 9). Ou seja, enquanto os homens assumem funções com mais ação, como líderes e como protetores de suas colegas, elas normalmente são designadas para atividades de suporte, assumindo menos atividades consideradas perigosas (KUMALO, 2021, p. 6). Isso porque as construções sociais sobre masculinidade e força trazem ainda mais dificuldades para que mulheres sejam vistas como militares, principalmente em posições de combates (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2017).

Além de todas essas dificuldades, as mulheres desdobradas ainda enfrentam outras dificuldades práticas, como o uso de equipamentos e uniformes. Mulheres uniformizadas descrevem que os equipamentos como coletes fornecidos nas

missões são padrão, entretanto, este padrão é o do corpo masculino, que é totalmente diferente do corpo feminino, prejudicando sua própria segurança pelo uso de equipamentos que não se adequassem a seus corpos (BALDWIN; TAYLOR, 2020, p. 8). Além disso, este fator evita que estas sejam designadas para funções de patrulha que exijam determinados equipamentos justamente porque não estariam seguras, obrigando-as a ficarem na base ou exercendo atividades menos arriscadas.

As acomodações também não são adequadas às suas necessidades e o acesso aos serviços de saúde é complicado (BALDWIN; TAYLOR, 2020, p. 8). Com a presença de mulheres em campo, é preciso que a estrutura de trabalho seja adequada para sua vivência pelo período em que estiverem desdobradas. Para isso, é necessário que médicas e médicos especializados em saúde da mulher, como os ginecologistas, também sejam desdobrados no contingente, de forma que as mulheres possam ser cuidadas e tratadas devidamente caso necessitem (GHITTONI; LEHOUCK; WATSON, 2018, p. 32). Além é claro de acesso à um serviço psicológico de qualidade, com profissionais que compreendam as dificuldades das mulheres desdobradas em campo, de acordo com todas as que foram citadas ao longo deste policy paper.

Dessa forma, por mais que a discussão tenha avançado sobre a questão de gênero, na prática ainda é possível encontrar diversas incongruências que dificultam o desdobramento de mulheres. Diversos são os fatores para isso, desde fatores culturais como os estereótipos de gênero, assim como questões materiais e de infraestrutura, incluindo a falta de acomodações e equipamentos adequados necessários para a plena participação das mulheres uniformizadas. Portanto, diversos são os pontos que necessitam de reformulação para possibilitar um engajamento e desdobramento ainda maior de mulheres para as operações de paz da organização.

## **7. Considerações finais e recomendações**

Conforme analisado, os antecedentes normativos da Organização das Nações Unidas tiveram um papel de destaque ao promover a pauta de gênero ao longo de muitos anos. Por meio de conferências e documentos, foi inserindo cada

vez mais o tema para o debate e aceitação, tendo êxito com a assinatura e posterior implementação da Resolução 1325 no ano de 2000. Esta foi um marco para o aprofundamento da discussão sobre a pauta em questão, resultando na criação da Agenda Mulheres, Paz e Segurança e todas as suas resoluções posteriores. O que todas têm em comum é a promoção de um maior engajamento de mulheres nas atividades relacionadas à paz, segurança e defesa.

Neste policy paper focamos especificamente na participação feminina nas operações de paz, analisando o impacto da Agenda MPS na prática. Por meio de medidas e iniciativas, podemos perceber o comprometimento que a Organização das Nações Unidas e os próprios Estados-Membros tem para com a temática. Entretanto, as porcentagens e números trazidos evidenciam o gap entre o discurso e a prática; as medidas, embora importantes, caminham de forma lenta para a total implementação da agenda e seu compromisso de atingimento da igualdade de gênero.

A partir disso, trouxemos os diversos motivos que podem estar impedindo e limitando essa completa adoção dessas medidas pelos atores envolvidos. Todavia, os gráficos demonstraram que, mesmo que lentamente, essa maior inserção de mulheres está acontecendo e pode virar uma realidade, desde que, para isso, algumas dessas iniciativas sejam repensadas. Dessa forma, algumas recomendações precisam ser feitas para perseguir e atingir os principais objetivos dos últimos vinte anos: a igualdade de gênero e a efetiva participação de mulheres no contexto.

É preciso, portanto:

**Assegurar** que mulheres estejam sendo recrutadas pelos países contribuintes de tropas, para que os números gerais de participação aumentem mais rapidamente.

**Aprofundar e esclarecer** as razões pelas quais a igualdade de gênero é necessária, promovendo a maior aceitação da participação de mulheres aos membros da missão.

**Facilitar** o acesso de mulheres as posições que ainda sejam sub-representadas, de modo a diminuir a desigualdade de gênero em cargos de liderança e em atividades de combate.

**Assegurar** o treinamento voltado as questões de gênero, de forma a internalizar as boas práticas e **garantir** o treinamento das mulheres antes do desdobramento, para prepará-las ao ambiente instável em que serão inseridas.

**Adequar** os equipamentos e instalações para possibilitar a devida utilização durante a missão, sem o prejuízo e a exposição desnecessária a possíveis riscos e aumentando a segurança das mulheres desdobradas.

**Mitigar** as premissas e os estereótipos envolvendo a discriminação das mulheres, sendo possível a total inserção dessas em todos os níveis das operações de paz.

## 8. Referências Bibliográficas

1325 National Action Plans (NAPs). **PeaceWomen**. Disponível em: <http://1325naps.peacewomen.org/>. Acesso em: 14 nov. 2021.

AZARBAIJANI-MOGHADDAM, Sippi. **Seeking out their Afghan sisters: Female Engagement Teams in Afghanistan**. CMI Working Paper, Bergen, 2014. Disponível em: <https://www.cmi.no/publications/5096-seeking-out-their-afghan-sisters>. Acesso em: 30 out. 2021.

BALDWIN, Gretchen. **From Female Engagement Teams to Engagement Platoons: The Evolution of Gendered Community Engagement in UN Peace Operations**. International Peace Institute, Nova Iorque, 04 nov. 2021. Disponível em: <https://www.ipinst.org/2021/11/evolution-of-gendered-community-engagement-in-un-peace-ops>. Acesso em: 09 nov. 2021.

BALDWIN, Gretchen. TAYLOR, Sarah. **Uniformed Women in Peace Operations: Challenging Assumptions and Transforming Approaches**. International Peace Institute. Nova Iorque, jun. 2020. Disponível em: <https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/2020/06/2006-Uniformed-Women-in-Peace-Operations.pdf>. Acesso em: 08 out. 2021.

CARREIRAS, Helena. Gendered Culture in Peacekeeping Operations. **International Peacekeeping**, Londres, v. 17, n. 4, p. 471-485, out. 2010. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13533312.2010.516655>. Acesso em: 27 nov. 2021.

COMMISSION on the status of women. **UN Women**, c.2021. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/csw>. Acesso em: 09 nov. 2021.

CONFERÊNCIAS Mundiais da Mulher. ONU Mulheres Brasil. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>. Acesso em: 22 nov. 2021.

CONVENÇÃO sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Nova Iorque, 18 dez. 1979. Disponível em:

[https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao\\_cedaw.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf). Acesso em: 02 nov. 2021.

CENTRE FOR WOMEN, PEACE AND SECURITY. **WPS National Action Plans**, 2019. Disponível em: <https://www.wpsnaps.org/>. Acesso em: 18 nov. 2021.

CIVIL-MILITARY COOPERATION CENTRE OF EXCELLENCE (CIMIC-COE). **Female Engagement Teams: A CCOE Observation Paper**. Haia, dez. 2019. Disponível em: <https://www.cimic-coe.org/resources/cimic-messenger/female-engagement-teams.pdf>. Acesso em: 29 out. 2021.

DECLARAÇÃO e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher, set. 1995. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/declaracao\\_pequim1.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/declaracao_pequim1.pdf). Acesso em: 09 nov. 2021.

DEPLOYMENT of Female Personnel Boosts Effectiveness, Says Secretary-General, as Security Council Holds Open Debate on Women in Peacekeeping. **United Nations: Meetings Coverage and Press Releases**, Nova Iorque, 11 abr. 2019. Disponível em: <https://www.un.org/press/en/2019/sc13773.doc.htm>. Acesso em: 22 nov. 2021.

DHARMAPURI, Sahana. **Not Just a Numbers Game: Increasing Women's Participation in UN Peacekeeping**. Providing for Peacekeeping. Nova Iorque: International Peace Institute, jul. 2013. Disponível em: [https://www.files.ethz.ch/isn/167390/ipi\\_epub\\_not\\_just\\_a\\_numbers\\_game.pdf](https://www.files.ethz.ch/isn/167390/ipi_epub_not_just_a_numbers_game.pdf). Acesso em: 22 nov. 2021.

DOCUMENTOS de referência. **ONU Mulheres**. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/documentos-de-referencia/>. Acesso em: 04 nov. 2021.

ERWIN, Stephanie K. **The Veil of Kevlar: na Analysis of the Female Engagement Teams in Afghanistan**. California: Naval Postgraduate School, 2012.

GHITTONI, Marta. LEHOUCK, Léa. WATSON, Callum. **Elsie Initiative for Women in Peace Operations**. Geneva: DCAF, 2018. Disponível em:

[https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie\\_GenderReport\\_2018\\_Final.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_GenderReport_2018_Final.pdf). Acesso em: 19 nov. 2021.

GIANNINI, Renata Avelar. FOLLY, Maiara. LIMA, Mariana Fonseca. **Situações extraordinárias - a entrada de mulheres na linha de frente das Forças Armadas brasileiras**. Rio de Janeiro: Igarapé Institute, 2017. Disponível em: <https://igarape.org.br/mulheres-forcas-armadas/pt/>. Acesso em: 21 nov. 2021.

GUARNIERI, Tathiana Haddad. Os Direitos das Mulheres no Contexto Internacional – Da Criação da ONU (1945) à Conferência De Beijing (1995). **Revista Eletrônica da Faculdade Metodista Granbery**, Juiz de Fora, v. 8, n. 1, p. 1-28, jan./jun. 2010. Disponível em: <http://re.granbery.edu.br/artigos/MzUx.pdf>. Acesso em: 22 out. 2021.

HUNT, Vivian *et al.* A diversidade como alavanca de performance. **McKinsey & Company**. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity/pt-BR>. Acesso em: 18 nov. 2021.

**INCREASING Female Participation in Peacekeeping Operations**. Council on Foreign Relations, Nova Iorque, 26 set. 2018. Disponível em: <https://www.cfr.org/report/increasing-female-participation-peacekeeping-operations>. Acesso em: 11 nov. 2021.

KARIM, Sabrina. BEARDSLEY, Kyle. Female Peacekeepers and Gender Balancing: Token Gestures or Informed Policymaking?. **International Interactions**, Bergen, v. 39, n. 04, p. 461-488, 2013.

KENKEL, Kai Michael. Five generations of peace operations: from the "thin blue line" to "painting a country blue". **Revista Brasileira de Política Internacional**, Brasília, v. 26, n. 1, p. 122-143, ago. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-73292013000100007>. Acesso em: 14 out. 2021.

KUMALO, Liezelle. **Perceptions and Lived Realities of Women Police Officers in UN Peace Operations**. International Peace Institute. Nova Iorque, jun. 2021. Disponível em: <https://www.ipinst.org/2021/06/perceptions-and->



lived-realities-of-women-police-officers-in-un-peace-operations. Acesso em: 09 nov. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE PORTUGAL. Convenção sobre os direitos políticos das mulheres. Disponível em: <https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/convencao-dtospoliticosmulheres.pdf>. Acesso em: 05 out. 2021.

NAGEL, Robert U. FIN, Kate. MAENZA, Julia. **Peacekeeping Operations and Gender: Policies for Improvement**. Georgetown Institute for Women, Peace and Security. Washington D.C., mai. 2021. Disponível em: <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2021/05/Peacekeeping-Operations-and-Gender-Policies-for-Improvement.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2021.

PROMOTING women, peace and security. **United Nations Peacekeeping**, c.2021. Disponível em: <https://peacekeeping.un.org/en/promoting-women-peace-and-security>. Acesso em: 06 nov. 2021.

REGIONAL Action Plan: Pacific. **PeaceWomen**. Disponível em: <https://www.peacewomen.org/peacewomen.org/rap-pacific>. Acesso em: 18 nov. 2021.

REPORT of the World Conference of the International Women's Year, Mexico City. 19 jun. 1975- 02 jul. 1975. ONU Mulheres. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/relatorio\\_conferencia\\_mexico.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/relatorio_conferencia_mexico.pdf). Acesso em: 09 nov. 2021.

REPORT of the World Conference of the United Nations Decade for Women: Quality, Development and Peace, Copenhagen. 14 jul. 1980 - 30 jul. 1980. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/relatorio\\_conferencia\\_copenhagem.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/relatorio_conferencia_copenhagem.pdf). Acesso em: 09 nov. 2021.

REPORT of the World Conference to Review and Appraise the Achievements of the United Nations Decade for Women: Quality, Development and Peace, Nairobi. 15 jul. 1985 - 26 jul. 1985. Disponível em:

[http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/relatorio\\_conferencia\\_nairobi.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/relatorio_conferencia_nairobi.pdf). Acesso em: 09 nov. 2021.

SHARLAND, Lisa. **Women, Peace, and Security Mandates for UN Peacekeeping Operations: Assessing Influence and Impact**. International Peace Institute. Nova Iorque, jan. 2021. Disponível em: <https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/2021/01/2101-WPS-Mandates.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2021.

SILVA DE SOUZA, F. A. A Guerra Civil Grega (1943-1949). **Faces da História**, v. 8, n. 1, p. 386-405, 30 jun. 2021.

SIMIC, Olivera. Does the Presence of Women Really Matter? Towards Combating Male Sexual Violence in Peacekeeping Operations. **International Peacekeeping**, Londres, v. 17, n. 2, p. 188-199, abr. 2010. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/49913108\\_Does\\_the\\_Presence\\_of\\_Women\\_Really\\_Matter\\_Towards\\_Combating\\_Male\\_Sexual\\_Violence\\_in\\_Peacekeeping\\_Operations](https://www.researchgate.net/publication/49913108_Does_the_Presence_of_Women_Really_Matter_Towards_Combating_Male_Sexual_Violence_in_Peacekeeping_Operations). Acesso em: 12 nov. 2021.

SMIT, Timo. LIJN, Dr Jaïr van der. **Women in Multilateral Peace Operations in 2020: What's the State of Play?**. Stockholm International Peace Research Institute. Estocolmo, out. 2020. Disponível em: <https://www.sipri.org/publications/2020/other-publications/women-multilateral-peace-operations-2020-whats-state-play>. Acesso em: 17 nov. 2021.

THE Resolutions. **PeaceWomen**. Disponível em: <http://www.peacewomen.org/why-WPS/solutions/resolutions>. Acesso em: 18 nov. 2021.

UNITED NATIONS. **Focal Point for Women DPKO/DFS**. Nova Iorque, dez. 2008. Disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/keypoliciesdocs/Focal%20Point%20for%20Women%20DPKO.pdf>. Acesso em: 19 out. 2021.

UNITED NATIONS MISSION IN LIBERIA (UNMIL). **Gender Mainstreaming In Peacekeeping Operations in Liberia 2003 - 2009**. Ghana, set. 2010. Disponível em:

[https://www.peacewomen.org/sites/default/files/wps-pk\\_gendermainstreamingpkoliberiabestpracticesreport\\_unmil\\_sept2010\\_0.pdf](https://www.peacewomen.org/sites/default/files/wps-pk_gendermainstreamingpkoliberiabestpracticesreport_unmil_sept2010_0.pdf).

Acesso em: 27 nov. 2021.

UNITED NATIONS SECURITY COUNCIL. Resolution 1325. Index: S/RES/1325, 31 out. 2000. Disponível em: [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=S/RES/1325%282000%29](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325%282000%29). Acesso em: 10 nov. 2021.

UNITED NATIONS SECURITY COUNCIL. Resolution 1820. Index: S/RES/1820, 19 jun. 2008. Disponível em: <https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/CAC%20S%20RES%201820.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2021.

UNITED NATIONS SECURITY COUNCIL. Resolution 1888. Index: S/RES/1888, 30 set. 2009. Disponível em: <https://www.un.org/ruleoflaw/files/N0953446.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2021.

UNITED NATIONS SECURITY COUNCIL. Resolution 1889. Index: S/RES/1889, 16 dez. 2009. Disponível em: [https://undocs.org/S/RES/1889\(2009\)](https://undocs.org/S/RES/1889(2009)). Acesso em: 07 nov. 2021.

UNITED NATIONS SECURITY COUNCIL. Resolution 1960. Index: S/RES/1960, 16 dez. 2010. Disponível em: [https://undocs.org/S/RES/1960\(2010\)](https://undocs.org/S/RES/1960(2010)). Acesso em: 08 nov. 2021.

UNITED NATIONS SECURITY COUNCIL. Resolution 2106. Index: S/RES/2106, 24 jun. 2013. Disponível em: [https://undocs.org/en/S/RES/2106\(2013\)](https://undocs.org/en/S/RES/2106(2013)). Acesso em: 09 nov. 2021.

UNITED NATIONS SECURITY COUNCIL. Resolution 2122. Index: S/RES/2122, 18 out. 2013. Disponível em: [https://undocs.org/en/S/RES/2122\(2013\)](https://undocs.org/en/S/RES/2122(2013)). Acesso em: 09 nov. 2021.

UNITED NATIONS SECURITY COUNCIL. Resolution 2242. Index: S/RES/2242, 13 out. 2015. Disponível em:

[https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/s\\_res\\_2242.pdf](https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/s_res_2242.pdf). Acesso em: 09 nov. 2021.

UNITED NATIONS SECURITY COUNCIL. Resolution 2467. Index: S/RES/2467, 23 abr. 2019. Disponível em: [https://undocs.org/S/RES/2467\(2019\)](https://undocs.org/S/RES/2467(2019)). Acesso em: 09 nov. 2021.

UNITED NATIONS SECURITY COUNCIL. Resolution 2493. Index: S/RES/2493, 29 out. 2019. Disponível em: [https://undocs.org/S/RES/2493\(2019\)](https://undocs.org/S/RES/2493(2019)). Acesso em: 09 nov. 2021.

WOMEN in Peacekeeping. **United Nations Peacekeeping**. Disponível em: <https://peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping>. Acesso em: 10 nov. 2021.

WOMEN'S full, equal and meaningful participation in peace and political processes. **United Nations: Department of Peacekeeping Operations**, jun. 2021. Disponível em: [https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/dpo\\_factsheet\\_womens\\_participation\\_june2021\\_final.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/dpo_factsheet_womens_participation_june2021_final.pdf). Acesso em: 29 out. 2021.