



Tania Mara Muguët Haisman

**MULHERES NO SETOR NUCLEAR E AS POLÍTICAS DE
TRANSVERSALIZAÇÃO DE GÊNERO DA AGÊNCIA
INTERNACIONAL DE ENERGIA ATÔMICA (AIEA)**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Dissertação apresentada como requisito parcial para
obtenção do grau de Mestre pelo Mestrado Profissional
em Análise e Gestão de Políticas do Instituto de
Relações Internacionais da PUC-Rio.

Orientadora: Prof. Paula Drumond
Coorientadora: Prof. Carolina Salgado

Rio de Janeiro
Setembro de 2023



Tania Mara Muguet Haisman

MULHERES NO SETOR NUCLEAR E AS POLÍTICAS DE TRANSVERSALIZAÇÃO DE GÊNERO DA AGÊNCIA INTERNACIONAL DE ENERGIA ATÔMICA (AIEA)

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Análise e Gestão de Políticas Internacionais da PUC-Rio como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre (opção profissional).
Dissertação aprovada pela banca abaixo

Prof. Paula Drumond

Orientadora

Instituto de Relações Internacionais – PUC-Rio

Prof. Carolina Salgado

Coorientadora

Instituto de Relações Internacionais – PUC-Rio

Prof. Erica Simone Almeida Resende

Escola Superior de Guerra

Prof. Andrea Hoffmann

Instituto de Relações Internacionais – PUC-Rio

Rio de janeiro, 21 de setembro de 2023

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da universidade, da autora e do orientador.

Tania Mara Muguet Haisman

Graduou-se em Letras com habilitação em Línguas Portuguesa e Inglesa pelas Faculdades Integradas Plínio Leite em 1996. Especializou-se em Relações Internacionais pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro em 2009, e em Gerenciamento de Projetos pela Fundação Getúlio Vargas em 2022. Tem interesse pelas áreas de Gênero e Segurança Internacional, Política Internacional e Organizações Internacionais.

Ficha Catalográfica

Haisman, Tania Mara Muguet

Mulheres no setor nuclear e as políticas de transversalização de gênero da Agência Internacional de Energia Atômica (AIEA) / Tania Mara Muguet Haisman ; orientadora: Paula Drumond ; coorientadora: Carolina Salgado. – 2023.

118 f. : il. color. ; 30 cm

Dissertação (mestrado)—Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Instituto de Relações Internacionais, 2023.

Inclui bibliografia

1. Relações Internacionais – Teses. 2. Gênero. 3. Transversalização. 4. Agência Internacional de Energia Atômica. 5. Mulheres no setor nuclear. I. Campos, Paula Drumond Rangel. II. Salgado, Carolina de Oliveira. III. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Instituto de Relações Internacionais. IV. Título.

CDD: 327

Dedico este trabalho a todas as mulheres do setor nuclear
– às que foram, às que são e às que serão.

Agradecimentos

O processo de elaboração de um trabalho de pesquisa nunca é escrito a apenas duas mãos. Eu escrevi a dissertação em isolamento, mas não sozinha. Diante disso, agradeço primeiramente a Deus, por me conceder conforto, paz, coerência, coragem e alegria para transpor obstáculos, rumo ao objetivo de me tornar mestre.

Aos meus pais, Leny e Welzio Muguet, meus maiores educadores. Às minhas tias Neusa Rocha e Nélia Rocha (in memoriam), por me guiarem pelo percurso dos estudos.

À minha filha Giselle Muguet, que, embora não atue na área da energia nuclear, é uma mulher forte, corajosa, que soube conquistar seu espaço no campo profissional no estrangeiro.

Ao Roger Haisman, pelo apoio ao longo do trabalho e por ser um companheiro excepcional em mais esta etapa da minha vida.

Às minhas orientadoras, Prof. Dra. Paula Drumond e Prof. Dra. Carolina Salgado, pelos direcionamentos e apoio atento e cuidadoso nos momentos em que o caminho das ideias parecia muito complicado. Obrigada por compreenderem minhas limitações de tempo. Obrigada igualmente pela dedicação à docência e à pesquisa, pela disponibilidade e confiança permanentes. Tê-las como orientadoras foi um presente.

À Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro por toda a diversidade.

Aos professores do Mestrado Profissional em Análises e Políticas Internacionais, pela oportunidade de aprendizagem, sobretudo ao Kai Kenkel e ao Paulo Esteves, a quem tanto admiro.

Aos meus colegas de mestrado, por todos os aprendizados e pelas trocas impulsionadoras.

À Rosilene Rodrigues Coelho, do Suporte Acadêmico, por quem sempre fui recebida com atenção e clareza durante a minha trajetória na PUC-Rio e aos demais funcionários.

Aos professores do Curso de Verão do The Graduate Institute em Genebra, que enriqueceram esta jornada.

Aos meus colegas do Curso de Verão do The Graduate Institute em Genebra, pelo intercâmbio de aprendizados e de experiências multidisciplinares.

À Comissão Nacional de Energia Nuclear e às minhas chefias na Coordenação Geral de Assuntos Internacionais, pela oportunidade de trabalho e convívio ao longo de três décadas, em especial ao colega Sebastião Araujo, por participar dos refinamentos da tecnologia do átomo expostos nesta pesquisa.

À Agência Internacional de Energia Atômica, pelo convívio com profissionais dedicados e comprometidos com os usos pacíficos da energia nuclear, em particular, ao Paulo Barretto, ao Luis Paulo Moitta e à Rejane Planer pelas valiosas contribuições com suas expertises internacionais.

Aos amigos que apoiaram minhas conquistas, em especial à Regina Lindington, à Deisemar Holanda e ao Leonardo Mercher, que me favoreceram com seus conhecimentos sobre trajetória acadêmica.

À querida professora Maria Margarida Simões, cujo profissionalismo foi de grande importância para a escrita formal desta dissertação.

À Flavia Coelho, à Maria do Socorro Mascarenhas e ao Adilson Araújo, pelo permanente incentivo e orações.

Finalmente, mas não menos importante, a todas as mulheres do Women in Nuclear, que se dispõem a compartilhar de modo profissional, nas mídias sociais, seus conhecimentos sobre os vários usos pacíficos da tecnologia nuclear, engajando assim o público externo e interno com a promoção da mulher da carreira da energia nuclear. Especiais agradecimentos à Dra. Irene Aegerter, por ter disponibilizado o material que motivou esta pesquisa, à Patricia Wieland, por ter implantado o grupo no Brasil e à Dra. Nélide Del Mastro, pela oportunidade concedida em 2017, durante sua gestão, de revitalização inicial do Women in Nuclear Brasil, legado esse que às gerações futuras caberá desenvolver e aprofundar.

Resumo

Haisman, Tania Mara Muguet; Drumond, Paula (orientadora). **Mulheres do Setor Nuclear e as Políticas de Transversalização de Gênero da Agência Internacional de Energia Atômica (AIEA)**. Rio de Janeiro, 2023. 118 p. Dissertação de Mestrado – Instituto de Relações Internacionais, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

O campo da tecnologia nuclear tem sido predominantemente dominado por homens, resultando na omissão ou exclusão das contribuições das mulheres e sua participação integral nas atividades relacionadas. Apenas após a Guerra Fria (1947-1991), o gênero ganhou relevância como categoria de análise nas Relações Internacionais, o que levou a considerações sobre inclusão e participação de mulheres nas políticas internacionais. Nesse contexto, a transversalização de gênero das Nações Unidas tornou-se estratégia globalmente reconhecida na promoção da igualdade de gênero. Esta dissertação discute criticamente a elaboração e a implementação dessas estratégias no âmbito da Agência Internacional de Energia Atômica (AIEA), entre 2009 e 2023. Interroga-se como a AIEA implementa a transversalização de gênero como estratégia de transformação político-institucional no setor nuclear. Diante desse questionamento, partir-se-á do seguinte argumento: é possível verificar que a AIEA tem implementado gradativamente as políticas de transversalização de gênero, especialmente quanto ao investimento na construção de capacidades, seja por medidas voltadas para o treinamento e capacitação de funcionárias ou investimento em novas gerações de mulheres por meio de programas educacionais. Para responder a essas indagações, inicialmente foram analisados relatórios da AIEA entre 1958 e 2021. A análise também se baseia em pesquisas acadêmicas, interações e conversas online com funcionários de diversos níveis hierárquicos da organização. A conjunção de tais análises permite concluir que a AIEA norteou a política institucional para a educação, com a promoção de bolsas de mestrado para mulheres, como meio de acesso à igualdade de gênero, em longo prazo.

Palavras-chave

Gênero; Transversalização; Agência Internacional de Energia Atômica; Mulheres no setor nuclear.

Abstract

Haisman, Tania Mara Muguet; Drumond, Paula (advisor). **Women in the Nuclear Sector and the Gender Mainstreaming Policies of the International Atomic Energy Agency (IAEA)**. Rio de Janeiro, 2023. 118p. Master's Dissertation – Institute of International Relations, Pontifical Catholic University of Rio de Janeiro.

The field of nuclear technology has been predominantly dominated by men, resulting in the omission or exclusion of women's contributions and their full participation in related activities. Only after the Cold War (1947–1991) did gender gain relevance as a category of analysis in international relations, which led to considerations about the inclusion and participation of women in international politics. In this context, the United Nations' gender mainstreaming has become a globally recognized strategy for promoting gender equality. This dissertation critically discusses the elaboration and implementation of these strategies within the scope of the International Atomic Energy Agency (IAEA) between 2009 and 2023. It questions how the IAEA implements gender mainstreaming as a political-institutional transformation strategy in the nuclear sector. Faced with this question, we will start with the following argument: it is possible to verify that the IAEA has gradually implemented gender mainstreaming policies, especially regarding investment in capacity building, whether through measures aimed at training and qualifying female employees or investment in new generations of women through educational programs. To answer these questions, IAEA reports between 1958 and 2021 were initially analyzed. The analysis is also based on academic research, interactions, and online conversations with employees from different hierarchical levels of the organization. The combination of such analyses allows us to conclude that the IAEA guided the institutional policy for education with the promotion of master's scholarships for women as a means of accessing gender equality in the long term.

Key words

Gender; Mainstreaming; International Atomic Energy Agency; Women in the nuclear sector.

Sumário

Introdução.....	15
1 Gênero e Relações Internacionais.....	24
2 Gênero e Segurança Internacional	29
2.1 Segurança Nuclear.....	31
2.2 A Resolução n.º 1.325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas e a Agenda “Mulheres, Paz e Segurança”	40
3 Mulheres no Setor Nuclear.....	49
3.1 A AIEA no Centro Internacional de Viena.....	54
3.2 Women in Nuclear (WiN)	58
4 Política de transversalização de gênero.....	69
4.1 A Política de transversalização de gênero da AIEA	71
4.2 A Associação <i>Women in Nuclear</i> (WiN) na política de transversalização de gênero da AIEA	86
4.3 Os Estados-Membros e a política de transversalização de gênero da AIEA	87
Considerações Finais	93
Referências	103
Resoluções e tratados	109
Relatórios.....	110
Sítios Eletrônicos	112
Livretos e revistas	116
Entrevistas	116
Vídeos	117

Lista de Tabelas

Tabela 1 - “World Nuclear Forces, 2016”	37
Tabela 2 - “World Nuclear Forces, 2022”	38
Tabela 3 - Cinco Modelos Principais de Integração de Gênero	46
Tabela 4 - Jornada de Mulheres Líderes na AIEA	60
Tabela 5 - Categorias Profissional (P) e Sênior (DDG e D)	63
Tabela 6 - Percentagem de Pessoal de Categorias Profissional e Superiores por Área Geográfica e Gênero	73

Lista de Gráficos

Gráfico 1 - Categoria Profissional (P) e Sênior (DDG e D).....	67
Gráfico 2 - Número de vezes que Homens de Categorias Profissional e Superiores está acima do Número de Mulheres por Área Geográfica	74
Gráfico 3 - Percentual de submissão de candidaturas por Mulheres aos postos Profissional e de apontamentos para a Alta Categoria nos últimos sete anos	75
Gráfico 4 - Percentagem de Mulheres nos postos Profissional e de Alta Categorias por Grupo Ocupacional	76
Gráfico 5 - Idade do <i>Staff</i> Regular a partir de 1 de junho de 2017	77
Gráfico 6 - Idade do <i>Staff</i> Regular a partir de 1 de junho de 2019	78
Gráfico 7 - Idade do <i>Staff</i> a partir de 1 de junho de 2021	78

Lista de Figuras

Figura 1 - Visão inovadora compartilhada por alunos e professores da Ásia e do Pacífico para o desenvolvimento, usando ciência e tecnologia nuclear..... 84

Figura 2 - Dia Internacional da Juventude: ciência e tecnologia nuclear na prática..... 85

Figura 3- Aumento do envolvimento dos jovens por meio da prática..... 85

Lista de Siglas e Abreviações

AEOI – Organização de Energia Atômica do Irã

AIEA – Agência Internacional de Energia Atômica

ARCAL – Acordo Regional de Cooperação para a Ciência e Tecnologia Nucleares na América Latina e Caribe

CGAI – Coordenação Geral de Assuntos Internacionais

CNEN – Comissão Nacional de Energia Nuclear

CR – Coeficiente de Resultado

CS – Conselho de Segurança

CSNU – Conselho de Segurança das Nações Unidas

D – Diretor

DCAF – Centro de Genebra para Governança do Setor de Segurança

DDG – Vice-Diretor-Geral

DIR – Diretoria

ECOSOC – Conselho Econômico e Social das Nações Unidas

EHW – Educação, Saúde e Bem-Estar

EIGE – Instituto Europeu de Equalização de Gênero

ENS – Sociedade Nuclear Europeia

GC – Conferência Geral

GOV – Governadores

GoVAtom – Governo do Átomo

GPA – Média de Pontos de Classificação

GSUM – Unidade do Sul Global para Mediação

IAEO – Agência Internacional de Energia Atômica

MAPI – Mestrado Profissional em Análises e Políticas Internacionais

MINUSCA – Missão Multidimensional Integrada das Nações Unidas para a Estabilização da República Centro-Africana

MPS – Mulheres, Paz e Segurança

ODIHR – Gabinete para as Instituições Democráticas e os Direitos Humanos

ODM – Objetivo de Desenvolvimento do Milênio

ODS – Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

ONU – Organização das Nações Unidas

OSCE – Organização para a Segurança e Cooperação na Europa

P – Profissional

PIB – Produto Interno Bruto

PIME – Primeira Conferência sobre Informação Pública com a Mídia

PKO – Operação de Paz da ONU

PNA – Plano Nacional de Ação

PR – Presidência da República

RI – Relações Internacionais

RES – Resolução

REV – Revisão

SEC – Secretaria

SIPRI – Instituto de Pesquisa Internacional da Paz de Stockholm

START – Tratado sobre Medidas para a Redução e Limitação Adicionais de Armas Ofensivas Estratégicas

STEM – Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática

TC – Cooperação Técnica

TED – Tecnologia, Entretenimento e Design

TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação

TNP – Tratado de Não Proliferação Nuclear

TPNW – Tratado de Proibição de Armas Nucleares

UE – União Europeia

UNIDIR – Instituto das Nações Unidas para Pesquisa sobre o Desarmamento

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro

VIC – Centro Internacional de Viena

WiN – Mulheres na Nuclear

WiNfo – Informação de Mulheres na Nuclear

WPS – Mulheres, Paz e Segurança

Introdução

Tradicionalmente, as Relações Internacionais desprenderam-se das questões relacionadas à situação das mulheres em função da ênfase do Estado como o único sujeito e objeto privilegiado da disciplina. Diante dessa realidade, e, somente após a Guerra Fria, o gênero, como categoria de análise, ganhou importância nas Relações Internacionais. Desde então, abordagens feministas de diferentes vertentes teóricas ajudaram a iluminar como a política internacional impacta de forma diferenciada as experiências e a inclusão de vozes de mulheres e meninas, reivindicando a necessidade de enfoques sensíveis ao gênero para o desenho de políticas e programas nas organizações internacionais. Como destaca Do Monte:

[...] as abordagens feministas têm em comum o fato de incluir no seu projeto científico uma dimensão política – não apenas de superação da opressão feminina, mas também de construção de uma ordem internacional mais justa, na qual hierarquias de gênero, classe ou raça não estejam presentes. (Do Monte, 2013, p. 68)

O reconhecimento pelas Nações Unidas de que o gênero desempenha um papel fundamental na política internacional foi consagrado pela adoção do princípio de transversalização de gênero, que busca incorporar as experiências e os interesses de mulheres e homens nas decisões e no planejamento das políticas institucionais. O *Economic and Social Council* (ECOSOC) define transversalização de gênero como:

[...] o processo de avaliação das implicações para homens e mulheres de qualquer ação planejada, incluindo legislação, políticas ou programas em todas as áreas, em todos os níveis. É uma estratégia para tornar as preocupações e as experiências das mulheres e dos homens uma dimensão integral, o desenho, implementação, monitoramento e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, econômicas e sociais para que homens e mulheres se beneficiem igualmente e as desigualdades não se perpetuem. O objetivo final é alcançar a igualdade de gênero. (United Nations, 1997, p. 24) (tradução nossa)¹

¹ “Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in any area and at all levels. It is a strategy for making women’s as well as men’s concerns and experiences an integral dimension in the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally, and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality.”

A contar dessa definição, a transversalização de gênero foi consagrada enquanto estratégia global para a elaboração de políticas públicas que buscam avançar a igualdade de gênero em diferentes cenários institucionais.

Uma significativa inovação política para integração de perspectivas de gênero surgiu com a Plataforma de Ação da IV Conferência das Nações Unidas sobre a Mulher, realizada em Beijing, China, em setembro de 1995. Essa Conferência propiciou avanços conceituais e programáticos expressos em sua Plataforma de Ação, tais como: o conceito de gênero, a noção de empoderamento da mulher e o enfoque da transversalidade, para promover igualdade e evitar a discriminação (Viotti, 2006, p. 148-149).

O conceito de gênero permitiu a passagem de uma análise da situação da mulher, baseada no aspecto biológico, para uma compreensão das relações entre homens e mulheres como produto de padrões determinados social e culturalmente, e, portanto, passíveis de modificação. As relações de gênero, com seu substrato de poder, passaram, então, a constituir o centro das preocupações e a chave para a superação dos padrões de desigualdade.

A ideia de empoderamento enfatiza a importância de que a mulher tenha o controle sobre o seu desenvolvimento integral como pessoa. Nesse sentido, por um lado, deve o governo implementar políticas públicas orientadas pelo instrumento internacional e, por outro, cabe à sociedade acompanhar, através de suas organizações e instituições, o cumprimento dessas políticas públicas e colaborar para o respectivo aprimoramento, com reflexão e crítica, a fim de apoiar a mulher nesse processo.

A noção de transversalidade busca assegurar que a perspectiva de gênero passe efetivamente a integrar as políticas públicas em todas as esferas de atuação governamental, incluindo as mulheres em projetos mais abrangentes e gerais e, conseqüentemente, evitando restringi-las a programas específicos com potencial segregador.

No ano 2000, o Conselho de Segurança² (CS) da Organização das Nações Unidas (ONU) - principal órgão do sistema multilateral internacional, responsável

² O Conselho de Segurança é um órgão que remete a uma certa ordem internacional mais conservadora, estritamente binária (homem e mulher) e menos democrática. É desse Conselho que emanam as Resoluções. Informação obtida durante o lançamento do GSUM Policy Brief, v. 12, n. 4, mai. 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=NVD8uZX_cLI>. Acesso em: 25 nov. 2022.

por manter a paz e a segurança internacional e capaz de autorizar o uso da força e intervenção militar - adotou a Resolução n.º 1.325 (S/RES/1325, 2000), que versa sobre o impacto específico dos conflitos armados sobre as mulheres e sobre o papel das mulheres como agentes da paz. Ademais, essa resolução representa a incorporação de igualdade de gênero ao pilar de paz e segurança internacional da ONU³, organização criada, em 1945, visando a manter a paz e prevenir a recorrência de conflitos armados.

A sistematização desse instrumento vinculante para todos os 193 Estados-membros da ONU busca transversalizar a perspectiva de gênero em temáticas de paz e de segurança, de modo que o profissional desse campo possa ampliar o olhar para as dinâmicas existentes nos conflitos que vão afetar em especial mulheres e crianças, as quais deixam de ser levadas em conta quando não se inclui o gênero no processo de formulação e decisão das questões referentes aos processos de paz.

Inseridas nesse contexto estão as mudanças promovidas dentro da Agência Internacional de Energia Atômica (AIEA), daqui em diante, para ampliar a participação e o reconhecimento de mulheres⁴ na carreira do átomo. Na época da aprovação da acima citada Resolução n.º 1.325, entre 2000 e 2001, a AIEA contava com apenas 909 mulheres em seu quadro. Destas apenas 165 ocupavam os cargos nas categorias de *Staff* Profissional, enviadas pelos Estados-membros, e de apontamentos para as Altas Categorias (Seniores), que são categorias técnicas especializadas, o que corresponde a um total de 17,6% de mulheres nesses cargos no organismo internacional, em face dos 82,4% de homens nesses mesmos cargos (GOV/2001/39-GC(45)/22, 2001). Deve-se reconhecer que a situação atual é bem diferente da de 2000, conforme se verá no Capítulo 3.

Historicamente, a energia atômica e o uso das armas nucleares, vinculados ao poderio militar estratégico de defesa e segurança, mantiveram a mulher afastada de

³ A ONU dedica-se basicamente a três pilares de iniciativas: Desenvolvimento, Direitos Humanos, Paz e Segurança. Em cada um existem disposições referentes à igualdade de gênero, sendo que o pilar Paz e Segurança foi o último a incorporar o tema de igualdade de gênero com a adoção da Resolução n.º 1.325, em outubro de 2000. Informação obtida durante o lançamento do GSUM Policy Brief, v. 12, n. 4, mai. 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=NVD8uZX_cLI>. Acesso em: 25 nov. 2022.

⁴ “[...] por vezes, precisa-se de abordagens para desenvolver com um grupo específico (mulheres) que tem uma desvantagem específica (recrutamento e seleção na AIEA) e precisa-se trabalhar com esse grupo para garantir que tenha oportunidade igual em comparação com toda a população”. Ensino ministrado durante o Webinar *Gender Mainstreaming: Strategies to Address Gender Inequality*, oferecido pelo UN Women Training Center em 17 de fevereiro de 2017. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=RgvkBGnzeiE>>. Acesso em: 26 jul. 2023.

uma participação substantiva nos avanços da tecnologia nuclear. Frente a esse fato, a energia atômica torna-se uma interessante área de análise para se tentar compreender a inserção das mulheres em um âmbito tradicionalmente masculino, por meio da atual vertente de análise de transversalização de gênero.

Diante disso, é necessário tentar responder a uma pergunta basilar: como a AIEA implementa a transversalização de gênero como estratégia de transformação político-institucional para a igualdade de gênero no setor nuclear? Diante desse questionamento, que se justifica em razão da assimetria de gênero na AIEA, partir-se-á do seguinte argumento: é possível verificar que a AIEA tem implementado gradativamente as políticas de transversalização de gênero às quais se propõe, especialmente no que diz respeito ao investimento na construção de capacidades, seja por medidas voltadas ao treinamento e capacitação de funcionárias ou ao investimento em novas gerações de mulheres por meio de programas educacionais.

Cabe lembrar que a AIEA é um organismo internacional autônomo, que responde diretamente à Assembleia Geral e ao Conselho de Segurança da Organização das Nações Unidas (ONU) (Herz; Hoffmann, 2004). Criada em 1957, em resposta aos profundos temores e expectativas geradas pelas descobertas de diversos usos da tecnologia nuclear, a AIEA tem como responsabilidades principais prevenir a disseminação de armas nucleares e o uso indevido de materiais destinados à energia nuclear em todo o mundo (Scheinman, 1987), além de transformar o poder do átomo em benefício da humanidade, por intermédio dos projetos de cooperação técnica, que contribuem sobremaneira para a melhoria do desempenho de vários segmentos da indústria, da agricultura, bem como para a relevante função social derivada do uso de técnicas nucleares na medicina.

A AIEA, além de estar sediada em Viena, possui dois escritórios regionais de salvaguardas, um em Toronto (desde 1979) e o outro em Tóquio (desde 1984); dois *Liaison Offices*, um em Nova York (desde 1957) e o outro em Genebra (desde 1965); e dois laboratórios especializados e centros de pesquisa, um em Seibersdorf (desde 1961) e o outro no Principado de Mônaco (desde 1961)⁵ (GC(53)/7, 2008, p. v), onde trabalham servidores públicos internacionais que se distinguem das delegações nacionais que representam os Estados-membros. O caráter

⁵ History of the IAEA. Disponível em: <<https://www.iaea.org/about/overview/history>> Acesso em: 09 abr. 2023.

multinacional da organização é refletido na presença de uma variedade de culturas e no estabelecimento de seis idiomas oficiais, a saber: inglês, francês, russo, chinês, espanhol e árabe.

O presente trabalho busca avaliar o emprego da promoção da diversidade no campo de segurança da AIEA, com vistas a dar mais transparência à situação de exclusão e desigualdade de gênero nas categorias de *Staff* Profissional e de Alta Categoria (Sênior) nessa agência internacional, entre 2009 e 2021. Dada a perspectiva feminista de transversalização de gênero, adotada pela AIEA em 2009 (Grossi, 2019), esta dissertação dará ênfase à atuação de mulheres no setor nuclear, seguindo uma cronologia histórica. A análise desloca a pressuposição do Estado como único sujeito e objeto da temática de segurança internacional, colocando a mulher como um contraponto a um *mainstream* masculino e agente de interlocução com o Estado, através de sua participação nos espaços públicos. Para tanto, esta análise utiliza diferentes fontes, quais sejam: obras acadêmicas nacionais e estrangeiras; resoluções já consagradas da ONU e da AIEA que versam sobre a temática gênero; relatórios da própria AIEA; depoimentos individuais formais de três funcionárias da AIEA concedidos à Universidade de Viena, em 2015; consultas com especialistas que trabalham na organização internacional com o objetivo de triangular informações⁶; e experiência da própria pesquisadora, também uma mulher no setor nuclear.

É importante ressaltar que esses relatórios da AIEA publicavam, em um parágrafo apenas, o total do *Staff* no organismo por categoria profissional. A partir de 1981, o total de mulheres passou a ser especificado nos relatórios subsequentes, até então publicados anualmente. Em 2005, observou-se que os relatórios passaram a ser publicados bianualmente e a indicar separação por gênero nos cargos dos postos Profissional (P) e de Alta Categoria (DDG e D)⁷. Esses relatórios são apresentados nas reuniões da Junta de Governadores, geralmente em março, e no relatório da Administração à Conferência Geral, geralmente em setembro, além de

⁶ Como não foi possível documentar as conversas com os funcionários da AIEA, através de registro escrito, gravação e/ou vídeo etc., optamos por não incluí-las como material de pesquisa, uma vez que tal procedimento implicaria consulta prévia às normas do Conselho de Ética da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) e da Agência Internacional de Energia Atômica (AIEA), o que demandaria um tempo de que não dispúnhamos, em face do prazo para a defesa da dissertação.

⁷ Arquivo de Documentos das Conferências Gerais. Disponível em: <<https://www.iaea.org/gc-archives>>. Acesso em: 21 mar. 2022.

ficarem disponíveis no GovAtom⁸, sítio restrito a alguns representantes hierárquicos dos países-membros.

O estudo empírico basear-se-á na análise de conteúdo qualitativo (fundamentalmente por explorar os contornos da transversalidade de gênero e da agência de mulheres como principais segmentos do desenvolvimento sustentável), produzido por conceitos acadêmicos de teorias e estudos feministas de diversas vertentes, elegendo-se como procedimento metodológico para obtenção de informação nas resoluções e nos relatórios da AIEA, de modo a fomentar o debate.

Espera-se dar um respaldo maior ao presente estudo, que pretende contribuir com a transformação da agenda institucional da AIEA, acerca da questão existente de desigualdade de gêneros nos altos postos técnicos, além de estimular a curiosidade de outras mulheres a respeito da carreira na área nuclear, especialmente em Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM, em inglês), bem como divulgar o perfil de uma profissão que, embora aberta democraticamente, ainda carece ser preenchida por mais mulheres.

Para tanto, esta dissertação compõe-se de: Introdução, seguida do Capítulo 1, destinado a apresentar e mapear as discussões de gênero na disciplina de Relações Internacionais, apontando as omissões históricas que permitiram a sub-representação de mulheres na esfera pública, especialmente nas áreas de poder e decisão.

O Capítulo 2 enfatiza os debates de gênero na subárea de Segurança Internacional, a partir de três eixos que iluminam a perpetuação das desigualdades de gênero e, em particular, a exclusão e sub-representação de mulheres nas relações internacionais, em geral, e nas atividades relacionadas à energia atômica, em particular. São eles: a) âmbito privado, em que se mostra que as mulheres não eram vistas como participantes da esfera pública e, portanto, marginalizadas em postos relacionados à de atuação dos Estados; b) violência estrutural, em que se pretende evidenciar como a gama de discriminações emergentes reproduz marginalizações e exclusões de gênero e promove uma série de outras vulnerabilidades, por exemplo, as ameaças ecológicas, as desigualdades econômicas, a pobreza e a restrição de recursos, os quais vão se configurar em termos de gênero, discriminando ou

⁸ GovAtom. Disponível em: <<https://www.iaea.org/resources/databases/govatom>>. Acesso em: 20 abr. 2023.

desvalorizando o feminino e polinizando certas atividades que favorecem os homens; e c) regime de segurança nuclear, incluso no regime de defesa e segurança nas Relações Internacionais, item este em que se mostra como se dá o debate de gênero nesse campo.

De forma histórica e descritiva, o Capítulo 3 trata, primeiramente, da atuação inicial das mulheres no campo do átomo até localizá-las na AIEA. A partir desse ponto, são destacados os depoimentos individuais de três funcionárias⁹ desse organismo, concedidos à Universidade de Viena em 2015, dentro do Projeto “*História e Pesquisa da AIEA*”, patrocinado pelo Fundo de Aniversário do Banco Central da Áustria e pelo *Carnegie Corporation* de Nova York. O foco nesses depoimentos tem por objetivo analisar os pontos de vista dessas mulheres ocupantes de diferentes posições na carreira do átomo. Tais relatos fornecem informações que vão além dos registros históricos oficiais e por isso constituem fontes inesgotáveis para pesquisa e análise. Pela complementariedade e diversidade das entrevistas, foi possível julgar a representação da mulher na AIEA, olhando para suas protagonistas e interpretando a lógica da ação através de seu significado expresso na linguagem das funcionárias.

Ainda no Capítulo 3, ressalta-se a atuação de mulheres dos Estados-membros da AIEA, com a criação, em 1992, da associação de mulheres profissionais do setor nuclear, a *Women in Nuclear* (WiN), após o acidente nuclear de Chernobyl (1986). Essa associação tinha como escopo a comunicação nuclear e em rede, ao invés de pequenas e independentes iniciativas, no intuito de desenvolver um diálogo com o público para obter sua compreensão acerca das tecnologias nucleares e seus usos. Na sequência, são analisados os dados numéricos e percentuais de mulheres e homens, de acordo com a ordem cronológica em que foram publicados nos relatórios bianuais da AIEA, desde a adoção do conceito de transversalização de gênero nessa Agência, no período de 2009 a 2021¹⁰, com o propósito de realçar o

⁹ History Research Project: Oral History Videos. Interview with Merle Opelz, UNIVERSIDADE DE VIENA. IAEA 28 de julho de 2015. Disponível em: <<https://iaea-history.univie.ac.at/oral-history-videos/interviews-j-o/>>. Acesso em: 10 out. 2022.

History Research Project: Oral History Videos. Interview with Shirley Johnson, UNIVERSIDADE DE VIENA. IAEA 20 de Agosto de 2015. Disponível em: <<https://iaea-history.univie.ac.at/oral-history-videos/interviews-j-o/>>. Acesso em: 10 out. 2022.

History Research Project: Oral History Videos. Interview with Odette Jankowitsch-Prevor, UNIVERSIDADE DE VIENA. IAEA. 24 de abril de 2015. Disponível em: <<https://iaea-history.univie.ac.at/oral-history-videos/interviews-j-o/>>. Acesso em: 10 out. 2022.

¹⁰ O relatório bianual referente ao período entre 1º de junho de 2021 e 1º de junho de 2023 foi disponibilizado publicamente após a entrega e a defesa desta dissertação.

desbalanço quantitativo de gênero nos postos anunciados *online* para o preenchimento das vagas. Esses dados foram organizados nesta pesquisa em sete tabelas, sob o título Categoria Profissional (P) e Sênior (DDG e D) - Número e percentual dos postos ocupados por mulheres e homens, para facilitar a visualização e posterior análise no capítulo seguinte.

O Capítulo 4 introduz o conceito de transversalização de gênero usado pela AIEA¹¹. Esse conceito foi cunhado pelo ECOSOC em 1997, a partir das inovações trazidas pela Conferência de Beijing, em 1995. O capítulo apresenta, ainda, como a Agência traz a discussão sobre a transversalização de gênero para a instituição, ao realizar uma análise comparativa entre o discurso normativo dessa política e o seu emprego no organismo. Também no mesmo capítulo são analisados os relatórios que originaram as tabelas mencionadas acima, procurando relacioná-los aos diversos conceitos acadêmicos até o momento, e associá-los a três elementos: o reconhecimento das mulheres como categoria social, o reconhecimento de um desequilíbrio de poder entre homens e mulheres e o desejo de implementar políticas que aumentem a autonomia das mulheres.

A partir do momento em que são divulgadas informações atualizadas, cujas fontes são os próprios relatórios da AIEA, espera-se, igualmente, subsidiar eventuais ações institucionais concretas que envolvam a temática de gênero nos atuais 173 países-membros da AIEA.

Apesar de a pesquisadora ser Assistente de Ligação do Brasil com o Departamento de Cooperação Técnica da AIEA, é importante explicitar que o presente trabalho não reflete a posição do Brasil como Estado-membro nem se reveste de cunho confrontacionista. Trata-se – convém destacar – de uma obra empírica, que diz respeito às análises da mestrandia ao longo de dois anos de pesquisa. Os resultados são fruto de análises das informações obtidas nos textos consultados, nos trabalhos acadêmicos sobre gênero e teorias feministas, para tentar compreender a eficácia das políticas de transversalização de gênero na AIEA e o motivo de a organização internacional ainda não ter alcançado o almejado percentual de 50% de representação de mulheres nos postos Profissional (P) e de Alta Categoria (DDG e D), ao longo de quase quatro décadas (A/RES/55/69, 2001).

¹¹ *Gender Mainstreaming Made Easy: A Guide for Agency Project Managers* (Grossi, 2019, p. 6).

Como o papel da mulher na sociedade vem mudando ao longo da história, também precisou-se analisar como estão as estruturas patriarcais no setor nuclear internacional, acerca da pauta de gênero e segurança internacional em processos decisórios. De fato, a participação feminina na tecnologia nuclear ainda é pouco estudada, o que estimulou a realização desta pesquisa. Na AIEA essas pautas ganharam força diante das inúmeras agendas suscitadas pela organização internacional, quando esta aderiu ao princípio da transversalização de gênero da ONU, definido pelo ECOSOC como instrumento na orientação de políticas com foco na erradicação das desigualdades entre homens e mulheres. No caso da AIEA, essas políticas foram implementadas majoritariamente a partir de 2019, por meio de políticas e programas voltados para o treinamento e capacitação de funcionárias e para a educação de mulheres e meninas, buscando atraí-las para o mundo do átomo. Essa estratégia de recursos humanos inovadora objetiva promover a inclusão de mulheres para aumentar a diversidade no campo da segurança, relacionada aos objetivos estratégicos da organização internacional mencionados acima. Nesse sentido, a polarização de mulheres como agentes ativos de mudança visa a trazer novas ideias, novas perspectivas e uma nova forma de pensar e lidar com os problemas de segurança atuais no mundo. Em virtude de essas discussões terem se tornado pertinentes e necessárias na contemporaneidade, achou-se oportuno delinear nesta pesquisa os quatro eixos temáticos principais que norteiam os capítulos a seguir: gênero e relações internacionais; gênero e segurança internacional; mulheres no setor nuclear; e política de transversalização de gênero, conforme serão apresentados na sequência.

Gênero e Relações Internacionais

Uma das características mais marcantes das Relações Internacionais no pós-Guerra Fria é a contribuição feminista, que teve o mérito de contribuir para os debates sobre identidade e desigualdade na disciplina. É a partir desse debate que o presente capítulo aponta as omissões históricas que permitiram a sub-representação de mulheres na esfera pública, especialmente em áreas de poder e decisão na política internacional, que se estende até agora.

Influenciada pelos eventos na Europa dos anos 1930 e 1940, de onde muitos intelectuais partiram, a disciplina de Relações Internacionais (RIs) foi estabelecida no final da Segunda Guerra Mundial, nos Estados Unidos. Em razão desse cenário e das intensidades destrutivas geradas pelo conflito, os estudos dessa disciplina foram norteados pela ação do Estado como sujeito e objeto privilegiado de análise, tendo a temática da segurança nacional como preocupação central.

A apresentação convencional dessa disciplina era pautada somente nos debates teóricos tradicionais do idealismo (*dever ser*) versus realismo político, no qual o realismo, segundo o entendimento do *ser* do mundo, tornou-se o principal paradigma das Relações Internacionais, a partir da década de 1950, com foco relacionado à paz e à guerra e, em particular, à estratégia militar. Essa teoria foi amplamente conduzida por uma elite intelectual masculina, da academia e do círculo político, a qual, ao perceber os problemas ético-morais existentes na guerra, dedicou-se ao estudo da realidade internacional e formulou a teoria clássica do realismo, que focaliza as Relações Internacionais como interestatais, mergulhadas num meio não integrado e conflitivo, no qual “cada ator – Estado – defende seu interesse nacional, definido em termos de poder, vivendo no estado de natureza hobbesiano de guerra de todos contra todos” (Bedin; Oliveira; Júnior; Miyamoto, 2004, p. 12).

De Hobbes, os realistas destacaram o conceito de estado de natureza, que compararam com o de estado de anarquia no sistema internacional¹² e, conseqüentemente, prescreveram a acumulação de poder e força militar para assegurar a sobrevivência do Estado nacional. Todavia, essa interpretação realista dificultou a transição do estado bruto de natureza - que não é capaz de lidar com uma gama cada vez mais plural de problemas, desde a interdependência econômica até a degradação ambiental - para uma construção alternativa procedente da contribuição da teoria feminista (Tickner, 1988).

Ancorada nessa perspectiva realista, a fundação histórica das teorias das RIs é percebida como uma experiência masculinizada, na qual esse universo masculino, como base de ordenação política e social, seria o resultado de uma estrutura hierárquica patriarcal, própria do desenvolvimento da civilização ocidental, que permite ao homem estar tanto na política como na academia liderando a construção de discursos e práticas nas relações entre os Estados e no interior destes.

Conforme dispõe Judith Ann Tickner (1992, p. 65) o Estado, portanto, é visto como uma suposta representação da superioridade masculina patriarcal no âmbito internacional, por ser constituído de discursos e práticas masculinas nas estratégias de defesa nacional, tornando esses dois atos um elo entre como se pensa e como se age na elaboração e execução das agendas internacionais.

Diante dessas bases filosóficas de formação da disciplina (RIs), as principais preocupações externas, como a segurança, eram inerentes à militarização por meio da masculinidade e da sexualidade masculina ocidentais, permanentemente invocadas nos treinamentos militares, nas estratégias de defesa nacional e nos discursos dos dirigentes políticos (Zalewski; Enloe, 1995), por ser a disciplina RIs percebida como assunto da alta política.

Às mulheres, a quem por muito tempo coube a distribuição privada do trabalho – maternidade e política de cuidados – e a quem não era permitido usufruir de maiores interações sociais decorrentes dos negócios e das atividades produtivas, restou, como consequência, uma posição sociopolítica diferente da dos homens

¹² Quando falamos em sistema internacional, reconhecemos apenas a possibilidade de uma coordenação entre os interesses de cada Estado, o que permite a coexistência entre eles, mas não o compartilhamento de valores e interesses, ou de uma ordem internacional. Informação obtida no Curso Fundamento Relações Internacionais, FGV Educação Executiva, 2013. Disponível em: <<https://educacao-executiva.fgv.br/cursos/online/curta-media-duracao-online/fundamentos-das-relacoes-internacionais>>. Acesso em: 29 jul. 2020.

(Delamónica, 2014), que transitavam livremente na esfera pública e expressavam seus próprios interesses aos que detinham o poder.

Giannini e Mathias (2018), ao analisarem a situação das mulheres nos conflitos armados, ressaltaram que a profissionalização das Forças Armadas restringiu a presença feminina a atividades administrativas e de saúde. Em tempos difíceis, como nas guerras mundiais, a necessidade de mão de obra abria campo de trabalho para a mulher, a quem, no entanto, era negado o direito de comando.

Frente a essas circunstâncias, por muito tempo os homens foram considerados como o referencial nos campos da lei, das instituições, da política e da construção do conhecimento. Por conseguinte, essa posição sociopolítica produziu e continua a gerar efeitos centrais para a forma com que os autores fundacionais da disciplina de Relações Internacionais presumidamente igualaram o humano ao masculino, já que as mulheres por muito tempo ficaram “invisíveis” na esfera pública.

Na linha do que foi analisado por Tickner (1992), os teóricos tradicionais da disciplina RIs igualaram os problemas dos homens aos enfrentados pelas mulheres. Com isso, marginalizaram as mulheres, minimizando suas demandas. Diante dessa percepção, a verdade universal criada a partir da visão tradicional, voltada para a relação entre os Estados e o discurso dominante masculino, resulta em uma suposta neutralidade da realidade social que, através de ferramentas de dominação, fortemente coloca a mulher em uma posição de subordinação à liderança do homem (Blanchard, 2003) e a condena a enfrentar as consequências das escolhas masculinas que afetam sua vida.

A inclusão de novas visões de mundo na disciplina Relações Internacionais somente começou a ocorrer com a eclosão de alguns conflitos armados intraestatais ao longo do século XX, em virtude, dentre outras questões, do uso do estupro como instrumento de violência internacional. De acordo com Nogueira e Messari (2005), a utilização dessa violência sexual contra mulheres tornou-se uma arma para limpeza ou extermínio étnico em algumas guerras da década de 1990 – o que foi reconhecido pela comunidade internacional – e, em decorrência, constituiu um desafio para a disciplina de RIs.

Afora isso, Nogueira e Messari (2005, p. 223) ressaltaram que “as mulheres se tornaram alvo não por serem de um grupo étnico ou tribal diferente, mas por serem o que são, isto é, mulheres”. De acordo com Blanchard (2003, p. 1.302), as mulheres são vistas como úteros nacionalistas, valiosas como reprodutoras e

consideradas como transmissoras de cultura. Nesse sentido, cite-se o exemplo do estupro de mulheres na Bósnia-Herzegovina durante os conflitos que levaram à desintegração da ex-Iugoslávia¹³, quando o terrorismo sexual dos Sérvios empregou estrategicamente essa violência, produzindo gravidezes forçadas, em conjunto com políticas de limpeza étnica (Blanchard, 2003). O estupro, portanto, estava sendo utilizado como uma forma de reafirmação da dominância masculina, que objetifica a mulher e a transforma em pilhagem de guerra.

Frente a essa realidade, a disciplina Relações Internacionais não teve mais como ignorar a importância das categorias de gênero na política internacional, tornando a discussão teórica feminista pertinente e necessária em suas análises.

Em virtude da heterogeneidade em diversas correntes teóricas que pretendem analisar o conceito de gênero, Laura Sjoberg (2009) ressalta que, para entender o trabalho feminista em Relações Internacionais, é importante notar que gênero é um sistema de significado simbólico que não se confunde com o pertencer à classe de sexo biológico. Desse modo, acredita-se ser mais adequado, neste estudo, defender que, para algumas vertentes feministas, o termo gênero se refere “a um conjunto de características culturalmente moldadas e definidas, associadas à masculinidade e à feminilidade, ao passo que a diferença entre homens e mulheres geralmente é atribuída à biologia” (Tickner, 1992, p. 66). Nesse sentido, o movimento feminista, como contestação social, representa mudança na agenda política internacional e com ela a observação da realidade, na qual as estruturas sociais pautadas nas diferenças biológicas tendem a produzir mais violência e conflito, provocando um *continuum* nas violências sofridas pelas mulheres, tanto no âmbito interno quanto no externo.

Em resumo, na estrutura estadocêntrica e de dimensão militar, o homem é o sujeito por excelência, visto como portador de qualidades ‘racionais’ e responsável por escolhas ‘legítimas’ nas políticas de segurança e defesa do Estado.

Para fazer frente a esse estereótipo, vertentes feministas atuais desassociam a diferença entre homens¹⁴ e mulheres, geralmente atribuída à biologia, para

¹³ Estado que abrigava diferentes etnias com demandas nacionalistas particulares.

¹⁴ “Há uma importante diferença entre os conceitos de misandria e de feminismo. Qualquer mulher que diga que homens não deveriam existir está propagando ideias misândricas, termo que descreve esse extremismo, essa aversão aos homens, o que é muito diferente das ideias feministas contemporâneas” (Tabak, 2002 apud Delamonica, 2014, p. 50).

promoverem alguma igualdade de gênero e abrangerem diversas mulheres, porquanto

[...] o ‘gênero’ passou a ser variável presente não só em âmbitos considerados tradicionalmente femininos (como educação e política de cuidados), mas também em debates sobre guerra, alta política e diplomacia, campos em que antes a mulher não seria aceita e ainda menos considerada um elemento transformador. (Friaça, 2012, apud Delamonica, 2014, p. 10)

Nesse contexto, a reformulação dos conceitos é fundamental para o avanço na compreensão do feminismo na atualidade, ainda que os estudos que usam gênero como categoria de análise experimentem silêncios e consequências políticas no campo da segurança focada no militarismo, conforme será mais bem trabalhado a seguir.

Gênero e Segurança Internacional

Ao longo da história, o modelo tradicional de segurança nacional tem sido o mais valorizado na condução dos estudos da política internacional que estruturou a teoria de Relações Internacionais, em primeiro lugar, *(no) Homem, (n)O Estado e (na) Guerra*¹⁵ (Waltz, 1959), conforme disposto no capítulo anterior. No entanto, as ações de combate representam apenas uma vertente do interesse militar. Essas ações não lançam luz aos reais impactos e consequências desse grupo na vida social de mulheres e demais vítimas nas regiões em conflito, mas salientam como as políticas são pensadas por homens e para homens, ao omitirem a participação de mulheres numa série de esferas da política internacional e do compartilhamento do pensamento sobre segurança.

Seguindo o raciocínio desse modelo tradicional, Cynthia Enloe (2014, p. 16) ressalta que o legado da arena militar enxerga o cenário em conflito como “uma grande fotografia panorâmica”¹⁶. Em outras palavras, como uma suposição comum de que a população do território em guerra é equivalente a soldados, dada a abstração no discurso profissionalizado acerca da segurança no realismo, particularmente relacionado às preocupações do Estado, que compreende a violência como endêmica no sistema internacional.

Em contraste com esse legado, uma abordagem convencional, voltada para a política do cuidado¹⁷, a qual associa a imagem das mulheres com a ideia de paz, argumenta que, quanto mais mulheres são incluídas no processo de formulação e decisão das questões relacionadas a conflito, guerra e processos de paz, mais se

¹⁵ Título de um clássico texto de Relações Internacionais, de Kenneth N. Waltz.

¹⁶ Apesar de as ideias de Enloe terem sido desenvolvidas para explicar as dinâmicas de gênero que são ignoradas por especialistas internacionais interessados apenas no quadro geral das redes feministas transnacionais, tenta-se aplicar analogamente esses conceitos a contexto de guerra, ainda que tenha sido desenvolvido para uma realidade diferente.

¹⁷ A política do cuidado seria o diferencial das mulheres ao participarem de âmbitos de poder, uma vez que elas valorizariam ações baseadas na solidariedade e na compaixão, além da busca pela paz (Ruddick, 1995 apud Delamonica, 2014, p. 36).

consegue enxergar uma série de outros temas relativos à segurança e à insegurança que não são considerados na abordagem tradicional (Watson, 2019), a partir do ponto de vista do *mainstream* masculino do realismo. Desse raciocínio deriva o argumento em benefício de uma maior participação feminina nas esferas de poder frente a assuntos pertinentes a Relações Internacionais.

Curiosamente, Laura Sjoberg (2009, p. 183) destaca que, em 1988, *Millennium*¹⁸ publicou uma edição especial sobre “Mulheres e Relações Internacionais”, reconhecendo o início do programa de pesquisa sobre abordagens feministas na disciplina. Nessa edição, chama ainda mais atenção o fato de Tickner¹⁹ (1988, p. 429) criticar o realismo político de Hans Morgenthau²⁰, ao afirmar que: “As Relações Internacionais são um mundo de homens, um mundo de poder e conflito no qual a guerra é uma atividade privilegiada”. (tradução nossa)²¹

Desse modo, a crítica feminina em contextos de segurança internacional permitiu que diversas outras correntes feministas estudassem e investigassem “quem (ou o que) está sendo assegurado pela política de segurança do Estado” (Blanchard, 2003, p. 1.291), intensificando as discussões teóricas após o fim da Guerra Fria. A partir de então, o final desse combate ideológico abriu uma janela de oportunidade crítica à medida que outras questões nas relações internacionais, como as ameaças ecológicas, as desigualdades econômicas, a pobreza e a restrição de recursos, entre outros, se tornaram mais salientes do que as questões da guerra e da paz. Nesse contexto, o termo “violência estrutural” foi introduzido para designar a insegurança econômica e ambiental de indivíduos cuja expectativa de vida foi reduzida, não pela violência direta da guerra, mas por estruturas domésticas e internacionais de opressão política e econômica (Tickner, 1992, p. 69).

Para algumas feministas, portanto, os estudos de segurança em Relações Internacionais com foco militar se tornaram uma resposta disfuncional frente aos desafios da segurança humana e ambiental. Nesse sentido, a teoria feminista desafia as correntes teóricas tradicionais de *mainstream* das Relações Internacionais, tal

¹⁸ “Millennium: Journal of International Studies”. Disponível em: <<https://millenniumjournal.org/>>. Acesso em: 12 dez. 2022.

¹⁹ Acadêmica e professora de Relações Internacionais.

²⁰ Cientista político, considerado o *papa* do realismo.

²¹ “International relations is a man’s world, a world of power and conflict in which warfare is a privileged activity” é a afirmação que Tickner faz ao criticar a teoria do realismo político de Hans Morgenthau.

como o realismo, a debaterem a temática da segurança nacional e internacional de forma mais ampla do que somente uma tensão de guerra.

2.1

Segurança Nuclear

Como se sabe, a guerra é uma das atividades mais destrutivas das nossas sociedades. À medida que os séculos passaram, novas tecnologias e instituições tornaram os conflitos armados cada vez mais violentos e imorais. Dentro do Direito da Guerra, o uso de armas nucleares, tal como a bomba nuclear, não pode ser considerado moral devido ao seu caráter ilimitado de destruição. Além disso, desde que o Tratado sobre a Proibição de Armas Nucleares (TPNW, em inglês) entrou em vigor, em janeiro de 2021, essas armas agora também são ilegais para os estados-parte (Christory, 2022) que o ratificaram²². Deve-se considerar também que a bomba nuclear desfaz, muitas vezes, a distinção entre combatentes e não combatentes e, por isso, não há emprego que justifique moralmente a sua utilização. Diante dessas constatações, Yashna Agarwalla (2020) reitera que as armas nucleares são as mais perigosas invenções do ser humano e que permanece implacável a resistência contra a sua proliferação no cerne da arquitetura de segurança internacional, pois nenhuma outra arma representa uma ameaça existencial à humanidade.

Historicamente, no campo das Relações Internacionais, parte-se da premissa de que o setor nuclear é um campo do masculino. Até então, o conceito de segurança patriarcal que os Estados nuclearmente armados²³ e seus aliados mobilizam é o das armas nucleares, a partir de uma lente de abstração e de desconexão com a realidade e com as consequências dessas armas na vida das pessoas (Cohn, 1987). Sendo assim, é importante que o debate nuclear, restrito a questões de paz e segurança, e ainda um setor masculinizado, se harmonize com o objetivo de dissociar essas agendas das questões de segurança puramente masculinas, uma vez que, no momento pós-Guerra Fria, a segurança ganhou novos contornos, nos quais a manutenção da paz se tornou um elemento central de estabilização.

²² Segundo o SIPRI, o TPNW recebeu 50 ratificações de estados-partes. Disponível em: <<https://reliefweb.int/report/world/sipri-yearbook-2022-armaments-disarmament-and-international-security-summary>>. Acesso em: 04 mar. 2023.

²³ O Tratado de Não Proliferação Nuclear reconhece os Estados Unidos, o Reino Unido, a França, a Rússia e a China como Estados nuclearmente armados (Gillis, 2017, p. 26).

Nesse debate, a análise de Claire Duncanson e Catherine Eschle (2008, p. 546), a partir da perspectiva feminista antimilitarista – a qual “rejeita ambos os usos militar e político em favor da arma de destruição em massa em guerra ou em deterência” –, é fundamental para reforçar a noção de que o conceito de segurança, baseado puramente nos discursos das armas nucleares e da dissuasão, está, em particular, infundido no *status* masculino dos Estados que as praticam, servindo de obstáculo à sua abolição. Como exemplo, Duncanson e Eschle (2008, p. 552) ressaltam que o governo britânico apresentou a seguinte ponderação no *Livro Branco*, publicado em 2006, para justificar o rearmamento nuclear, após os ataques de 11 de setembro nos Estados Unidos: “[...] As armas nucleares continuam a ser um elemento necessário da capacidade de que precisamos para dissuadir as ameaças de outros possuidores de armas nucleares”²⁴ (tradução nossa).

Segundo a crítica das autoras, essa ponderação refere-se aos Estados fracos e falidos como particularmente ameaçadores, que subsidiam e oferecem refúgio seguro para terroristas internacionais, que potencialmente criam instabilidade (Duncanson; Eschle, 2008, p. 555), mas a hipótese alternativa seria que esse discurso das armas nucleares e da dissuasão somente faria sentido se as ameaças fossem de outros possuidores de armas nucleares e unicamente externas. Outra crítica é que essa abordagem não leva em consideração maiores capacidades e gastos militares em detrimento da baixa prioridade concedida à saúde dos cidadãos e à segurança humana dentro dos Estados, conforme explicitado no início deste capítulo.

Tomando como base a noção apresentada por Duncanson e Eschle (2008), no final da década de 1980 Tickner (1988, p. 433) já havia desenvolvido uma compreensão mais abrangente sobre o que representa o rearmamento nuclear. Para a autora, qualquer guerra entre as grandes potências provavelmente será nuclear. Em decorrência, aumentar a segurança por meio do aumento do poderio bélico representa um extermínio em massa mobilizado unicamente pelos Estados nuclearmente armados. Esse é, portanto, um assunto complexo e politicamente sensível, já que o rearmamento nuclear cria potencial instabilidade no sistema internacional, e não o seu inverso. Todas essas situações tornam a percepção e a

²⁴ [...] “Nuclear weapons remain a necessary element of the capability we need to deter threats from others possessing nuclear weapons” é a ponderação do governo britânico apresentada no Livro Branco publicado em 2006.

perspectiva feminina de grande importância política e em favor do desarmamento, por serem as mulheres as que mais sofrem e tendem a ter experiências comuns em uma sociedade predominantemente machista. Nesse ponto, cabe a definição de que “a perspectiva é o ponto de vista que membros de um grupo têm sobre processos sociais em virtude de sua posição nesses processos” (Young, 1997, p. 47). Esse é um dilema com o qual se deparam todas as mulheres, já que por muito tempo os homens estão no poder. Parte significativa de quem detém o poder é o que Bruce Feldthusen (1990) chamou de “o direito de não saber”. Como afirma Delamonica (2014, p. 39), “os homens assumem que sua percepção da realidade é a realidade”. Logo, impunemente optam por não ouvir a argumentação das mulheres em favor do desarmamento porque existe uma tradição de poder e prestígio associada ao ideário masculino. O que não pertence a esse ideário deixa de ser ouvido, de ser considerado pertinente.

A tecnologia nuclear não opera no vácuo social. Ela é criada e operada por humanos. O setor nuclear foi pensado a partir de homens, e, conseqüentemente, a maioria dos cargos hierarquicamente superiores são tradicionalmente ocupados por eles. Em virtude disso, a masculinização da linguagem em um âmbito tradicionalmente masculino é uma das estratégias mais comuns não só para alcançar o sucesso profissional, mas também para discriminar o gênero no ambiente de trabalho (Balbino, 2011, p. 46). Nessa perspectiva, essa situação tem duas facetas relacionadas aos profissionais que optaram pela carreira científica no campo de defesa das armas nucleares.

A primeira diz respeito ao risco ocupacional, em termos de posição profissional e *status* acadêmico, que os intelectuais de defesa enfrentarão se assumirem os horrores da guerra nuclear. Sendo assim, eles devem legitimar suas posições adotando uma postura percebida e interpretada como masculina, isto é, racional, lógica e firme no discurso da segurança nuclear (Blanchard, 2003), no intuito de preencherem uma lacuna trabalhista.

A segunda faceta acerca da discriminação de gênero refere-se às mulheres que, ao ingressarem na carreira para assumir responsabilidades consideradas tradicionalmente masculinas, acabam reproduzindo o discurso masculino (Blanchard, 2003). E tal atitude se verifica até mesmo entre mulheres que se encaixam em estereótipos de sensibilidade e gentileza. Nesse momento, pode-se inferir que, para competir no mercado de trabalho, as mulheres precisam muitas

vezes reproduzir comportamentos masculinos ou ser coniventes com a relação de poder, no intento de superarem os preconceitos e estereótipos de gênero.

Carol Cohn²⁵ (1987, p. 687), ao analisar a natureza do pensamento estratégico nuclear dos Estados Unidos, ressaltou que os intelectuais de defesa nuclear americanos, os quais desenvolveram a política de armas nucleares durante a Guerra Fria, usam o conceito de dissuasão na linguagem para legitimar a continuidade do poder do átomo em armas, a fim de garantir a segurança nacional; porém, ao mesmo tempo eles afirmam que não é seguro o seu uso. Conforme destacou Cohn (1987, p. 688), para dar continuidade ao discurso armamentista nuclear, os intelectuais de defesa formularam um sistema que consideram ‘racional’, para lidar não somente com os problemas causados pelas armas nucleares, mas também legitimar a prática da estratégia nuclear norte-americana. Dessa maneira, esse discurso circula em torno de “como gerenciar a corrida armamentista”; “como deter o uso de armas nucleares”; “como combater uma guerra nuclear se o sistema de deterência falhar”, sem levar em conta que tal discurso deixa para segundo plano o emocional, o concreto, o particular, o corpo humano e as suas vulnerabilidades, as vidas humanas e suas subjetividades, considerados campos relacionados ao feminino. Esses campos foram identificados por Duncanson e Eschle (2008, p. 550) como potenciais riscos de descrédito e desempoderamento desse mundo dominado por homens.

Como forma de superar essa dominação masculina, é importante ressaltar também que existem extensivas críticas feministas à retórica utilizada pelas superpotências, que associam a possessão e a arma nuclear à sexualidade masculina, causando um imaginário sedutor para muitos governos através do tempo e do espaço. Foi nesse contexto, conforme destacam Duncanson e Eschle (2008, p. 548), que o líder nacionalista hindu Balashheb Thakeray se orgulhou ao afirmar: “Nós temos que provar que não somos eunucos”²⁶, referindo-se ao fato de a Índia ter explodido cinco dispositivos nucleares em maio de 1998.

²⁵ Carol Cohn participou do “‘Workshop’ sobre armas nucleares, doutrina estratégica nuclear e controle de armas” (grifo próprio), dentro do programa de verão para estrategistas nucleares nos Estados Unidos, durante a última década da Guerra Fria (Cohn, 1987, p. 687).

²⁶ “We have to prove we are not eunuchs” é a autoafirmação do líder nacionalista hindu Balashheb Thakeray ao se referir ao fato da Índia ter explodido dispositivos nucleares.

A esse respeito, seria interessante fazer referência à análise de Carol Cohn (1987) sobre o discurso tecnoestratégico²⁷ dos intelectuais de defesa nuclear americanos, a fim de se tentar entender que, para advogarem a favor das armas nucleares como instrumentos de segurança de seus Estados, esses intelectuais se utilizam de metáforas e eufemismos que os abstraem do real problema causado pela proliferação dessas armas.

Nesse sentido, vale citar os seguintes exemplos: “virgindade nuclear” (relacionada à “perda de virgindade” da Índia ao explodir uma bomba nuclear), “penetração profunda” e “lançador eretor”. Por meio desse recurso expressivo, os intelectuais do setor de defesa nuclear (quase todos homens) contribuem para uma negação intencional do abismo entre a imagem metafórica e a realidade da existência. De certa forma, a suposta racionalidade faz com que tais discursos sejam mais objetivos para o alcance do sucesso do programa nuclear nacional, mas, por outro lado, estreitam uma visão de mundo que desconsidera as consequências humanitárias e os passivos ambientais, destacando aqui os danos que as armas nucleares produzem nos corpos das pessoas, nas sociedades e no planeta (GC(39)/RES/23, 1995), a exemplo dos bombardeios a Hiroshima e Nagasaki e seus efeitos.

Ray Achesson (2019, p.79; 81) salienta, por sua vez, que a tática do discurso centrado na deterência, utilizada pelas potências nuclearmente armadas contra o banimento das armas e dos testes nucleares, procura desabonar e desestabilizar os compromissos assumidos com a paz e a segurança pelos países não nuclearmente armados, por considerar que estes não entendem como proteger seus nacionais. Com base nessa percepção, essas superpotências se autoproclamam as únicas que entendem a real situação acerca dos problemas de segurança no mundo. Desse modo, os intelectuais de defesa justificam que precisam reter as armas nucleares para proteção contra a ‘irracionalidade’²⁸ dos outros, representando, de certa

²⁷ Termo usado pela autora para expressar a linguagem nuclear, caracterizada pela abstração e remoção do que é a realidade da existência, a qual foi formulada pelos intelectuais de defesa americanos para lidar de forma abstrata com o problema criado pelas armas nucleares. Segundo Carol Cohn, essa linguagem foi usada durante o *Workshop* de que ela participou (ver NR n.º 25).

²⁸ Existem rígidas estruturas internacionais de poder mantidas, em parte, pela utilização de táticas e retóricas patriarcais, com o propósito de suprimir as perspectivas e a ação daqueles que podem desafiar aqueles os que se encontram numa posição dominante. Por essa razão, a proibição e o banimento das armas nucleares podem ser interpretados como um ato de desafiar o patriarcado (Estados mais poderosos do mundo) e de construir espaço para abordagens alternativas à política

maneira, um sério desafio para a justiça global com essa narrativa de que não é seguro viver sem as armas nucleares.

Na mesma linha de análise, Achesson (2019) acrescenta que o emprego de linguagens binárias de comparação e contraste, tais como **razão** associada à masculinidade *versus* **emoção** ligada à fragilidade feminina, como forma de dominação em questões de segurança nuclear, igualmente ridiculariza as perspectivas de paz e segurança, pela forma crítica que contra elas se manifesta.

Como destaca Ray Achesson (2019, p. 79), “Quando aqueles que demonstram a sua ‘masculinidade’ querem provar ou reforçar o seu poder e domínio, eles tentam fazer com que os outros pareçam pequenos e marginalizados, acusando-os de serem emocionais, exagerados, irracionais ou pouco práticos” (tradução nossa)²⁹. Por muito tempo, esses estereótipos têm sido experimentados por mulheres e por pessoas que não se conformam com a discriminação de gênero, que insiste em eixos de desigualdades e exclusões dos tipos: diferenças entre homens e mulheres, desequilíbrios de renda, de expectativa de vida e de nível educacional.

Apesar do ativo processo para mudar o discurso nuclear por feministas, é valioso relembrar que a segurança do Estado no pós-Guerra Fria pode ser realizada de maneira alternativa ao militarismo, envolvendo estratégias não militares de negociação, as quais procuram pautar-se por uma visão mais humana de segurança no mundo.

Outra importante questão surge quando Cohn (1987, p. 693-695) chama a atenção não só para o momento em que as armas nucleares são empregadas, mas para todas as consequências e todo o *continuum* de violência com que o uso dessas armas vai impactar a vida por várias gerações, como os danos à saúde e à subsistência. Além disso, como se fora coisa de somenos importância usar armas nucleares, há também a negação, por parte das grandes potências, de obrigações econômicas e infraestruturais a pequenas nações insulares após a realização de elaborados testes nucleares, como tem ocorrido com as Ilhas Marshall. Diante desses fatos, constata-se que o conceito de segurança mobilizado pelos Estados nuclearmente armados vai além do discurso tecnocrático, tecnoestratégico, pois a

nuclear, incluindo abordagens feministas e baseadas na segurança humana (ACHESON, 2019, p. 78).

²⁹ “[...] When those flexing their ‘masculinity’ want to demonstrate or reinforce their power and dominance, they try to make others seem small and marginalised by accusing them of being emotional, overwrought, irrational, or impractical”.

disputa por maior arsenal nuclear está intimamente relacionada à visão superior desses Estados que subjuguem populações nativas aborígenes, consideradas primitivas, no momento em que mudam silenciosamente a política orçamentária e se esquivam de responsabilidades com essas pátrias.

Na atualidade, nota-se claramente um incremento e modernização das capacidades nucleares, como as armas nucleares, no contexto do conflito Rússia-Ucrânia (Sethi, 2022), visto que o papel de autoridade em questões de guerra e estratégia ainda permanece reservado aos homens, por estarem em maior número na administração do jogo de poder acerca das questões estratégicas e de segurança nas relações interestaduais.

No texto intitulado *World Nuclear Forces*, Melissa Gillis (2017, p. 26) apresenta o tema da seguinte forma:

Em 2016, havia aproximadamente 4.120 armas nucleares implantadas e prontas para uso globalmente. Cerca de 1.800 destas são mantidas em alerta máximo e prontas para serem lançadas em minutos. No total, estima-se que existam 15.395 ogivas nucleares (operacionais, sobressalentes, armazenamento ativo e inativo e ogivas intactas programadas para desmantelamento). (Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI). (tradução nossa)³⁰

Nesse contexto, para facilitar a conferência do estado de armamentos, desarmamentos e segurança internacional, vejam-se as tabelas abaixo.

Tabela 1 - “World Nuclear Forces, 2016”

Estados	Ogivas Implantadas	Outras Ogivas	Total
Estados Unidos	1.930	5.070	7.000
Federação Russa	1.790	5.500	7.290
Reino Unido	120	95	215
França	280	20	300

³⁰ “As if 2016, there were approximately 4,120 nuclear weapons deployed and ready for use globally. About 1,800 of these are reportedly kept on high alert, ready to be launched within minutes. In total, there are an estimated 15,395 nuclear warheads (operational, spares, active and inactive storage and intact warheads scheduled for dismantlement). (Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI)”.

China	--	260	260
Índia	--	100-120	100-120
Paquistão	--	110-130	110-130
Israel	--	80	80
Coreia do Norte	--	--	10*
Total	4.120	11.275	15.395

Fonte: Gillis, Melissa. Disarmament: A Basic Guide. 4. ed. New York: United Nations Office for Disarmament Affairs, 2017, p. 27.

* O total não inclui os valores da Coreia do Norte por não estar claro o seu programa nuclear.

Em 2022, os dados mundiais de forças nucleares publicados pelo *Stockholm International Peace Research Institute* (SIPRI)³¹ ilustram bem a situação atual:

Tabela 2 - “World Nuclear Forces, 2022”

Estados	Ogivas Implantadas³²	Estoque Total³³	Inventário Total³⁴
Estados Unidos	1.744	3.708	5.428
Federação Russa	1.588	4.477	5.977

³¹ “SIPRI Yearbook 2022: Armaments, Disarmament and International Security – Summary.” Disponível em: <<https://reliefweb.int/report/world/sipri-yearbook-2022-armaments-disarmament-and-international-security-summary>>. Acesso em: 04 mar. 2023.

³² Ogivas implantadas são aquelas colocadas em mísseis ou localizadas em bases com operações prontas para serem acionadas, numa perspectiva de ataque ou de defesa. Os números divulgados para a Rússia e os EUA não correspondem necessariamente aqueles declarados em seu Tratado sobre Medidas para a Redução e Limitação Adicionais de Armas Ofensivas Estratégicas (Novo START), por causa da contagem da regra do tratado.

³³ Estoque total refere-se a todas as ogivas implantadas, bem como ogivas no centro de armazenamento que poderiam ser implantadas depois de alguma preparação.

³⁴ Inventário total inclui ogivas armazenadas mais ogivas aguardando desmantelamento (para eventualmente serem desativadas e transformadas em combustível nuclear ou para uso combustível em usinas nucleares, por exemplo). Algumas das ogivas do Reino Unido estão aguardando desativação e, provavelmente, serão reconstituídas para se tornarem parte de seu aumento de estoque para remodelamento nos próximos anos.

Reino Unido	120	180	215
França	280	290	290
China	--	350	350
Índia	--	160	160
Paquistão	--	165	165
Israel	--	90	90
Coreia do Norte	--	20	20
Total	3.732	9.440	12.705

Fonte: SIPRI Year Book 2022 Armaments, Disarmament and International Security, p. 17.

-- = valor nulo ou desprezível

Nota: Todas as estimativas são aproximadas. SIPRI revisa seus dados mundiais de forças nucleares a cada ano com base em novas e atualizadas informações recém-acessadas.

Com esses quadros comparativos, pretende-se estimular o debate do tema e espera-se reforçar a noção de que as armas nucleares são as mais destrutivas do planeta, com ênfase na realidade encontrada pelo Instituto de Pesquisa Internacional da Paz de Stockholm (SIPRI), seguindo, de certa forma, as orientações de António Guterres, Secretário-Geral das Nações Unidas

Os Estados que possuem armas nucleares têm uma responsabilidade especial de tomar medidas concretas e irreversíveis no desarmamento nuclear. Existem muitos caminhos para um mundo livre de armas nucleares. Apelo a todos os Estados para que intensifiquem seus esforços para contribuir com a visão compartilhada de suas próprias maneiras. (Gillis, 2017, p. 26) (tradução nossa)³⁵

Contudo, é tempo não só de buscar a igualdade de direitos entre homens e mulheres, mas também de apontar que a dominação masculina no campo das armas nucleares ainda é aceita como natural em grande parte da sociedade, pois, de certa maneira, as reiteraões de uma imagem ou linguagem na mente do receptor se

³⁵ “The States possessing nuclear weapons have a special responsibility to undertake concrete and irreversible steps in nuclear disarmament. There are many paths to a nuclear-weapon-free world. I appeal to all States to intensify their efforts to contribute to the shared vision in their own ways.” (Gillis, 2017, p. 26)

naturalizam. Na verdade, esse posicionamento em favor das armas nucleares é algo arbitrário, que precisa ser combatido com o aumento da representação e da participação de mulheres nas esferas decisórias em diversos âmbitos da vida pública, em especial no setor nuclear, pois as mulheres podem contribuir com perspectivas críticas ao campo, a partir de diferentes olhares. Em última análise, é a sociedade que tem que despertar. O patriarcado, antes tratado como uma estrutura perene, que se mantinha e coexistia igual em diferentes cenários no tempo e no espaço, está sendo questionado por feministas nos debates sobre segurança internacional em Relações Internacionais, por meio da produção de livros e artigos, da participação em eventos do tipo oficina sobre armas nucleares, doutrina estratégica nuclear e controle de armas, de *talk-shows* e outros mais, ainda que atualmente suas vozes sejam poucas.

2.2

A Resolução n.º 1.325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas e a Agenda “Mulheres, Paz e Segurança”

Se os estudos que usam gênero como categoria de análise conseguiram dialogar com abordagens mais convencionais e mais inclusivas, como a economia e o meio ambiente, o mesmo deve ocorrer em relação à temática da segurança internacional, que ainda é pouco representada pelas mulheres nas esferas decisórias, para que a teoria e a prática deixem de permanecer exclusivamente no mundo dos homens. Todavia, apesar de o regime de defesa e segurança, presente nas Relações Internacionais, impor inúmeros obstáculos às teorias feministas, as Nações Unidas têm envidado esforços para possibilitar a igualdade de gênero como alternativa emancipatória e social. Um desses esforços é a aprovação da mencionada Resolução n.º 1.325/2000, pelo Conselho de Segurança (CS), voltada especificamente para a área de paz e segurança (S/RES/1325, 2000).

Essa Resolução – a primeira adotada pelo Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU), que reconhece formalmente a natureza mutável da guerra – versa sobre o impacto específico e desproporcional dos conflitos armados sobre mulheres e meninas e, por analogia, também sobre os homens, os quais são vistos pelos inimigos como combatentes. Esse arcabouço normativo reconheceu que as mulheres podem e devem desempenhar um papel efetivo na busca pela paz sustentável, quando seus membros permanentes adotaram uma postura proativa e

unânime, pertinente ao papel da promoção da igualdade de gênero, alusiva à segurança internacional.

A participação da Capitã-de-Corveta Marcia Braga³⁶ pode ser um exemplo dessa mudança de paradigma, em que a mulher passa a romper barreiras que limitavam sua atuação no âmbito militar. Na qualidade de assessora de Gênero na Missão Multidimensional Integrada das Nações Unidas para a Estabilização da República Centro-Africana (MINUSCA), Marcia Braga realizou uma análise sobre quais eram as vulnerabilidades específicas em cada uma das comunidades em que a MINUSCA estava operando, para obter o entendimento sobre as diferentes necessidades de proteção aos homens e mulheres em relação às suas posições relativas na sociedade. Assim, se o local da missão apresenta uma grande concentração de violência sexual, por exemplo, o procedimento é analisar quem são as vítimas, quem são os combatentes e, além da presunção de que somente os homens são combatentes, buscar identificar que papel as mulheres exercem nas forças rebeldes que vão ser mobilizadas e reintegradas.

A Resolução n.º 1.325/2000 e resoluções subsequentes³⁷ têm sido, portanto, umas das principais referências usada para defender uma maior participação das mulheres nas negociações formais de paz, nas forças armadas, na manutenção da paz e nos órgãos de governança pós-conflito, para o desenvolvimento, fortalecimento e expansão de políticas destinadas à promoção da igualdade de gênero, dando origem à chamada agenda Mulheres, Paz e Segurança (MPS), nesse mais alto nível institucional formal da lei internacional.

A MPS tem o objetivo de “propor medidas e mecanismos para promover políticas e métodos sensíveis à igualdade de gênero, em especial no que tange à proteção de mulheres e meninas, e sua participação em todas as esferas decisórias em áreas afetas à paz e segurança” (Drumond; Rebelo; Mendes; Ugalde, 2022, p. 5). Essa agenda é composta por quatro pilares centrais: (1) prevenção; (2) participação; (3) proteção; e (4) alívio e recuperação, sendo que a maior parte dos

³⁶ Na ausência de outra profissional que se destaque no assunto, a capitã-de-corveta Marcia Braga está chegando ao fenômeno de tokenismo. Tokenismo ou teoria do simbolismo surge quando há uma única mulher ou pouquíssimas mulheres que atuam em determinada área, criando um simbolismo em torno da imagem dela.

³⁷ De forma a complementar e fortalecer o arcabouço normativo e programático da Resolução 1325, outras nove resoluções-irmãs foram aprovadas entre 2008 e 2019 pelo CSNU: 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2447 (2019) e 2493 (2019) (Drumond; Rebelo; Mendes; Velasco, 2022, p. 5).

objetivos e linhas de ação se enquadram nos dois primeiros pilares (Ugalde; Garcia, 2021, p. 2). Logo, acredita-se ser mais adequado, neste estudo, focar no segundo pilar, por ser o mais relevante para a presente análise, conforme será apresentado na sequência.

O pilar da prevenção tem como propósito “promover a transversalização de gênero nas instituições responsáveis pela manutenção da paz e segurança” e “sensibilizar militares e policiais” sobre o papel da mulher na prevenção de conflitos e em processos de paz (Drumond; Rebelo; Mendes; Ugalde, 2022, p. 5).

O terceiro pilar objetiva a proteção de mulheres e meninas em operações de paz e na promoção da política de tolerância zero das Nações Unidas contra a exploração sexual e o abuso por membros da operação de paz da ONU (em inglês, PKO).

O quarto pilar – Alívio e Recuperação – tem como meta dar suporte à transversalização de gênero nos esforços de ajuda e assistência humanitária, bem como na manutenção da paz pós-conflito.

O segundo pilar, o da participação, é o mais relevante para a presente análise, conforme mencionado acima. Tem como objetivo promover a participação substantiva de mulheres como atores reais e efetivos na prevenção de conflito em todos os níveis. Conforme define Catherine O’Rourke (2014, p. 9), a representação substantiva refere-se à representação de ideias e interesses que desproporcionalmente dizem respeito às mulheres nas tomadas de decisão. Dessa maneira, a representação substantiva preocupa-se mais com certos resultados da política de gênero relacionados às mulheres e menos com o perfil do gênero tomador de decisão. Por outro lado, uma segunda definição relativa à participação diz respeito à representação descritiva, a qual introduz cotas de gênero como um meio prático de se garantir a presença física de mulheres em fóruns de tomada de decisão. De acordo com a teoria política feminista de participação e representação de mulheres (O’Rourke, 2014, p. 8-9), esses dois distintos aspectos de representação têm sido amplamente usados, tanto nas demandas feministas como em respostas a políticas públicas, sendo que, na prática, a representação substantiva pode coexistir e de fato coexiste com a de cotas de gênero.

Em relação a esse tema, O’Rourke (2014) identificou cinco significados para o termo “participação” de mulheres nas resoluções MPS entre 2000 e 2013: 1) participação como modelo; 2) participação como representação; 3) participação

como deliberação; 4) participação como inclusão; e 5) participação como *expertise*. Esses tipos podem ser, resumidamente, assim definidos: a participação como modelo é entendida como mulheres sendo modelo de conduta para outras mulheres; a participação como representação baseia-se no fato de mulheres constituírem 50% das populações afetadas por decisões de paz e segurança, e sua exclusão na tomada de decisão é manifestamente injusta; a participação como deliberação parte da premissa de que de onde as mulheres são excluídas provavelmente suas necessidades não são adequadamente compreendidas por uma política dominada por homens; a participação como inclusão, a mais baseada em resultados, está diretamente relacionada aos interesses substantivos das mulheres, no sentido de garantir que esses interesses sejam respeitados e protegidos; e, por fim, a participação como *expertise* garante que indivíduos e unidades especializadas estejam prontos para assegurar a tradução dos interesses³⁸ das mulheres (estabelecidos e predeterminados) na implementação de políticas públicas (O'Rourke, 2014, p. 4-5;14-15).

Ainda que a Resolução n.º 1.325/2000 não mencione a segurança nuclear, o pilar da participação da agenda MPS abre espaço para se pensar na sub-representação de mulheres na Agência Internacional de Energia Atômica (AIEA) para a igual, completa e efetiva participação em todo o processo de decisão relacionado ao controle de armas, não proliferação e desarmamento nuclear (A/RES/65/69, 2011). Em virtude de ser uma agência das Nações Unidas, concebida para conter a proliferação nuclear, promover a segurança e o uso pacífico das tecnologias nucleares, as mulheres que nela atuam podem não somente intermediar o processo decisório, como também analisar os processos e políticas de desarmamento, através de uma lente de gênero, e sugerir soluções mais eficazes e sustentáveis, visto que as pessoas são envolvidas e impactadas de maneiras diferentes por armas, conflitos armados e segurança, conforme seu gênero e outros fatores. Algumas pessoas têm mais poder, outras menos. Algumas são rurais, outras urbanas. Algumas são jovens, outras não mais. Metade são homens e a outra metade, mulheres. Além de professarem diferentes crenças.

³⁸ “Mulheres de diferentes origens têm valores e ideias próprias acerca de quais são seus interesses, de modo que se torna bastante difícil estabelecer um conjunto de interesses que defina todas as mulheres.” (Block; James, 1992 apud Delamonica, 2014, p. 18).

Ao perceberem a abertura de espaço para debate, as mulheres da AIEA, que estavam no organismo vivenciando esse momento histórico de promulgação da Resolução n.º 1.325/2000, reagiram mostrando como se manifestava esse assunto sobre igualdade de gênero dentro da Agência, com a publicação do texto intitulado “*The Goal of Gender Balance: Efforts Target Higher Representation of Women Professionals*” no *IAEA Bulletin* n.º44, em 2002³⁹.

Conforme análise de Carnino, Young e Nemethyova (2002), o debate sobre o aumento de posições com contribuição de mulheres passou a ser assunto de preocupação da alta administração da AIEA e foi se intensificando à medida que a candidatura a vagas nos postos anunciados, particularmente por mulheres profissionais no campo da ciência nuclear, estava diminuindo. Segundo a análise, em julho de 2001 o total de mulheres trabalhando na AIEA era de 909. O total de *Staff* Profissional (P) e de Alta Categoria (DDG e D), que são categorias técnicas especializadas, aparece representado por apenas 165 mulheres, ou seja, somente 17,6%, o menor percentual de mulheres nesses cargos em relação aos homens (82,4%). Com essa análise, as autoras contribuíram para o fortalecimento de políticas na área de gênero e para o desenvolvimento, pelas mulheres do setor nuclear, de uma compreensão mais crítica de si mesmas e do mundo, acerca da importância do papel profissional feminino, não somente nas atividades internas do organismo internacional, onde ocupam os postos de profissionais de representação dos países-membros e os de apontamento para o Alto Nível de tomada de decisão, mas também nas entidades nacionais de energia nuclear dos Estados-membros, uma vez que são eles os celeiros de profissionais do ramo, com os quais a AIEA precisa contar, em termos de suporte e ajuda para identificar o maior número possível de candidatas(os) devidamente qualificadas(os) (GOV/2019/36-GC(63)/15, 2019, p. 6). A partir de então, por seus vários meios de comunicação, a AIEA tem convidado os Estados-membros a priorizarem a designação de mulheres que, por terem optado pela carreira científica, obtêm tanto ou mais sucesso que seus colegas do sexo masculino.

Neste momento, é importante fazer a seguinte observação acerca da evolução da política feminista de participação:

³⁹ IAEA Bulletin n.º44, 2002, p. 54. Disponível em: <<https://www.iaea.org/bulletin/44-2>>. Acesso em 10 set. 2022.

A ênfase na participação das mulheres na agenda MPS é um fenômeno bem mais abrangente por ser identificado pelas feministas como ‘a nova política de igualdade de gênero’, pela qual as mulheres se afastaram de demandas autônomas para serem engajadas em instituições de poder, que fomentaram a receptividade às demandas feministas por mudanças políticas, no sentido de avançarem os direitos das mulheres e a equidade de gênero. (O’Rourke, 2014, p. 4) (tradução nossa)⁴⁰

Diante dessa realidade, essas instituições formais de poder aderiram a novas formas de governança, tais como a adoção do princípio de “*gender mainstreaming*” ou transversalização de gênero na Organização das Nações Unidas (ONU) e na União Europeia (UE), além da grande proeminência de fóruns transnacionais de tomada de decisão, os quais têm-se mostrado mais acessíveis aos movimentos de mulheres. Entrementes, para Renata Dalaqua, Kjolv Egeland e Torbjorn Hugo (2019, p. 8) “o problema se coloca ao permanecerem obstáculos a essas novas formas de governança, especialmente quando se trata de pequenos fóruns, para os quais os Estados só podem enviar um representante, quase sempre um homem. As mulheres são tipicamente incluídas como segundo ou, mais frequentemente, terceiro ou quarto membro de suas respectivas delegações”, o que intensifica a falta de reconhecimento de vozes femininas como agentes poderosos para a paz e o progresso. Dessa maneira, os Estados perpetuam a relação com o sujeito universal do discurso – o homem – e negligenciam os impactos das relações de gênero na política como um modo alternativo ao *mainstream* masculino.

Jacqui True (2015), ao analisar a implementação e a realidade da integração de gênero na formulação de políticas públicas de paz e segurança, desde a sua concepção até agora, ressalta que os compromissos estatais e internacionais para integrar a análise de gênero, em todas as políticas públicas e em todos os níveis de formulação de políticas, não corresponderam às aspirações e diretrizes estabelecidas na Plataforma de Ação de Pequim, 1995. Em sua análise, a autora identificou que a pesquisa sobre integração de gênero se ramificou em três principais direções: (1) discussões sobre o significado de gênero, igualdade e transversalização de gênero na teoria e na prática; (2) estudos de caso aprofundados de instituições com mandatos de integração de gênero; e (3) estudos de fatores que permitem ou restringem a adoção e implementação da integração de gênero em

⁴⁰ “The emphasis on women’s participation in the MPS agenda is a Much broader phenomenon as it is identified by feminists as ‘the new politics of gender equality’, whereby women have moved away from autonomous demands to be engaged in institutions of power, which fostered receptivity to feminist demands for policy change to advance women’s rights and gender equality” (O’Rourke, 2014, p. 4).

diferentes contextos nacionais e internacionais. A síntese dessa literatura se desdobra em cinco modelos principais de integração de gênero, conforme demonstra, resumidamente, a tabela abaixo:

Tabela 3 - Cinco Modelos Principais de Integração de Gênero

1. Modelo de igualdade de gênero	É um exemplo de abordagem integracionista, na qual questões de gênero são simplesmente adicionadas às estruturas existentes (“Add women and stir”) sem desafiar substancialmente a estrutura masculina, mas se conformar a ela, reproduzindo e não transformando o <i>status quo</i> .
2. Modelo de gênero como diferença	Essa abordagem revaloriza mulheres/feminilidade como crucialmente diferentes de homens/masculinidade, justificando, principalmente, as qualidades femininas como pacíficas e carinhosas.
3. Modelo de gênero como interseccionalidade	Em contraste com a abordagem de gênero como igualdade, este modelo leva em conta a complexidade das relações de gênero, mais especificamente, as desigualdades sociais entre os gêneros. Por exemplo, as mulheres pertencentes a grupos minoritários étnicos e/ou religiosos, que são relativamente desempoderadas em relação ao Estado ou a grupos armados dominantes, muitas vezes se tornam o alvo principal.
4. Modelo Transformacionalista	Uma perspectiva de gênero é integrada para desafiar quadros existentes. Esse modelo exige a transformação das relações de gênero e a criação de um novo padrão para mulheres e homens.
5. Resistência ao modelo de integração	Baseia-se na resistência ou mesmo na rejeição ao <i>mainstreaming</i> de gênero. Organizações e instituições podem desenvolver políticas superficiais para integrar uma perspectiva de gênero em seus programas, embora permaneçam ambivalentes em relação à integração de princípios de gênero.

Fonte: Elaboração própria a partir do artigo *Gender mainstreaming strategies in international governance* das autoras Jacqui True e Laura Parisi.

Diante dessa circunstância, True (2015) apresentou a preocupação de que a variedade de formas de transversalização de gêneros possa, na prática, prejudicar e, de fato, despolitizar a estratégia de igualdade de gêneros, originalmente concebida pela Declaração de Viena sobre Direitos Humanos (1993), e endossada pela Plataforma de Ação de Pequim, em 1995, com destaque para a perspectiva de gênero em todos os programas e políticas públicas. Nesse sentido, é importante levar em conta as cinco críticas da autora contra essa diversidade de formas. A primeira delas argumenta que a integração da perspectiva de gênero é frequentemente adotada como um significante vazio na forma de lista de verificação para satisfazer os atores externos, em vez de atingir as metas de igualdade de gênero. Cita o exemplo do lançamento do Plano Nacional de Ação⁴¹ da Austrália, em 2012, movido pela intenção daquele país de ser contemplado com um assento no Conselho de Segurança da ONU (True, 2015).

A segunda crítica indica que as práticas de transversalização de gênero frequentemente se referem a uma única perspectiva normativa enquanto negligência da complexidade das relações de gênero. Na paz e em contexto de segurança, gênero é comumente usado como sinônimo de mulher e, por extensão, as políticas de integração de gênero podem (intencionalmente ou não) homogeneizar as mulheres como um grupo, ignorando quaisquer outros fatores que contribuem para as desigualdades de gênero (True, 2015).

A terceira crítica indica que a perspectiva de gênero é implantada de várias formas, o que torna difícil avaliar sua intenção e seu real efeito. Além disso, os diferentes significados de gênero e de igualdade de gêneros podem limitar o potencial esforço transformador da transversalização de gêneros (True, 2015).

A quarta crítica aponta para a cooptação da transversalização de gêneros como meio de alcançar outros objetivos, como segurança e desenvolvimento. Por exemplo, as mulheres são incluídas na mesa da paz, não por seu direito democrático de estar lá, mas pela expectativa de que contribuam unicamente com as qualidades femininas (True, 2015). Por fim, a quinta crítica sinaliza para a falta de parceria entre governos e atores não governamentais na concepção de estratégias de transversalização de gênero. Nesse sentido, a transversalização de gênero pode

⁴¹ O Plano Nacional de Ação (PNA) para implementação da Resolução n.º 1.325/2000, do Conselho de Segurança da ONU, é um instrumento redigido e aprovado por Estados que reflete o compromisso dos governos federais em implementar a Resolução.

silenciar a voz de organizações de mulheres, burocratizando o feminismo, conforme ocorreu em muitos países que estavam desenvolvendo e adotando Planos Nacionais de Ação, em que houve apenas uma pequena consulta à sociedade civil das mulheres e pouco (senão nenhum) fundamento para a participação dessas mulheres na avaliação e monitoramento do progresso (True, 2015).

Com base nessa diversidade de modelos de transversalização de gênero suscitados por True (2015), observa-se que o *gender mainstreaming* é um conceito que acaba reduzindo a potencialidade de transformação feminina, no momento em que ele é incorporado às organizações internacionais, por ser facilmente manejado como uma mera adição de mulheres, as quais perdem o potencial revolucionário e inspirador dos movimentos feministas para a transformação das estruturas de poder. Por outro lado, o *gender mainstreaming* também pode ser visto como um “slow evolution”, uma transformação que não é tão revolucionária, mas com possibilidades de realização a longo prazo.

De tais dados e situações, pode-se concluir que, por mais que as mulheres encontrem dificuldades de inserção nas políticas de segurança e defesa do Estado, seja pela percepção de hierarquias binárias – homem *versus* mulher, alta política *versus* baixa política –; seja pela natureza militar das armas nucleares e posições contrárias ao desarmamento, de alguma forma as mulheres paulatinamente vêm aumentando sua participação, mesmo com os preconceitos e dificuldades existentes que as acompanham por muito tempo, o que pode contribuir para dar início às transformações das estruturas de poder, da cultura institucional (da AIEA) e da mentalidade da sociedade, conforme se verá adiante.

Mulheres no Setor Nuclear

“Energia nuclear: uma tecnologia feminina”. Essa afirmação de Jonathan Tennenbaum figura na capa da primeira edição de seu livro publicado no ano 2000. Diante do argumento de que a mulher está conseguindo ingressar em uma carreira nuclear na Agência Internacional de Energia Atômica (AIEA), de maneira distinta do que acabamos de apresentar nas páginas anteriores, propõe-se, neste capítulo, tratar dos preconceitos e dificuldades enfrentadas por mulheres pioneiras no campo do átomo no início do século XX, de forma geral, e por algumas mulheres contemporâneas, de forma específica.

O reconhecimento da atuação da mulher, em um universo historicamente masculino como o do átomo, tem sido marcado por períodos de preconceitos e dificuldades. A presença feminina nessa seara tem seus fundamentos a partir do início do século XX, com a contribuição essencial de pioneiras como Marie Curie (1867-1934), Lise Meitner (1878-1968), Ida Noddack (1896-1978) e outras, que descreveram o trabalho realizado quase sempre em condições adversas e cercado de preconceitos, nos primórdios do desenvolvimento dessa ciência (Tennenbaum, 2000). Até então, essa área era destinada somente aos homens, pois havia um discurso de viés conservador, que encontrava grande eco nas várias camadas de poder da sociedade, as quais não aceitavam que as mulheres tivessem a mesma capacidade intelectual que os homens, e que advogavam contra o trabalho feminino fora do lar.

Nessa época, a presença de mulheres num laboratório constituía um quadro de exceção, ao mesmo tempo em que deu espaço às aspirações pessoais de grandes nomes femininos que escreveram a história do átomo e da energia nuclear, numa linhagem matriarcal que começa com a física e química Marie Curie, descobridora do rádio e criadora do nome radioatividade, em 1898. Foi a primeira mulher a receber o prestigiado Prêmio Nobel, em 1903, ao lado de seu marido Pierre Curie (1859-1906), e também a recebê-lo mais uma vez, em 1911. Na ocasião,

a presença de mulheres não era quantitativamente marcante nos espaços públicos, mas estava desbravando as fronteiras da ciência, em conjunto com cientistas de diversos países.

A descoberta da radioatividade e a demonstração de Joseph John Thomson (1856-1940) sobre a existência do elétron, à mesma época, propiciaram o desenvolvimento de teorias sobre a estrutura atômica da matéria (Marzo; Almeida, 2006). Nesse contexto, a física Lise Meitner foi aceita pelo químico Otto Hahn (1879-1968) - que realizava estudos sobre a radioatividade no Instituto de Química *Kaiser-Wilhelm*, em Berlim -, para prosseguir sua tese de pós-doutorado em física. Meitner foi a primeira mulher a estimar o volume de energia que a fissão do urânio poderia liberar, a partir do precário laboratório improvisado que precisou instalar no porão do Instituto, em virtude de o acesso ao da Universidade ser interditado às mulheres. Mais tarde, Meitner tornou-se figura proeminente no desenvolvimento inicial da física nuclear (Brasil Nuclear, 1998, p. 8).

A física e química Ida Noddack foi a autora do artigo no qual demonstrava com evidência a possibilidade de fissão do núcleo do átomo de urânio, até então “considerada impossível por 10 entre 10 físicos em todo o mundo” (Brasil Nuclear, 1998, p. 3), e sugeria uma nova explicação para o fenômeno. A descoberta – explicada primeiramente por Noddack – acabaria atribuída a Otto Hahn e seu colega Fritz Strassman (1902-1980), pois “as mulheres enfrentavam, na vida e no trabalho, toda sorte de discriminação e desconsideração, em uma sociedade dominada por homens que levavam ao pé da letra a máxima segundo a qual ‘o lugar da mulher é na cozinha’”, conforme descrito pela reportagem *Lugar de Mulher é no Laboratório* (Revista *Átomo Rosa-Shocking*, Brasil Nuclear, 1998).

O início da Segunda Guerra Mundial, em setembro de 1939, provocou a interrupção da divulgação e do intercâmbio das experiências e resultados no quadro do desenvolvimento técnico-científico, em particular no caso da energia nuclear. Antes disso, em agosto desse mesmo ano, Albert Einstein (1879-1955), maior expressão científica da época, havia escrito uma carta ao presidente Franklin Delano Roosevelt⁴² (1882-1945), alertando-o sobre as conquistas dos alemães na fissão nuclear. Com a entrada dos Estados Unidos na guerra, no final de 1941, o

⁴² Einstein's letter to President Roosevelt – 1939. Disponível em: <<https://www.atomicarchive.com/resources/documents/beginnings/einstein.html>>. Acesso em: 02 dez. 2022.

famoso Projeto Manhattan⁴³ teve como principais dirigentes o general americano Leslie Groves (1896-1970), diretor-geral do Projeto, e o físico americano Julius Robert Oppenheimer (1904-1967), diretor do laboratório de Los Alamos. Estava, dessa forma, mais uma vez demonstrado que a possibilidade de acesso à liderança na carreira do átomo era então algo restrito aos homens. Assim, o tema pertinente à participação e representação feminina foi colocado em segundo plano, cabendo às mulheres as condições de vida privada, apesar de suas contribuições importantes no Laboratório de Los Álamos, nos respectivos campos de trabalho⁴⁴, na ocasião.

Após esse breve resgate histórico, é importante destacar que, embora Marie Curie, Lise Meitner e Ida Noddack não se afirmassem feministas, em virtude de a noção de feminismo ainda estar bastante incipiente, elas se tornaram, por meio de seus exemplos, símbolos que ilustram e justificam a participação feminina na realidade predominantemente masculina do átomo, apesar de ainda serem tratadas como casos pontuais de sucesso. Nessa perspectiva, pode-se inferir, ao mesmo tempo, que foi o movimento feminista no início do século XX - o qual considerava que o mundo do trabalho tinha um potencial transformador – que ganhou grande contribuição com as ações dessas mulheres no âmbito da ciência do átomo, e não elas, com o movimento feminista.

Se, por um lado, à mulher não se concedia a oportunidade de atuação, em termos científicos, na área da tecnologia nuclear, por outro, verificou-se que a entrada da mulher no mercado de trabalho ganhou força, alterou padrões culturais e valores relacionados ao seu papel social, antes limitado à atuação no âmbito doméstico. Esse fato conduziu, paulatinamente, à alteração da identidade feminina, cada vez mais centrada no trabalho remunerado, incentivada por diversas razões, desde as financeiras até as questões de interesse pessoal.

⁴³ “O Projeto Manhattan é um empreendimento único em toda a história da ciência e da tecnologia. Por um lado, foi um projeto de guerra. Por outro lado, o Projeto Manhattan não se compara com nenhum outro projeto tecnológico de guerra. Pois se tratava de um projeto físico completamente inovador, sobre o qual poucos anos antes não se sabia ainda praticamente nada. Inúmeras questões científicas ainda não tinham sido respondidas, motivo pelo qual os problemas tecnológicos no começo foram considerados todos impossíveis de prever” (Tennenbaum, 2000, p. 257).

⁴⁴ Pioneering Women in Los Alamos. Disponível em: <https://www.losalamoshistory.org/uploads/1/0/4/7/104747733/_cpo_scifes_womenpost_r4sm_low-res.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2023.

A confirmar essa alteração de padrões e valores, vale destacar que, em 1967, uma mulher, Merle Opelz⁴⁵, passou a ocupar um cargo-chave de liderança na AIEA. Segundo entrevista concedida à Universidade de Viena, em 28 de julho de 2015⁴⁶, Opelz ingressou na Agência exatamente quando estava sendo negociado o Tratado de Não Proliferação Nuclear (TNP), em Genebra. De sua mesa em Viena, ela acompanhava as negociações, lia os documentos, resumia-os e analisava-os do ponto de vista de verificação, quando ainda não se sabia quais tipos de medidas deveriam ser adotadas para verificar se os Estados estavam utilizando o material nuclear apenas com objetivos pacíficos. Nesse sentido, pode-se interpretar sua presença no avanço da pauta do TNP à luz da realidade vivenciada pelas mulheres da carreira do átomo, realidade essa pautada por restrições. As mulheres não participariam de relações de poder e de hierarquia superiores às dos homens (que hierarquicamente ocupavam os mais altos Postos, P-4 e P-5) nem receberiam as mesmas atribuições para exercer funções de controle, em razão da dificuldade cultural interna da instituição, da dominância das superpotências quanto ao trabalho diplomático acerca do controle de armas, da não proliferação de armas atômicas (dentro do projeto Átomos para a Paz) e do regime de salvaguardas a ele associado, bem como do desarmamento no período de corrida armamentista por alguns países que, com recursos próprios, estavam desenvolvendo armas nucleares. Esse foi o caso da Índia, que explodiu sua primeira bomba atômica em 1974.

Na ocasião, havia também na AIEA um grupo de trabalho de carreira administrativa e muitas mulheres, a maioria austríacas⁴⁷, que também alcançaram outras posições como telefonistas, datilógrafas, secretárias, enfermeiras, auxiliares de produtos alfandegários do *commissary*, auxiliares de gráfica (que reforçavam à mão trechos dos relatórios da AIEA, em quatro idiomas, cuja impressão apresentava falha), entre outras atividades, davam sentido à política internacional da AIEA com

⁴⁵ Journey of IAEA Women Leaders. Disponível em: <<https://www.iaea.org/about/overview/gender-at-the-iaea/journey-of-iaea-women-leaders>>. Acesso em: 13 out. 2022.

⁴⁶ History Research Project: Oral History Videos. Interview with Merle Opelz, UNIVERSIDADE DE VIENA. IAEA 28 de julho de 2015. Disponível em: <https://iaea-history.univie.ac.at/oral-history-videos/interviews-j-o/>. Acesso em: 10 out. 2022.

⁴⁷ The Staff of the Agency. Disponível em: <<https://www.iaea.org/sites/default/files/publications/documents/infcircs/1960/infcirc22r7.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2022.

seus Estados-membros (ver *Austria and the IAEA*)⁴⁸. Nesse ponto, Cynthia Enloe (2014) amplia esse tema, fornecendo um importante *insight* no tocante à vida cotidiana dessas mulheres e à irrelevância dada como certa das mulheres nos assuntos mundiais, pelas razões que seguem.

Em primeiro lugar, as mulheres que estão excluídas desse território de orientação científica, marcadamente masculino, localizam-se na vida cotidiana pelo serviço que são capazes de oferecer com suas qualificações nas atividades administrativas da organização internacional. Exemplo dessa situação pode ser a mulher que trabalha como secretária executiva na AIEA, a qual desempenha papel importante na elaboração de agendas internacionais e de digitalização de pautas para reuniões tão significativas como as do controverso programa nuclear iraniano⁴⁹, o que também implica a participação indireta dessas mulheres nessas reuniões de alto nível que abordam a importância de tomar medidas para facilitar a cooperação.

Em segundo lugar, seria preciso um acordo formal entre o governo austríaco e a maior e mais antiga organização internacional sediada na Áustria (país pequeno e neutro, que está à margem da história nuclear global e nunca possuiu armas nucleares), para gerar novos empregos, a fim de que seus cidadãos pudessem ter mais opções no mercado de trabalho.

Em terceiro lugar, há características específicas das mulheres na energia atômica, como o percentual menor de mulheres formadas na tecnologia do átomo em relação aos homens (ver tabela 5), o que as diferencia das mulheres analistas e administrativas, cargos nos quais a maioria dos servidores são mulheres, residentes na Áustria, e cuja progressão na carreira não é semelhante à da carreira técnica. Nessa linha de análise, é importante destacar o funcionamento comum do poder de gênero - que apoia as práticas que constituem as Relações Internacionais - pelo modo como é diferenciada a formação profissional de homens e de mulheres na AIEA e em sociedade. Em relação a esse tema, vale explicitar que, por muito tempo,

⁴⁸ IAEA History Research Project: Oral History Videos. Austria and the IAEA. Panorama – Atombehörde (IAEO), on February 4th, 1970. Disponível em: <<https://iaea-history.univie.ac.at/austria-and-the-iaea/>>. Acesso em: 14 out. 2022.

⁴⁹ Joint Statement by the Atomic Energy Organization of Iran (AEOI) and the International Atomic Energy Agency (IAEA). Disponível em: <<https://www.iaea.org/newscenter/pressreleases/joint-statement-by-the-atomic-energy-organization-of-iran-aeoi-and-the-international-atomic-energy-agency-iaea>>. Acesso em: 13 mar. 2023.

as mulheres eram as responsáveis pela ordem familiar enquanto os chefes de família eram livres para conduzir os negócios, o que dificultou o percurso acadêmico e laboral da mulher, conforme debate trazido por Delamonica (2014) acerca da vida pública e privada.

3.1

A AIEA no Centro Internacional de Viena

Em 1979, a AIEA encerrou a década mudando-se para o novo e amplo espaço físico no Centro Internacional de Viena (VIC)⁵⁰. Naquele momento, 305 funcionários deixaram o organismo e 281 foram contratados, dentre os quais 100 para a categoria Profissional. No final desse mesmo ano, a AIEA tinha 524 *staffs* na categoria Profissional e de Alta Categoria, 830 na categoria de serviços gerais e 177 na de serviço de manutenção e operação (GC(24)/627, 1980, p. 59)⁵¹. O número de nacionalidades representadas pelo *Staff* sujeito à distribuição geográfica era de 64, contra 58 no ano anterior (GC(22)/597, 1978, p. 65), retratando o desbalanço de membresia (108 na ocasião), que se refletia na luta contra o esforço global de desarmamento nuclear.

Ao caracterizar um *expert* em nuclear da AIEA, a primeira imagem descrita por muitas pessoas diz respeito a um senhor bem inteligente, experiente na tecnologia do átomo e cujas obrigações familiares ficam a cargo da esposa, que o acompanha para um dos locais onde a AIEA possui escritório. Nesse ideário da masculinidade, a caracterização que uma mulher recebe é a de assumir responsabilidades no âmbito doméstico, tais como as conjugais e familiares, em especial o cuidado com os filhos no país estrangeiro, enquanto seu marido assume outras atividades e responsabilidades, como prover o sustento familiar. Nessa configuração, tornou-se comum que as mulheres se adaptassem à vida dos maridos, o que lhes valeu serem chamadas “mulheres de *experts* nucleares” (Enloe, 2014), ainda que esse fato interferisse significativamente na possibilidade de acesso delas aos espaços de poder.

⁵⁰ “A sede temporária da AIEA foi no “Grand Hotel” no centro de Viena, onde a Agência permaneceu por vinte anos, até 1979” (Fisher, 1997).

⁵¹ Não foi possível distinguir os percentuais entre mulheres e homens, em virtude de os relatórios anuais da ocasião não fazerem distinção entre os gêneros.

Durante as décadas seguintes, outras mulheres chegaram a cargos de relevo⁵². Destacaram-se Shirley Johnson e Odette Jankowitsch-Prevor. Johnson é química e foi a primeira inspetora em uma posição sênior no Departamento de Salvaguardas da AIEA, onde trabalhou entre 1982 e 2007.

Uma questão que surgiu no começo do depoimento de Johnson concedido à Universidade de Viena, em 20 de agosto de 2015⁵³, diz respeito a sua percepção de a AIEA não estar preparada para receber uma mulher como inspetora para o posto Profissional (P-3), no início da década de 1980, como se esse cargo tivesse que ficar restrito aos homens nesse Departamento de Salvaguardas Nucleares. No entanto, a química esclarece que foi a sua atitude proativa de ir pessoalmente à AIEA para uma entrevista não requerida pelo cargo de inspetor que lhe garantiu a contratação três meses após sua viagem a Viena, em 1982. Johnson ressalta, no depoimento, que os treze anos de experiência e o suporte do governo americano não foram suficientes para seu ingresso imediato na AIEA. Entretanto, o governo norte-americano estava determinado a motivar a AIEA a balancear o gênero, embora aquele organismo não estivesse procurando preencher a vaga anunciada com uma mulher.

Durante o depoimento, outro ponto importante diz respeito às relações entre gênero e mundo do trabalho, que consta entre as responsabilidades familiares e a inserção produtiva das mulheres⁵⁴. Nesse ponto, o discurso da funcionária acerca das relações familiares foi de que o aconselhável é ter uma família que seja independente e que não precise do cuidado diário da profissional desse ramo, em virtude de as diversas inspeções serem realizadas em países estrangeiros. Dessa forma, a mulher não precisará vivenciar sentimento de culpa com a criação dos filhos que porventura possa perpassar a consciência materna.

A mesma funcionária não nega o fato de que, no Departamento de Salvaguardas, a funcionária pública internacional realiza constantes viagens de

⁵² No contexto brasileiro, Rejane Planer foi a primeira engenheira nuclear a integrar o *staff* da AIEA em novembro de 1989 e a primeira mulher a ocupar um cargo P5 como *Senior Safety Officer*. Este cargo confere o status de Diplomata. Além disso, Rejane Planer foi a primeira mulher brasileira a ocupar uma posição deste nível na AIEA (informação obtida em consulta com a especialista que se aposentou pela AIEA em setembro de 2015).

⁵³History Research Project: Oral History Videos. Interview with Shirley Johnson, UNIVERSIDADE DE VIENA. IAEA 20 de Agosto de 2015. Disponível em: <<https://iaea-history.univie.ac.at/oral-history-videos/interviews-j-o/>>. Acesso em: 10 out. 2022.

⁵⁴ Uma coisa é ser mulher no setor nuclear; outra é ser mulher profissional e esposa; e outra coisa bastante diferente é ser profissional, esposa e mãe.

inspeção⁵⁵, e destaca a exaustão decorrente da extensa jornada de trabalho, que costuma exceder 10h diárias, durante a semana, e se estender algumas vezes, aos fins de semana, em virtude de as usinas nucleares estarem em constante operação e não poderem ser desligadas. Acrescentou-se que, apesar de o inspetor de salvaguardas permanecer em campo mais de seis dias seguidos e lhe ser garantida compensação por tempo equivalente, as viagens significam muito trabalho e muita demanda física, em consequência dos longos voos que cruzam vários fusos horários, bem como de outros fatores importantes, como alimentação diversa da habitual, contato com diferentes línguas e com falantes sem fluência em inglês. Nesse ponto do depoimento, os debates em torno da autonomia econômica e da igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho reforçam a importância de se desenvolverem ações concretas entre a AIEA e seus Estados-membros, no sentido de tornar a carreira do átomo mais “*women friendly*”, bem como de melhorar a inserção e permanência das mulheres, especialmente em profissões com baixo índice de participação do gênero na carreira.

Como conclusão, Johnson critica a resistência da AIEA em designá-la para supervisionar o projeto *Rokkasho Nuclear Fuel Reprocessing Facility*, no Japão, pelo fato de ser mulher, uma vez que quase sempre são homens que realizam as inspeções, desde o início das atividades nucleares. Vale acrescentar que, na época (primeiros anos da década de 1980), não havia instalações próximas aos reatores nucleares adequadas ao uso feminino para higiene pessoal e troca de roupas comuns pelos uniformes apropriados.

Para Odette Jankowitsch-Prevor, austríaca nascida na França, em virtude do nazismo, o ingresso na AIEA tomou outro curso. Jankowitsch-Prevor iniciou sua carreira na Agência, em 1987 (ano do acidente radiológico de Goiânia e um ano após o desastre nuclear de Chernobyl), e lá permaneceu até 2002. Como advogada sênior, Diretora Jurídica e mais tarde Chefe de Protocolo na AIEA, trabalhou na redação de diversos tratados importantes, que não existiam antes dos referidos acidentes, além de ter atuado como Secretária Jurídica do Grupo de Especialistas que redigiu e negociou a Convenção da AIEA sobre Segurança Nuclear e a

⁵⁵ As inspeções nas usinas têm como objetivo conhecer o que os países-membros estão fazendo com o elemento combustível queimado ou com o novo. Além disso, as inspeções podem ocorrer em qualquer segmento que envolva material físsil que possa ser processado para a utilização de artefatos militares ou de uso da radiação de maneira indevida em atos terroristas.

Convenção Conjunta sobre a Segurança do Combustível Usado e Gestão de Resíduos Radioativos (ver entrevista concedida à Universidade de Viena, em 24 de abril de 2015)⁵⁶.

O debate acerca do desastre nuclear de Chernobyl (1986) gerou repercussões e serviu para que mais mulheres do setor nuclear se tornassem conhecidas como suporte para a maioria das mulheres que não estavam inteiradas sobre a tecnologia do átomo, mas se interessavam em fazer perguntas técnicas, principalmente no privado, e quando não havia audiência mista⁵⁷.

A física Irene Aegerter, até então presidente da Associação Mulheres para a Energia, na Suíça, foi convidada para palestrar durante a Primeira Conferência sobre Informação Pública com a Mídia (PIME), da Sociedade Nuclear Europeia (ENS, em inglês), ocorrida em 1988. Em sua apresentação “Razão *versus* Emoção na discussão da Energia Nuclear”, Aegerter esclareceu aos comunicadores da área nuclear, na maioria homens, que mulheres reagem diferentemente à informação sobre assuntos técnicos como radiação e desenvolvem um medo irracional quando o assunto é nuclear (WiN Global Book, 2013, p. 11), demonstrando solidariedade com questões que afetam outras mulheres ou pelo fato de essa questão poder tornar-se uma preocupação futura.

Face a essa circunstância, foi possível perceber que existem situações que se assemelham às considerações feitas por Laura Delamonica (2014, p. 38), a qual admitiu que “as mulheres, por serem historicamente excluídas, puderam ver os desafios presentes na sociedade de outra forma”, não somente como mulher, enquanto ser em si, mas como mãe e chefe de família, visto que, “por mais engajado que um homem esteja na defesa dos interesses das mulheres, ele não compartilha as mesmas vivências e, portanto, não tem acesso à perspectiva social própria das mulheres”.

Diante dessas considerações, pode-se compreender que as mulheres foram capazes de identificar padrões de crença ou comportamento difíceis de serem percebidos pelos homens, pois, como bem ressaltou Francis Fukuyama (2002), os

⁵⁶ History Research Project: Oral History Videos. Interview with Odette Jankowitsch-Prevor, UNIVERSIDADE DE VIENA. IAEA. 24 de abril de 2015. Disponível em: <<https://iaea-history.univie.ac.at/oral-history-videos/interviews-j-o/>>. Acesso em: 10 out. 2022.

⁵⁷ “A real example of commitment and inspiration – Dr. Irene Aegerter, Fonder, Women in Nuclear Global”. Disponível em: <https://issuu.com/johna.shanahan/docs/210630_irene_aegerter_j_win>. Acesso em: 12 mar. 2023.

homens são, por natureza, agressivos e violentos, visando a ganhar *status* na hierarquia social. De certa maneira, as mulheres não se sentem representadas pelos homens como se presumia no passado, já que somente mulheres podem agir em nome das mulheres, por terem experiências comuns em uma sociedade predominantemente machista. São exemplos de preocupação das mulheres a compreensão precária dos homens acerca das dificuldades enfrentadas pela mulher no processo de reprodução, as questões legais do nascituro, da saúde e do próprio corpo (Delamonica, 2014, p. 20).

3.2

Women in Nuclear (WiN)

Em 1992, o tema nuclear voltado para as mulheres repercutiu de tal maneira que a Associação Internacional *Women in Nuclear* (WiN Global)⁵⁸ foi formalmente estabelecida. Trata-se de uma organização de mulheres que trabalham profissionalmente em várias áreas de aplicação de energia nuclear e radiação. Interessante notar que o período de 1976 a 1985 foi declarado a Década da Mulher pela ONU. Infere-se, portanto, que o feminismo trouxe importante contribuição para que mulheres agissem em defesa das mulheres. Importante ressaltar também que os assuntos relacionados à área nuclear somente se tornaram públicos em 1987. Até então, o setor vivia a dualidade entre o sigilo da utilização da fissão nuclear, voltada tanto para fins militares como para fins civis com o incremento dos reatores das usinas, destinados à geração de eletricidade, principalmente quando a geopolítica energética sofreu abalos definitivos e perturbadores após os dois choques do petróleo, em 1973 e 1979 (Pereira, 1984).

Diante dessas perspectivas, o objetivo inicial da *WiN Global* era reconstruir a confiança no setor nuclear, após a desconfiança e o medo gerados no público pelo acidente na usina nuclear de Chernobyl, em 1986. No entanto, somente sete anos mais tarde a rede começou a apresentar os primeiros frutos com a publicação do primeiro WiNfo, em 1993⁵⁹, em virtude de a atenção da comunidade científica estar voltada para as questões do acidente nuclear.

⁵⁸ WiN Global. Disponível em: <<https://win-global.org/>>. Acesso em: 17 out. 2022.

⁵⁹ WiN Global. Disponível em: <<https://win-global.org/newsletter/184#page=1>>. Acesso em: 12 dez. 2022.

Atualmente, a *WiN Global* atua em mais de 145 países e possui em torno de 35.000 membros (mulheres e homens), distribuídos em mais de 60 capítulos⁶⁰ nacionais,

[...] empenhados em promover um diálogo com o público, baseado em evidências, para aumentar a conscientização sobre as contribuições essenciais dos usos pacíficos de tecnologias nucleares e para apresentar essa tecnologia como alternativa a três desafios cruciais: Mudanças Climáticas, Igualdade de Gênero e atração de Jovens Talentos para a área nuclear. (Vide aba “About WiN”, no sítio WiN-Global⁶¹) (tradução nossa)⁶²

Ao mesmo tempo essa organização dá visibilidade às mulheres do setor nuclear.

Com a criação do *Facebook*, *Instagram*, *Tweeter* e *LinkedIn* e um endereço de correio eletrônico comum (win@win-global.net), ao qual todas as interessadas têm acesso, as mulheres, que antes estavam no campo do silenciamento, têm divulgado seus perfis, diversos temas relacionados à área nuclear e trabalhos científicos com repercussão nacional e internacional, evitando, portanto, o simbolismo único em torno da imagem das matriarcas do início do século XX, graças ao alcance da tecnologia de mídia social nessa geração. É importante ressaltar que isso não significa ausência de *bullying*, pois, embora a visão da WiN Global tenha mudado nas últimas décadas, acompanhando a evolução dos acontecimentos mundiais, a luta que atualmente orientou a presença de mulheres na reativação do capítulo brasileiro em 2017 fez com que a presença da mulher fosse vista de diversas formas, algumas delas bastante críticas e como se estivesse subvertendo a ordem com algo negativo.

Diante desse debate, observa-se que houve um movimento para divulgar os nomes de mulheres, apesar de poucas, que ocuparam posições importantes na AIEA⁶³. Contudo, a presença de mulheres somente nessas posições afirma a existência de barreiras invisíveis de gênero no ambiente de trabalho,

⁶⁰ A brasileira Rejane Planer foi a primeira presidente do capítulo internacional da WiN na AIEA (informação obtida em consulta com a especialista que trabalhou na AIEA). Esse capítulo tem uma posição internacional especial por ser composto por mulheres que trabalham dentro da AIEA (“20 Years of WiN”, WiN Global Book, 2013, p. 23).

⁶¹ WiN Global. Disponível em: <<https://win-global.org/about-win/>>. Acesso em: 23 jul 2023.

⁶² “We are committed to promote an evidence-based dialogue with the public to raise awareness about the essential contributions of the peaceful uses of nuclear technologies to address 3 crucial challenges: Climate Change, Gender Equality and the attraction of Young Talents.”

⁶³ Importante ressaltar que apresentar os nomes dessas profissionais não significa dizer que apenas elas tenham desempenhado papel de destaque ou que mereçam ser mencionadas no presente trabalho.

essencialmente, o fenômeno do Teto de Vidro (ou *Glass Ceiling*, em inglês), em função dos cargos que elas ocupam. Essa metáfora representa a dificuldade do acesso das mulheres aos cargos de maiores salários e responsabilidades, ocasionando assim, a segregação hierárquica (ou vertical, na estrutura organizacional) (Jarmon, 2014).

Tabela 4 - Jornada de Mulheres Líderes na AIEA

Nome	Cargo	Ano
Merle Opelz	Diretora do escritório da AIEA em Genebra	1986-2000
Jill Cooley	Diretora da Divisão de Conceitos e Planejamento do Departamento de Salvaguardas	1998-2015
Ana Maria Cetto	Diretora do Departamento de Cooperação Técnica	2002-2010
Maria Betti	Diretora do Laboratório de Meio Ambiente	2008-2012
Christine Maelisa Tonkin	Diretora da Divisão de Serviços de Compras	2010-2013
Gabriele Voigt	Diretora do Escritório de Serviços Analíticos de Salvaguardas	2010-2014
Elena Buglova	Chefe do Centro de Incidentes e Emergências	2010-2020
Bettina Tucci Bartsiotas	Diretora da Divisão de Orçamento e Finanças	2011-2015
Meera Venkatesh	Diretora da Divisão de Ciências Físicas e Químicas	2011-2019
Peri Lynne Johnson	Diretora do Escritório de Assuntos Jurídicos	2011-presente
Janice Dunn Lee	Vice-Diretora-Geral e Chefe do Departamento de Gestão	2012-2016
Aruni Yasodha Wijewardane	Diretora do Secretariado dos Órgãos de Decisão Política	2013-2020
Nelly Enwerem-Bromson	Diretora do Programa de Ação para Terapia contra Câncer	2014-2019
May Abdel-Wahab	Diretora da Divisão de Saúde Humana	2014-presente
Salwa Dallalah	Diretora dos Serviços de Conferência e Documentação	2015-2020
Sophie Boutaud de la Combe	Diretora do Escritório de Informação Pública e Comunicação	2019-presente
Najat Moktar	Vice-Diretora-Geral e Chefe do Departamento de Ciências Nucleares e Aplicações	2019-presente
Vivian Okeke	Diretora do Escritório de Ligação da AIEA em Nova York	2020-presente
Michele Rogat	Diretora da Divisão de Serviços Gerais	2021-presente

Lydie Evrard	Vice-Diretora Geral (DDG) Diretora do Departamento de Segurança Física e de Instalações	2021-presente
--------------	---	---------------

Fonte: Elaboração própria com base na publicação da AIEA *Journey of IAEA Women Leaders*.

A efervescência política e social do movimento de mulheres do setor nuclear na época do acidente na usina nuclear de Chernobyl gerou ocasião propícia para a AIEA mostrar aos Estados-membros como o percentual de mulheres se refletia no organismo naquele momento. Por meio da publicação do relatório anual de 1988, a AIEA destacou o percentual idêntico de mulheres trabalhando como *Staff* permanente no organismo, nos postos Profissional, apoiados pelos Estados-membros, e de apontamentos para o Alto Nível (GC(33)/873, 1989, p. 5), ou seja, 11,8%, como constatação e reconhecimento de um desequilíbrio na esfera de poder entre homens e mulheres nesses três cargos apresentados.

Quatro anos mais tarde, a 36.^a sessão regular da Conferência Geral da AIEA gerou a publicação de uma comparação entre os percentuais de mulheres em atividades no setor, no período de 1975 a 1992. Segundo o documento GC(36)/1040, datado de 1992, o percentual de mulheres era de 11,7%, em 1975, contra 14,2% em agosto de 1992, alarmando o fato de essa diferença (2,5%) ter sido alcançada num lapso tão longo de tempo: dezessete anos.

Nos anos seguintes, os relatórios da AIEA, que vinham publicando anualmente a dificuldade que a organização experimentava em encontrar candidatos qualificados para certos postos (GC(02)/39, 1958, p.18-19), passaram a distinguir os candidatos por gênero (GC(49)/RES/16B, 2005) e, consequentemente, a promover explicitamente o argumento em benefício de uma maior participação feminina nas esferas de poder, não como uma forma de substituir os homens, mas de coordenar e complementar ações, em consonância com as ideias das Nações Unidas (SEC/DIR/39, 2008), para atingir os objetivos de igualdade de gênero.

Muitos homens ofereceram contribuições importantes para fazer avançarem os direitos das mulheres na AIEA. Dentre essas contribuições, merece atenção a

política, com foco na educação, implementada pelo Embaixador Rafael Mariano Grossi, a partir de 2019⁶⁴.

Quando a Resolução n.º 1.325/2000 completou sete anos, o documento da AIEA GOV/2007/47-GC(51)/17, de 17 de agosto de 2007, publicou em sua página 1 a informação do mais recente relatório do Secretário-Geral da ONU⁶⁵, no qual a representação de mulheres nos postos Profissional e de Alta Categoria nas Nações Unidas e em suas Agências especializadas permaneceu quase estática entre 2004 e 2006, com aproximadamente 37% de mulheres. O documento também informou que, embora a AIEA continuasse a ser a organização do sistema ONU com a menor representação de mulheres em seu *Staff*, o número de mulheres nos postos Profissional e de Alta Categoria tinha aumentado em 2,4% desde julho de 2005, ano em que o percentual total era de 20,1% (GOV/2005/55 – GC(49)15, 2005, p. 3). Infere-se que essa iniciativa da ONU foi um incentivo para que suas Agências especializadas fizessem a adesão mínima à norma do arcabouço da Resolução n.º 1.325 para transversalizar o gênero, em virtude de essa política pública estar se intensificando e se institucionalizando globalmente (True; Parisi, 2013, p. 38).

Conforme disposto na introdução deste trabalho, a definição de integração de gênero da Plataforma de Ação de Pequim (1995), conceituada pelo Conselho Econômico e Social (ECOSOG), em 1997, tornou-se a base para o desenvolvimento de políticas oficiais em todo o sistema ONU. A definição cunhada pelo ECOSOG é usada pela AIEA, que, em 2009, adotou oficialmente a integração de gênero como uma matriz política (Grossi, 2019), embora tenha uma longa história de esforço para

⁶⁴ É importante destacar que, apesar de o foco deste trabalho ser a mulher, há o reconhecimento de contribuições importantes de homens para fazer avançarem os direitos das mulheres na AIEA. Dentre eles, destacam-se os Diretores-Gerais do organismo Hans Blix (1981 e 1997), ao incluir os dados estatísticos específicos de mulheres nos relatórios anuais da AIEA para os Estados-membros (GC(36)/RES-599, 1992); Mohamed ElBaradei, (1997 e 2009), ao separar os dados estatísticos sobre o progresso feito para alcançar elevada representação de mulheres nas categorias Profissional e Superiores, num relatório específico que passou a ser publicado bianualmente no Secretariado (GC(49)/RES/16B, 2005), bem como ao convocar a ajuda dos Estados-membros para as metas da AIEA no que se refere à contratação de profissionais do sexo feminino, instituindo assim pontos de contato nos Estados-membros para o recrutamento de mulheres (GOV/2007/47/GC(51)/17, 2007) e, ainda, ao iniciar o debate sobre a implementação da política de transversalização de gênero na AIEA (GC(49)/RES/16, 2005, p. 1-3); Yukiya Amano, (2009 e 2019), ao inspirar a história de mulheres na área nuclear e incluir duas mulheres como DDGs durante sua gestão. A partir de 2019, merece atenção a política implementada por Rafael Mariano Grossi, descrita no Capítulo 4 deste trabalho.

⁶⁵ A/61/318, 7 September 2006. Disponível em: <<https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BFCF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/WPS%20A%2061%20318.pdf>>. Acesso em: 23 out. 2022.

questões de gênero nos postos técnico-profissionais, os quais exigem um alto padrão de eficiência e competência técnica (GC(XXV)/RES/386, 1981).

A perspectiva de transversalização de gênero norteou de maneira evidente a instauração da política com foco na educação, com o programa de bolsas de mestrado Marie Curie⁶⁶, a partir de 09 de março de 2020; de capacitação com o mais recente programa Lise Meitner⁶⁷, a partir de 08 de março de 2023; e de campanhas de recrutamento e vagas específicas, com vistas à promoção da igualdade de gênero no longo prazo.

Nesse sentido, com base nas tabelas abaixo, serão apresentados os dados numéricos e percentuais de mulheres e homens entre 2009 e 2021, de forma a possibilitar a visualização do progresso da parcela representativa das mulheres nos postos Profissional (P) e Altas Categorias (DDG e D) nesse organismo.

Tabela 5 - Categorias Profissional (P) e Sênior (DDG e D)

(Número e Percentual dos postos ocupados por mulheres e homens)

Tabela 5.1	ANO 2009			
Nível	Número de Mulheres	% de Mulheres	Número de Homens	% de Homens
DDG	1	14,3	6	85,7
D-2	3	20,0	12	80,0
D-1	3	16,7	15	83,3
P-5	31*	15,2	173*	84,8
P-4	74	24,1	233	75,9
P-3	63	29,7	149	70,3
P-2	6	35,3	11	64,7
P-1	2	100,0	-	-
Total	183	23,4	599	76,6

* Inclui funcionários em posto P-5 que possuem o grau de D1 (em 2007 e 2009): 1 mulher e 4 homens.

⁶⁶ IAEA Marie Sklodowska-Curie Fellowship Programme: Together for more women in nuclear. Disponível em: <<https://www.iaea.org/services/key-programmes/iaea-marie-sklodowska-curie-fellowship-programme>>. Acesso em: 18 mar. 2023.

⁶⁷ Lise Meitner Programme: Career development for more women in nuclear. Disponível em: <<https://www.iaea.org/services/key-programmes/lise-meitner-programme>>. Acesso em: 18 mar. 2023.

Fonte: Adaptado pela própria da pesquisadora com base na publicação do relatório AIEA GOV/2009/51-GC(53)/15 – p. 6

Tabela 5.2	ANO 2011			
Nível	Número de Mulheres	% de Mulheres	Número de Homens	% de Homens
DDG	-	-	8	100
D-2	3	30,0	7	70,0
D-1	5	21,7	18	78,3
P-5	35*	15,2	195*	84,8
P-4	95	24,7	290	75,3
P-3	73	28,4	184	71,6
P-2	12	32,4	25	64,6
P-1	-	-	-	-
Total	223	23,5	727	76,5

* Inclui funcionários em posto P-5 que possuem o grau de D1 em 2011: 1 mulher e 3 homens.
 Fonte: Adaptado pela própria da pesquisadora com base na publicação do relatório AIEA GOV/2011/50 – GC(55)/20 – p. 7

Tabela 5.3	ANO 2013			
Nível	Número de Mulheres	% de Mulheres	Número de Homens	% de Homens
DDG	1	12,5	7	87,5
D-2	4	40,0	6	60,0
D-1	3	13,0	20	87,0
P-5	37*	14,6	217*	85,4
P-4	110	26,4	307	73,6
P-3	95	35,4	173	64,6
P-2	16	35,6	29	64,4
P-1	-	-	-	-
Total	266	26,0	759	74,0

* Inclui funcionários em posto P-5 que possuem o grau de D1 ou D-2 em 2013: 1 mulher e 3 homens.

Fonte: Adaptado pela própria da pesquisadora com base na publicação do relatório AIEA GOV/2013/35-GC(57)/15 – p. 6

Tabela 5.4	ANO 2015			
Nível	Número de Mulheres	% de Mulheres	Número de Homens	% de Homens
DDG	1	16,7	5	83,3
D-2	1	25,0	3	75,0
D-1	10	27,8	26	72,2
P-5	46*	19,0	196*	81,0
P-4	111	26,7	304	73,3
P-3	89	31,7	192	68,3
P-2	32	52,5	29	47,5
P-1	1	100	-	-
Total	291	27,8	755	72,2

* Inclui funcionários em posto P-5 que possuem o grau de D1 ou D-2 em 2015: 1 mulher e 5 homens.

Fonte: Adaptado pela própria da pesquisadora com base na publicação do relatório AIEA GOV/2015/47 – GC(59)/17 – Anexo p. 1

Tabela 5.5	ANO 2017			
Nível	Número de Mulheres	% de Mulheres	Número de Homens	% de Homens
DDG	1	16,7	5	83,3
D-2	1	20,0	4	80,0
D-1	13	31,7	28	68,3
P-5	46	17,7	214	82,3
P-4	125	29,5	299	70,5
P-3	103	33,7	203	66,3
P-2	33	50,0	33	50,0
P-1	5	83,3	1	16,7
Total	327	29,4	787	70,6

* Inclui funcionários em posto P-5 que possuem o grau de D1 em 2017: 2 mulheres e 3 homens.

Fonte: Adaptado pela própria da pesquisadora com base na publicação do relatório AIEA GOV/2017/39 – GC(61)/19 – Anexo p. 1

Tabela 5.6	ANO 2019			
Nível	Número de Mulheres	% de Mulheres	Número de Homens	% de Homens
DDG	2	28,57	5	71,43
D-2	2	40,0	3	60,00
D-1	11	30,56	25	69,44
P-5	46	17,76	213	82,24
P-4	139	31,59	301	68,41
P-3	117	33,72	230	66,28
P-2	29	43,28	38	56,72
P-1	7	87,50	1	12,50
Total	353	30,2	816	69,7

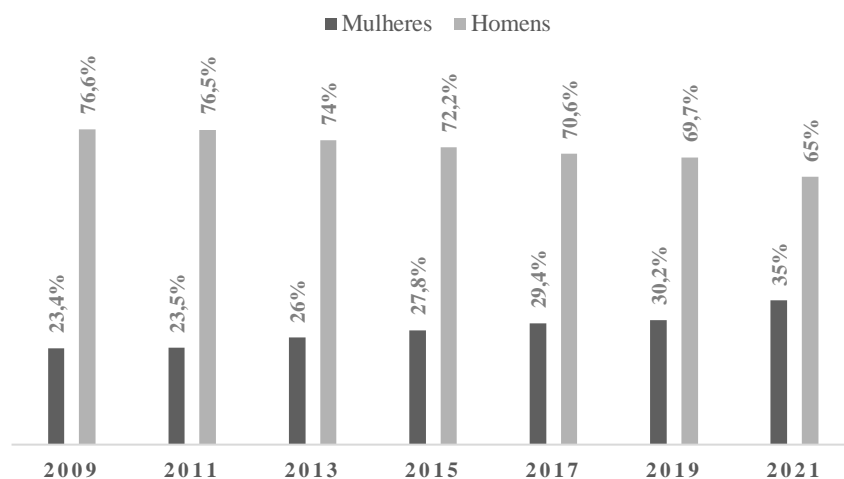
Fonte: Adaptado pela própria da pesquisadora com base na publicação do relatório AIEA GOV/2019/37 – GC(63)/16 – Anexo p. 1

Tabela 5.7	ANO 2021			
Nível	Número de Mulheres	% de Mulheres	Número de Homens	% de Homens
DDG	2	40,0	3	60,0
D-2	1	16,7	5	83,3
D-1	15	36,6	26	63,4
P-5	65	23,7	209	76,3
P-4	164	34,7	309	65,3
P-3	161	36,7	278	63,3
P-2	59	51,3	56	48,7
P-1	13	72,2	5	27,8
Total	480	35,0	891	65,0

Fonte: Adaptado pela própria da pesquisadora com base na publicação do relatório AIEA GOV/2021/38 – GC(65)/19 – p. 10

Gráfico 1 - Categoria Profissional (P) e Sênior (DDG e D)

(Resumo do Percentual dos postos ocupados por mulheres e homens entre 2009 e 2021, apresentados nas tabelas acima)



Fonte: Elaboração própria com base nas publicações dos relatórios AIEA GOV/2009/51-GC(53)/15 – p. 6, GOV/2011/50 – GC(55)/20 – p. 7, GOV/2013/35-GC(57)/15 – p. 6, GOV/2015/47 – GC(59)/17 – Anexo p. 1, GOV/2017/39 – GC(61)/19 – Anexo p. 1, GOV/2019/37 – GC(63)/16 – Anexo p. 1, GOV/2021/38 – GC(65)/19 – p. 12

As tabelas e o Gráfico 1 acima foram organizados para ilustrar a progressão do reconhecimento da mulher como categoria social, ao mesmo tempo que apontam um desequilíbrio de poder entre homens e mulheres nesses postos na AIEA, a qual, desde 2009, vem consolidando a implementação de políticas que aumentem a autonomia das mulheres, de modo a fortalecer o tratamento da temática de gênero nessa organização internacional. Essas tabelas serão retomadas no Capítulo 4, a seguir, de forma a ser analisado mais especificamente o conteúdo extraído. Porém, o gráfico 1, que resume o percentual dos postos ocupados por mulheres e homens entre 2009 e 2021, esclarece que os homens continuam acima da percentagem de 60% desde que a política de transversalização de gênero se iniciou na AIEA. O maior percentual de aumento no total do número dos postos ocupados por mulheres está entre 2019 e 2021 com 30,2% e 35%, respectivamente, e o menor entre 2009 e 2011 com apenas 0,1% de diferença entre esses dois períodos que deram início à política institucional da AIEA e, com pouca variação, o período entre 2013 e 2015.

Atualmente, o quadro da AIEA é composto por aproximadamente 4.000 funcionários, sendo que as mulheres nos postos de categoria Profissional

correspondem a um total de 40% nessa carreira⁶⁸, o que significa uma boa chance de melhora na representação de mulheres nessa categoria de *Staff*.

É interessante ressaltar que os postos nessa categoria seguem uma política de rodízio⁶⁹, que permite aos Estados-membros que enviam profissionais para a AIEA o benefício do retorno de seus nacionais, após adquirirem especialização naquela Agência Internacional. Ao mesmo tempo, esse ciclo propicia para a AIEA um fluxo contínuo de novos conhecimentos e experiências em todos os níveis, pelo período inicial de três anos e máximo de sete anos de serviço. Nesse sentido, diante de todo o exposto acima, cabe analisar como a Agência Internacional de Energia Atômica implementa a transversalização de gênero como estratégia de transformação política institucional para a igualdade de gênero no setor nuclear. Ao mesmo tempo, pretende-se ressaltar, ao longo do Capítulo 4, não somente o aumento no número de mulheres na AIEA, mas também as inúmeras variáveis socioculturais e políticas que são capazes de afetar a eficácia do recrutamento e seleção do órgão, que visa à promoção de diversidade nas categorias de Staff Profissional e de Alta Categoria (Sênior) para atuação no campo da segurança da organização internacional.

⁶⁸ Informação obtida na participação virtual da pesquisadora no webinar intitulado *Human Resource Strategies for Gender Equality in Nuclear Organization*, realizado durante a 66ª Conferência Geral da AIEA, no dia 27 de setembro de 2022, das 15:00 às 16:30, em Viena, Áustria. Disponível em: <<https://www.iaea.org/newscenter/news/bringing-more-women-to-nuclear-human-resource-strategies-for-gender-equality-in-nuclear-organizations>>. Acesso em: 30 abr. 2023.

⁶⁹ Types of Employment. Professional Staff. Disponível em: <<https://www.iaea.org/about/employment/professional-staff>>. Acesso em: 09 abr. 2023.

Política de transversalização de gênero

A igualdade de gênero deveria englobar toda a sociedade. Contudo, no capítulo anterior, foram abordadas as raízes de desigualdades e as mudanças estruturais e sociais que moldaram o mercado de trabalho das mulheres. Neste capítulo nos utilizaremos do conceito de transversalização de gênero para enfatizar esse aporte não apenas como um conceito abstrato, mas como um instrumento de práticas que vêm sendo utilizadas na AIEA com o intento de promover a diversidade de gênero por meio de políticas institucionais focadas no treinamento, na capacitação e na educação.

A Declaração de Viena sobre Direitos Humanos das Nações Unidas, de 1993, é amplamente apontada como o primeiro documento de direitos humanos em benefício da integração de gênero, por seu reconhecimento dos direitos das mulheres como parte constituinte dos direitos humanos (True; Parisi, 2013). Em termos de igualdade de gênero, o conceito predominante na atualidade é o da transversalização do gênero (o *mainstreaming*), que pode assim ser definida:

[...] o processo de avaliação das implicações para mulheres e homens de qualquer ação planejada, incluindo legislação, políticas ou programas em todas as áreas, em todos os níveis. É uma estratégia para tornar as preocupações e as experiências das mulheres e dos homens uma dimensão integral, o desenho, implementação, monitoramento e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, econômicas e para que homens e mulheres se beneficiem igualmente e as desigualdades não se perpetuem. O objetivo final é alcançar a igualdade de gênero. (United Nations, 1997, p. 24) (tradução nossa)⁷⁰

Esse conceito origina-se da sistematização de uma definição de transversalização de gênero (*gender mainstreaming*) pelo Conselho Econômico e Social das Nações Unidas (ECOSOC), em 1997, e é o mais frequentemente citado

⁷⁰ “Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in any area and at all levels. It is a strategy for making women’s as well as men’s concerns and experiences an integral dimension in the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally, and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality.” (United Nations, 1997, p. 24)

nos documentos como medida que contribui para a defesa e a promoção dos direitos de mulheres e homens.

É interessante o fato de que a transversalização de gênero é uma iniciativa global, mas não se desenvolveu globalmente de maneira igual na prática, o que é possivelmente atribuível à sua rápida ascensão (Squires, 2005), além de apresentar uma segunda dimensão. Citam-se como exemplos as dimensões de Sylvia Walby (2003), para quem a transversalização de gênero constitui, ao mesmo tempo, um conjunto teórico e um conjunto de práticas. Como conjunto teórico, a transversalização de gênero consiste em “revisar os conceitos-chave que possibilitam um entendimento mais adequado de um mundo enquanto elemento estruturado em função do gênero, em vez de propor uma teoria separada do gênero” (Walby, 2003, p. 2). Como conjunto de práticas, a transversalização de gênero constitui “uma nova estratégia para o desenvolvimento como processo estruturado em função do gênero” (Walby, 2003, p. 2). É na qualidade de conjunto de práticas, no âmbito das políticas públicas de igualdade de gênero como estratégia de transformação político-institucional da AIEA, que esta pesquisa se foca, em virtude das diferentes definições de *mainstreaming* usadas de acordo com cada contexto institucional (Squires, 2005). De modo a fomentar o debate acerca da igualdade de gênero, Rafael Mariano Grossi (2019, p. 6) assim o define:

[...] igualdade de gênero refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e homens, meninas e meninos. Igualdade de gênero, portanto, não significa que mulheres e homens se tornem iguais ou que seus papéis se tornem os mesmos; significa que seus direitos, responsabilidades e oportunidades não dependem de ter nascido homem ou mulher. A igualdade entre mulheres e homens é uma questão de direitos humanos e uma pré-condição e um indicador de desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas. (tradução nossa)⁷¹

Nota-se claramente que a construção de uma sociedade justa passa, necessariamente, pela igualdade entre mulheres e homens na vida pública, e o meio de atingir essa participação e de conquistar a independência econômica é a educação – como atesta expressamente o objetivo sustentável para o desenvolvimento (ODS),

⁷¹ “Gender equality refers to equality in rights, responsibilities and opportunities of women and men, girls and boys. Gender equality does not mean that women and men become the same or that their roles become the same; it means that their rights, responsibilities and opportunities do not depend on being born male or female. Equality between women and men is a human rights issue and a precondition for, and indicator of, sustainable people-centred development”. (Grossi, 2019, p. 6)

em suas metas n.º 4⁷² e n.º 5⁷³. Dessa forma, a educação desempenha um papel fundamental na transformação das sociedades humanas e é em si o ponto de entrada mais importante para alcançar a igualdade de gênero no longo prazo. Convém destacar ainda a preocupação com a situação das mulheres, evidenciada na meta n.º 5⁷⁴, no texto do Objetivo de Desenvolvimento do Milênio (ODM), que reforça a noção de que a vida das mulheres é importante.

Kimberlé Williams Crenshaw (1991), ao analisar a discriminação social na vida de mulheres afro-americanas, ressaltou que as mulheres não constituem um grupo homogêneo, sendo afetadas por múltiplas desigualdades interseccionáveis, que podem variar de acordo com classe social, nível de escolaridade, geração, raça, etnia, religião, nacionalidade, orientação sexual, entre outros fatores.

Ao dirigir o olhar para o papel das práticas sociais e institucionais na reprodução de determinadas discriminações, Crenshaw (1991) observou como essas práticas se mostram cegas às referidas especificidades no momento em que se defrontam com uma categoria identitária única. Tal constatação levou a autora a apontar as fissuras existentes nas políticas de identidade, incapazes de capturar as partes no todo.

Diante dessa realidade, é fundamental considerar a relação entre os múltiplos fatores que contribuem para a análise da temática gênero, uma vez que as políticas implementadas em qualquer área produzem impactos diferenciados na vida de mulheres e homens. Frente a essa circunstância, como forma de superar a dimensão da desigualdade, a questão de gênero deve ser tratada de maneira transversal (Viotti, 2006, p. 148-149).

4.1

A Política de transversalização de gênero da AIEA

Apesar de o conceito de transversalização de gênero ter sido adotado na Agência Internacional de Energia Atômica (AIEA), em 2009 (Grossi, 2019), desde 2005, durante a gestão do Diretor-Geral, Mohamed ElBaradei⁷⁵, observam-se

⁷² ODS n.º4: Assegurar a igualdade de acesso à educação de qualidade para todos e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida. Disponível em: <<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/education/>>. Acesso em: 21 abr. 2023.

⁷³ ODS n.º5: Promover a Igualdade de Gênero e o Empoderamento da Mulher. Disponível em: <<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/gender-equality/>>. Acesso em: 12 mai. 2023.

⁷⁴ ODM n.º5: Melhorar a saúde materna. Disponível em: <<https://www.un.org/millenniumgoals/>>. Acesso em: 21 abr. 2023.

⁷⁵ Mohamed ElBaradei foi Diretor-Geral da AIEA entre 1997 e 2009.

algumas iniciativas da organização internacional em implementar abordagens de inclusão relacionadas ao princípio em questão (GC(49)/RES/16, 2005, p. 1-3). A contar dessa época, foi possível identificar a parcela representativa das mulheres na AIEA, em virtude dos indicadores sensíveis ao gênero, que têm como propósito a separação dos dados estatísticos de representação de mulheres e homens. Nesse sentido, o gênero nos postos Profissional e Alta Categoria (Sênior) passou a ser especificado num relatório intitulado “Mulheres no Secretariado”, publicado bianualmente (GC(49)/RES/16B, 2005). Conforme se depreende dos números apresentados nesses relatórios (ver tabela 5), evidenciou-se pouca variação quantitativa que envolve a temática de gênero nesses cargos dentro do organismo internacional. Além disso, ressaltou-se a concentração desbalanceada de gênero nas habilidades específicas para a natureza do trabalho dessas categorias de postos, os quais envolvem grande responsabilidade na AIEA, onde o *staff* Profissional ocupa posições apoiadas pelos Estados-membros. Por se tratar de cargos altamente políticos, o acesso a esses postos tem sido considerado mais difícil para a entrada da mulher na AIEA que os de Consultoria⁷⁶. Para estes o contrato tem caráter temporário, e os respectivos benefícios não são os mesmos a que têm direito os ocupantes dos postos Profissional e de Alta Categoria.

Ainda com referência aos relatórios e às tabelas, entre 2009 e 2021, a participação total das mulheres na carreira passou de 23,4% para 35%, o que permite a dedução de que a mulher vem ganhando espaço e sendo crescentemente reconhecidas como parte da identidade da AIEA. No entanto, por meio daqueles instrumentos não é possível proceder-se a uma avaliação estatística relacionada à qualidade acerca da presença e representatividade da mulher nas questões de gênero. Exemplo desse procedimento seria mensurar até que ponto a mulher reproduz um comportamento masculino como estratégia para se afirmar naquele papel profissional e assim demonstrar que é tão competente quanto um homem.

É importante ressaltar que a qualidade da presença feminina nesses postos não está vinculada diretamente à quantidade de mulheres, mas à existência de mulheres que consigam ter voz para trazer à discussão as questões de gênero em face do espaço que ocupam, com o fim de contribuir com o avanço da política de gênero, ao invés de serem coniventes com a relação de poder.

⁷⁶ Types of Employment. Consultant and Expert. Disponível em: <<https://www.iaea.org/about/employment/consultants-and-experts>>. Acesso em: 09 abr. 2023.

Admite-se, portanto, que somente quando se revela o modo como as decisões, ações e formas de tratamento afetam mulheres e homens é que se podem detectar diferenças e fazer algo a respeito. Nesse ponto, mostra-se necessário apresentar o seguinte questionamento: a que nacionalidades pertencem as mulheres contempladas com elevados cargos e privilegiadas por terem suas vozes incorporadas à AIEA pelos respectivos Estados-membros?

Geograficamente, de acordo com o percentual apresentado nos anos 2017, 2019 e 2021, no último relatório bianual da AIEA (2021) (ver tabela 6 abaixo), as mulheres da Europa Ocidental e do Leste Europeu são as que mais ocupam posições nos postos Profissional e de Alta Categoria na organização internacional, seguidas pelas mulheres da América do Norte e da África. O desbalanço por região se torna inversamente mais significativo a partir do Extremo Oriente, onde se registra variação abaixo de 3% no percentual de mulheres participantes da Agência. A América Latina e o Sudeste Asiático e Pacífico representam pouca diferença comparativa no percentual de mulheres na AIEA, mas o Oriente Médio e o Sul Asiático fazem referência à realidade de -1%, tornando o desequilíbrio por região uma segunda camada de barreira.

Tabela 6 - Percentagem de Pessoal de Categorias Profissional e Superiores por Área Geográfica e Gênero

	2017	2019	2021	2017	2019	2021
%	Europa Ocidental			Leste Europeu		
Mulheres	9,96	10,0	11,2	5,48	5,13	7,15
Homens	24,0	24,4	22,4	14,0	13,9	12,8
%	América do Norte			África		
Mulheres	4,85	4,96	5,18	2,78	3,17	3,72
Homens	10,2	10,0	8,32	5,75	5,73	5,32
%	Extremo Oriente			América Latina		
Mulheres	1,89	2,14	2,19	1,97	1,88	2,63
Homens	5,48	5,05	4,67	3,68	3,51	3,87

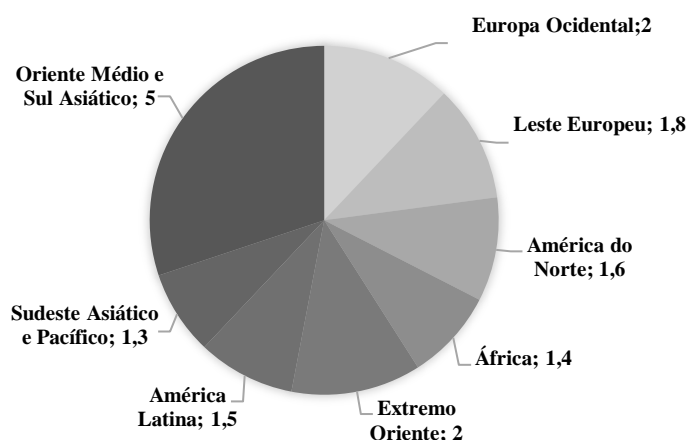
%	Sudeste Asiático e Pacífico			Oriente Médio e Sul Asiático		
Mulheres	1,71	1,97	1,97	0,72	0,94	0,95
Homens	3,32	2,82	2,55	4,13	4,19	4,96

Fonte: Adaptado pela própria pesquisadora com base na publicação do relatório AIEA GOV/2021/38 – GC(65)/19 – p. 12

Deve-se considerar que, a partir do momento em que as mulheres passaram a fazer parte do mundo do trabalho e se tornaram assalariadas, a perspectiva da falta de apoio dos Estados-membros tornou-se uma preocupação para as mulheres de outras regiões que têm suas vozes e outras experiências silenciadas por realidades situadas nas vozes e nas experiências de mulheres europeias (Mohanty, 1998), fortemente representadas na AIEA.

Ao examinar a disparidade entre homens e mulheres somente no ano 2021 (ver gráfico 2 abaixo) o Oriente médio e o Sul Asiático possuem cinco vezes mais homens que mulheres nos grupos profissionais limitados para estudo. Por sua vez, o Extremo Oriente e a Europa Ocidental possuem o dobro de homens em relação as mulheres na AIEA. Na região do Leste Europeu os homens representam 1,8 vezes a mais que o número de mulheres. A diferença entre as regiões da América do Norte e da América Latina e entre as regiões da África e do Sudeste Asiático e Pacífico é 0,1 e que as regiões América do Norte e África sozinhas igualmente possuem o mesmo número de homens superior ao número de mulheres em relação a seus pares, ou seja, 0,1.

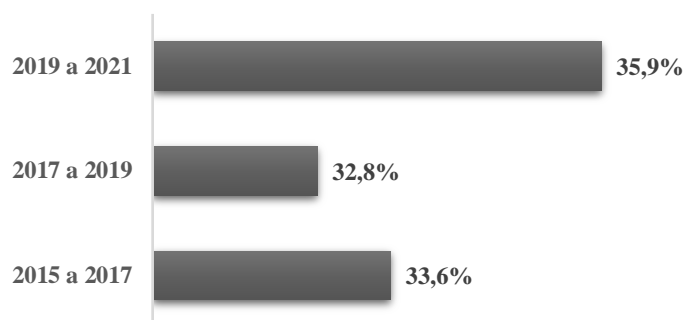
Gráfico 2 - Número de vezes que Homens de Categorias Profissional e Superiores está acima do Número de Mulheres por Área Geográfica



Fonte: Elaboração própria com base na publicação do relatório AIEA GOV/2021/38 – GC(65)/19 – p. 12

Em termos de submissão de candidaturas aos postos Profissional e de apontamentos para a Alta Categoria, o relatório de 2021 (GOV/2021/38 – GC(65)/19 – p. 13) reporta que 35,9% das 42.885, ou seja, aproximadamente 15.395 submissões são de mulheres, enquanto o período de 2017 a 2019 registrou 32,8% e o de 2015 a 2017, 33,6%.

Gráfico 3 - Percentual de submissão de candidaturas por Mulheres aos postos Profissional e de apontamentos para a Alta Categoria nos últimos sete anos



Fonte: Elaboração própria com base na publicação do relatório AIEA GOV/2021/38 – GC(65)/19 – p. 13

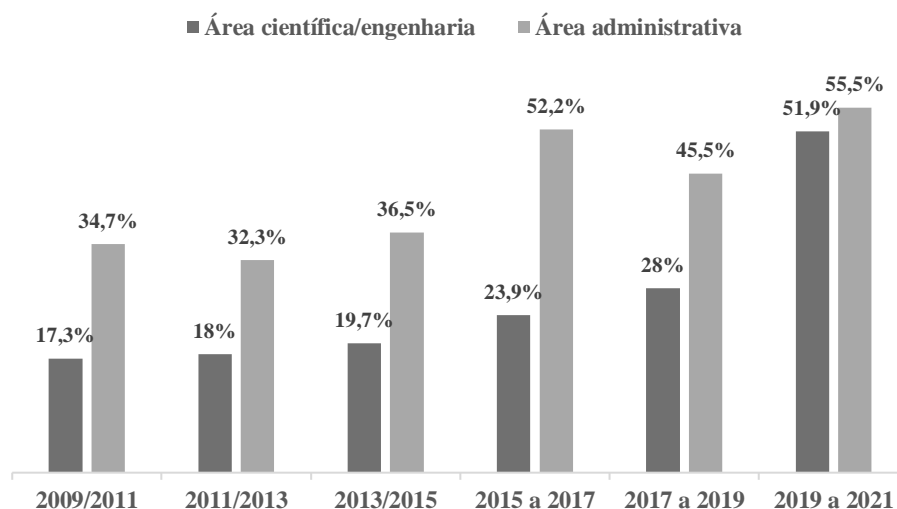
O mesmo relatório informa que as mulheres compõem 53,1% dos candidatos contratados entre 2019 e 2021, assim distribuídas nas áreas:

- a) área científica/engenharia⁷⁷: 51,9% das 131 novas contratações são de mulheres (ou seja, aproximadamente 68 mulheres), em comparação com 28,0% de 120 novas contratações no período do relatório anterior e 23,9% das 109 durante o período 2015 a 2017; e
- b) área administrativa⁷⁸: 55,5% das 211 novas contratações são de mulheres (ou seja, aproximadamente 117 mulheres), em comparação com 45,5% das 99 novas contratações no período do relatório anterior e 52,2% das 92 durante o período de 2015 a 2017.

⁷⁷ Os campos de trabalho científico e de engenharia são: química, ciências da vida, engenharia nuclear, física nuclear e física, inspeção de salvaguardas nucleares e outras especialidades científicas e técnicas.

⁷⁸ O campo de trabalho administrativo é composto por: contadores e oficiais de orçamento, arquivistas e bibliotecários, oficiais de informática, diretores de recursos humanos, diretores jurídicos, diretores de compras e aquisições, outros especialistas administrativos, e oficiais de relações públicas.

Gráfico 4 - Percentagem de Mulheres nos postos Profissional e de Alta Categorias por Grupo Ocupacional



Fonte: Elaboração própria com base nas publicações dos relatórios AIEA GOV/2009/51-GC(53)/15 – p. 7, GOV/2011/50 – GC(55)/20 – p. 4, GOV/2013/35-GC(57)/15 – p. 7, GOV/2015/47 – GC(59)/17 – Anexo p. 2, GOV/2017/39 – GC(61)/19 – Anexo p. 2, GOV/2019/37 – GC(63)/16 – Anexo p. 2, GOV/2021/38 – GC(65)/19 – p. 11.

Esse gráfico ilustra que, no período de 01 de junho de 2019 e 01 de junho de 2021, a área administrativa ofereceu mais oportunidades do que a científica/engenharia. Portanto, com base na política de rodízio explicitada no final do Capítulo 3, a área administrativa tinha mais profissionais para retornar aos respectivos Estados-membros do que a área científica/engenharia. Além disso, esse relatório de 2021 ressaltou que alguns Estados-membros puderam contar com a *expertise* adquirida por seus nacionais após a especialização destes na AIEA. A área científica/engenharia reportou o aumento de 1,9% acima da almejada paridade de gênero. Em contrapartida, nos períodos reportados nesse mesmo gráfico, a área administrativa, considerada mais branda, é aquela em que predominam mulheres.

Aproveitando o ensejo do tema da mulher cientista, cabe menção às palavras de Balbino (2011), ao afirmar que a ciência é um dos casos mais estudados por dificuldade de inserção da mulher no trabalho:

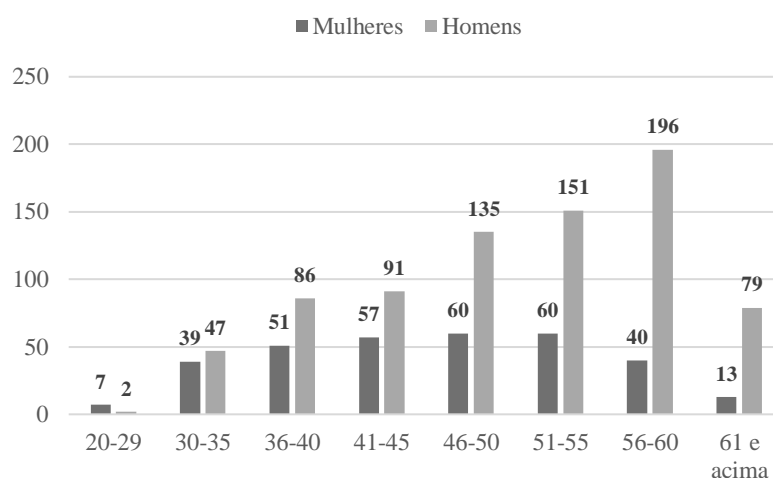
[...] isso é porque, dentro do ambiente científico, a mulher é mais diretamente confrontada com o estereótipo da falta de objetividade, precariedade do raciocínio lógico-matemático, preferência pelo uso da intuição etc. (Balbino, 2011, p. 44)

Contudo, a busca por uma profissão na carreira do átomo é parte do processo de reconhecimento da mulher enquanto sujeito no sentido político, social e econômico. Essa busca se deu condicionada aos papéis sociais tradicionais de

homens e mulheres, principalmente aos relacionados à divisão de tarefas domésticas, o que acarreta a necessidade de a mulher lançar mão de aparatos sociais, como as creches para a educação dos filhos. Nesse contexto, cabe destacar a postagem no LinkedIn da *Gender Equality, Diversity and Inclusion Officer*, da AIEA, em que Rachel Loper informa que, desde maio de 2023, todos os pais do Centro Internacional de Viena contam com a instalação de uma nova creche nas dependências do prédio onde a AIEA está sediada, o que demonstra solidariedade com questões que afetam as mulheres mães e chefes de família.

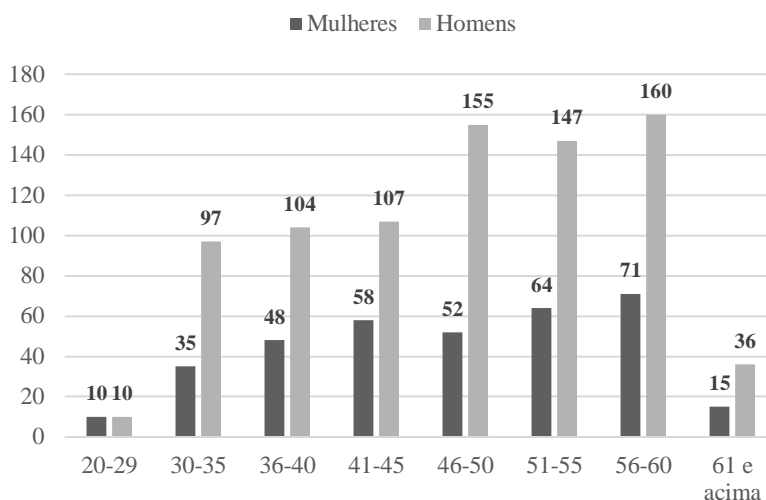
Com relação ao tema idade, observou-se que a partir de 1 de junho de 2017, os relatórios bianuais passaram a ilustrar graficamente a idade do total de Staff por número de mulheres e homens (GOV/2017/39 – GC(61)/19 – Anexo p. 4). Nos três gráficos, as mulheres profissionais da energia nuclear estão sub-representadas em todos os grupos de idade (20-29; 30-35; 36-40; 41-45; 46-50; 51-55, 56-60; 61 e acima), exceto no gráfico a partir de 1 de junho de 2019 quando os grupos de 20 a 29 se equiparam (GOV/2019/37 – GC(63)/16 – Anexo p. 4). A partir de 1 de junho de 2021, o mesmo grupo de idade (20 a 29 anos) e o de 30 a 35 anos de idade, representam 66,7% e 51,0%, respectivamente, do total de *Staff* da AIEA (GOV/2021/38 – GC(65)/19 – p. 12), demonstrando que as mulheres nessas faixas etárias mais jovens estão aumentando a representação feminina no organismo e contribuindo para o benefício do programa e das atividades da Agência Internacional.

Gráfico 5 - Idade do Staff Regular a partir de 1 de junho de 2017
(Número de mulheres e homens)



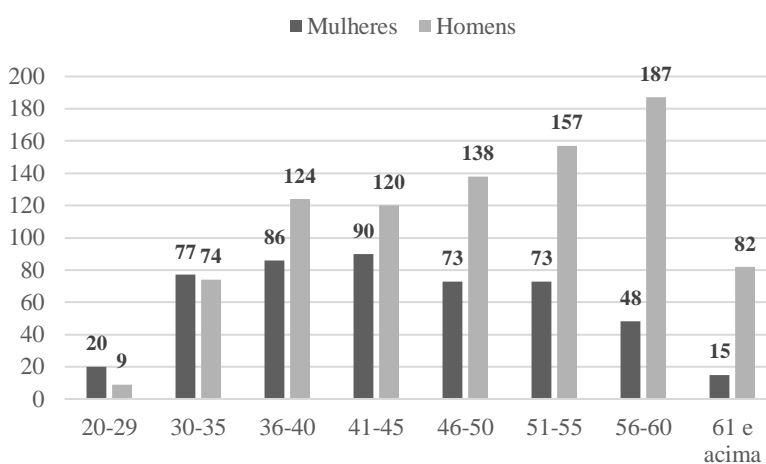
Fonte: Relatório Mulheres no Secretariado GOV/2017/39 – GC(61)/19 – Anexo p. 4.

Gráfico 6 - Idade do *Staff* Regular a partir de 1 de junho de 2019
(Número de mulheres e homens)



Fonte: Relatório Mulheres no Secretariado GOV/2019/37 – GC(63)/16 – Anexo p. 4.

Gráfico 7 - Idade do *Staff* a partir de 1 de junho de 2021
(Número de mulheres e homens)



Fonte: Relatório Mulheres no Secretariado GOV/2021/38 – GC(65)/19 – p. 13.

Dando prosseguimento ao método de transversalização de gênero na AIEA, externamente, em março de 2005, a Agência convocou os Estados-membros⁷⁹ a

⁷⁹ Em março de 2005, o Secretariado da AIEA sob a direção do Dr. ElBaradei solicitou a todos os Estados-membros a designação de pontos de contato nacionais para ativamente dar suporte ao esforço de recrutamento feminino. Em junho de 2007, 47 Estados-membros se juntaram à iniciativa da AIEA (GOV/2007/47/GC(51)/17, de 17 de agosto de 2007). O Brasil, por exemplo, identificou mais de 30 instituições nucleares e correlatas; elaborou cartazes; enviou cartas de divulgação da política da AIEA e divulgou o sítio eletrônico da AIEA onde constam informações sobre as ações

colaborar com as metas da organização internacional no que se refere à contratação de profissionais do sexo feminino, e para isso solicitou a nomeação de pontos de contato nacionais para o recrutamento de mulheres (GOV/2007/47/GC(51)/17, 2007). Todavia, esse despacho ressalta a tendência em acreditar que uma unidade somente, um ponto de contato em cada âmbito doméstico seria o único responsável por alcançar a igualdade de gênero num ciclo completo do programa institucional, uma vez que gênero é responsabilidade de todos.

Ainda que o aumento da participação e representatividade das mulheres no contexto da AIEA tenha ganhado destaque, essa iniciativa do organismo não fazia parte das responsabilidades institucionais dos países-membros correspondentes como medida para enfrentar a discriminação contra a mulher no setor nuclear, não obstante a AIEA mantivesse contato regular com o ponto de contato para atualizá-lo sobre os desenvolvimentos recém-atingidos pelo organismo (GOV/2009/51 – GC(53)/15, 2009). Desse modo, não houve como mensurar o progresso relacionado à diversidade de engajamento qualitativo de mulheres que refletisse e influenciasse mudança na AIEA e na almejada transformação da agenda do desenvolvimento, a qual visa a ir além da mera inclusão de mulheres em programas e projetos.

É importante destacar que o ciclo do programa consiste em integrar a perspectiva de gênero em qualquer uma das quatro etapas seguintes: (1) análise da situação com lentes sensíveis ao gênero para identificar o problema a ser solucionado e corrigir diferenças estruturais geradas pela carreira masculinizada; (2) desenho baseado na experiência, no conhecimento e no interesse de mulheres e homens; (3) implementação até o monitoramento; e (4) avaliação da política, com foco em promover igualdade entre mulheres e homens, levando em conta os predicados e necessidades diferenciados que homens e mulheres têm em relação à política e como ela vai impactar necessidades distintas que precisam ser atendidas.

Em 2019, a política com foco na educação, implementada por Rafael Mariano Grossi, atual Diretor-Geral da AIEA, fez com que o gênero passasse a ser abertamente identificado como ator fundamental na construção de política pública de gênero na organização. Essa política norteou de maneira evidente a criação de oportunidades acadêmicas em nível de mestrado em diversos campos da energia nuclear, como meio de acesso à igualdade para as mulheres e no intuito de atraí-las

da AIEA acerca de contratação de mulheres (Informação disponível nos arquivos da CGAI/CNEN no Rio de Janeiro).

para a carreira, bem como de favorecer sua permanência na área. Nesse sentido, para inspirar as próximas gerações de mulheres, foi instaurado, em 09 de março de 2020, o programa de bolsas de mestrado Marie Skłodowska-Curie e, a partir de 08 de março de 2023, o de capacitação, com o mais recente programa Lise Meitner, em parceria com o Departamento de Energia (DOE) dos Estados Unidos. Além dessas medidas foram lançadas campanhas de recrutamento e vagas específicas, que privilegiam alguns espaços exclusivos para a participação e formação de mulheres na área técnica, considerando-se o fato de ainda constituírem um grupo sub-representado na tecnologia do átomo.

Diante desse desbalanço de gênero na força de trabalho dos átomos para a paz e desenvolvimento, infere-se que a AIEA tem procurado promover a igualdade de gênero, acima de tudo por meio da qualificação acadêmica de mulheres, impelida por três fatores: (1) limitações sofridas pelas mulheres, por muito tempo, devido à clara distinção entre a vida doméstica/privada e a vida pública/política/do mercado, no passado; (2) modo como são pensadas as funções de homens e mulheres em sociedade, o que continua a influenciar decisões individuais acerca da formação profissional; e (3) conhecimento de que, embora a energia atômica seja única, ela comporta saberes que se ramificam em muitos segmentos como o Direito, a Diplomacia, a Medicina, a Agricultura, a Engenharia, entre outros. Essa combinação de fatores criou situação propícia à ampliação de oportunidades profissionais para mulheres jovens elevarem o nível acadêmico na carreira técnica, por intermédio do programa de bolsas.

O programa de bolsas de mestrado Marie Skłodowska-Curie da AIEA⁸⁰ consiste em fornecer suporte financeiro para cobrir os custos com mensalidades no valor máximo de 20.000 euros por dois anos consecutivos e de ajuda de custo por igual valor e período, especificamente para todas as mulheres jovens dos países-membros da AIEA, sem obrigatoriedade de restituição, além de ser facilitado um estágio⁸¹ nas instalações da organização internacional. Até o momento, a AIEA e

⁸⁰ Information for Applicants: IAEA Marie Skłodowska-Curie Fellowship Programme. Disponível em: <<https://www.iaea.org/services/key-programmes/iaea-marie-skłodowska-curie-fellowship-programme/information-for-applicants>>. Acesso em: 30 abr.2023.

⁸¹ IAEA Internship Program. Disponível em: <<https://www.iaea.org/about/employment/internships>>. Acesso em: 30 abr. 2023.

as organizações em parceria com esse programa já subsidiaram 53 estágios⁸², que permitiram às estudantes ganharem experiência de trabalho e de colocarem em prática os conhecimentos adquiridos com as pesquisas realizadas nesse nível acadêmico mais elevado.

Para concorrer às bolsas de estudo, as candidatas precisam cobrir os seguintes critérios: (1) Coeficiente de Resultado (CR) com 75% de aproveitamento, ou mais, na graduação (em inglês GPA > 3.0 até 4.0); (2) fluência num dos idiomas oficiais da AIEA, descritos na introdução deste trabalho; e (3) já terem sido aceitas para o curso de Mestrado numa universidade acreditada no país de origem ou no exterior, em um dos campos de estudo (mas sem limitação às áreas técnicas), como engenharia nuclear, física e química nuclear, medicina nuclear, técnicas isotópicas, biologia de radiação, segurança nuclear do trabalhador, do público e do meio ambiente (*safety*), segurança nuclear contra atos maliciosos intencionais, envolvendo substâncias radioativas ou diretamente contra instalações nucleares (*security*), não proliferação nuclear e direito nuclear.

Sabe-se que o acesso ao ensino superior ainda constitui um privilégio. É notório também que as oportunidades econômicas e sociais advindas do acesso à educação contemplam chances individuais, tais como o aumento do bem-estar e da condição da mulher como agente ativo de mudança (o primeiro aspecto se efetiva pela ascensão do segundo), promotora de dinâmicas de desenvolvimento e transformações sociais que podem alterar a vida de todos na sociedade (Sen, 2010) e contribuir com as iniciativas para superar privações e assimetrias de gênero. Vale lembrar que, quanto mais instruídas, independentes e empoderadas, menor é o grau de aceitação, por mulheres jovens, da condição de reprodutora e cuidadora da prole. Logo, um dos caminhos principais para o alcance da convencionada perspectiva internacional de desenvolvimento sustentável das Nações Unidas passa necessariamente pelo acesso à educação.

Conforme entrevista concedida pelo Diretor-Geral da AIEA, durante a Conferência Ministerial sobre Energia Nuclear no século XXI, em 2022⁸³, esse

⁸² IAEA Awards 150 Women Marie Sklodowska-Curie Scholarships. Disponível em: <<https://www.iaea.org/newscenter/news/iaea-awards-150-women-marie-sklodowska-curie-scholarships>>. Acesso em: 30 abr. 2023.

⁸³ “MINISTERIAL Conference 2022 Nuclear Power in the 21st Century. In Focus: Together for More Women in Nuclear.” Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=QxCUI7gQFZs&list=PLCsYX9QVCDTHzI_FSKiHm74sA2K0mLtRq&index=8>. Acesso em: 03 mar. 2023.

programa de bolsas de mestrado já beneficiou mais de 300 mulheres de 93 Estados-membros da AIEA e aspira a formar milhares de estudantes em poucos anos. Como prova disso, mais 150 novas estudantes, representando 91 Estados-membros, foram selecionadas para participar dessa iniciativa, em 2023, que se limitava a aprovar 100 estudantes, quando foi lançado o programa, em 2020. Vale citar que 18 novos países aderiram à iniciativa pela primeira vez. Regionalmente, o percentual de nacionalidades representadas por mulheres, sujeito à distribuição geográfica, é de 58% de estudantes da Ásia e da África, 21% da Europa, 15% da América Latina e do Caribe, 4% da América do Norte e 2% da Oceania, traduzindo de certa forma a escolha pela graduação em ciência.

Ainda segundo o Diretor-Geral, a intenção é atingir a paridade de gênero até 2025. Esse trabalho envolve um esforço contínuo da AIEA – não somente para que a mulher atinja o nível de mestrado, mas também para que se seja aberto o *pool* de potenciais recursos humanos destinados ao organismo. Além disso, vale registrar a intenção de tentar equilibrar a distribuição geográfica desses recursos humanos, no sentido de que tal distribuição reflita a globalidade da missão, a visão e o objetivo da Agência Internacional. Todo esse esforço visa à adoção das práticas dispostas na política *mainstreaming* da ONU e de suas Agências especializadas, a fim de dar início às transformações das estruturas de poder, da cultura e das mentalidades na carreira do átomo.

Na sequência lógica do programa de bolsas de mestrado Marie Skłodowska-Curie, foi lançado o programa Lise Meitner⁸⁴, como já mencionado. Este tem por objetivo patrocinar visita técnica a instalações nucleares e a laboratórios de excelência por mulheres pós-graduadas ou em fase de término do curso de doutorado, ou, ainda, pelas que, atualmente, estejam empregadas e possuam pelo menos de 3 a 5 anos de experiência profissional relevante. A visita profissional do primeiro grupo realizou-se em junho de 2023, nos Estados Unidos da América, especialmente, com prioridade para o setor de energia. Não foi possível avaliar o impacto desse projeto nos países beneficiários no momento desta pesquisa.

Em seu depoimento, o mencionado Diretor-Geral acrescentou que precisou apoiar-se em profissionais de Recursos Humanos qualificados para realizar a

⁸⁴ Lise Meitner Programme: Information for Applicants. Disponível em: <<https://www.iaea.org/services/key-programmes/lise-meitner-programme/information-for-applicants>>. Acesso em: 01 mai. 2023.

necessária mudança de políticas e práticas que vinham sendo replicadas ao longo do tempo, as quais, embora não intencionalmente, dificultavam o alinhamento dos gestores de todos os níveis hierárquicos para o recrutamento de maior diversidade de gênero. Além disso, foi relatado, nesse depoimento, que o desafio contra as normas vigentes de gênero criou círculos internos na AIEA que se opõem à iniciativa do Diretor-Geral. Cabe a hipótese de que essa atitude talvez seja decorrente de vivências distintas, em momentos históricos diferentes ou ainda do alcance da compreensão sobre o que significa ser uma mulher em um mundo onde o homem é o sujeito universal do discurso; sobre o fato de que, em algumas circunstâncias, a mulher não se localiza na realidade desse discurso, mas que pode trazer uma nova forma de pensar a instituição.

No caso das campanhas de recrutamento para vagas específicas, sob o slogan “We are Hiring”, a AIEA vem anunciando mensalmente em redes sociais as vagas disponíveis no sítio da organização. As especificações dessas vagas podem ser acessadas e as candidaturas preenchidas *online* pelo sistema de recrutamento “taleo”. Além disso, nos convites aos Estados-membros para os eventos de capacitação de pessoal do ramo (por exemplo, o evento M7-NT-2206757), num parágrafo a organização assim tem se manifestado:

[...] os Estados-membros são fortemente encorajados a identificar participantes mulheres. (tradução nossa)⁸⁵

Esse chamado ressalta, ao mesmo tempo, a ênfase da AIEA em abrir espaço às aspirações pessoais de mulheres que já estejam no ramo nuclear e que contam com profissionais seniores altamente qualificados.

Outra iniciativa da AIEA refere-se a competições educacionais em escolas do ensino médio, objetivando introduzir a Ciência e Tecnologia Nuclear, bem como promover a abordagem de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM) para os jovens, visando a atrair futuros cientistas, em particular os da Ásia e do Pacífico, através de seus projetos regionais. Nesse sentido, em 2021, alunos e professores de 37 escolas e instituições da região submeteram suas ideias à Exposição Educacional Virtual sobre Ciência e Tecnologia Nuclear, em não menos que 200 vídeos, que exploravam as muitas aplicações da ciência e tecnologia

⁸⁵ “Member States are strongly encouraged to identify female participants”.

nuclear. Os vídeos de 20 estudantes e 21 professores foram escolhidos para a exposição virtual e acessados por mais de 20.000 pessoas em mais de 100 países.

Abaixo encontram-se elencados três exemplos do que neste trabalho se designa como imagens da diversidade e criação. No primeiro vê-se a exposição da fotografia de Marina Mishar, da AIEA, no momento em que o “Diretor Geral Adjunto e Chefe do Departamento de Cooperação Técnica, está fazendo comentários de felicitações na Exposição Virtual de Educação, em 25 de novembro” (tradução nossa)⁸⁶.



Figura 1 - Visão inovadora compartilhada por alunos e professores da Ásia e do Pacífico para o desenvolvimento, usando ciência e tecnologia nuclear.

No segundo exemplo, a foto mostra que, “em maio do ano seguinte, estudantes e professores da Ásia e do Pacífico, vencedores da nova série dessa iniciativa, tiveram a chance de participar do *study tour* nos laboratórios e instalações da AIEA, na Áustria, para apresentar seus projetos a especialistas da AIEA e aprender na prática sobre as muitas utilizações da tecnologia nuclear” (tradução nossa)⁸⁷.

⁸⁶ “Liu Hua, Deputy Director General and Head of the Department of Technical Cooperation giving his congratulations remark at the Virtual Education Exhibition on 25 November”.

⁸⁷ “In May 2022, the student and teacher winners of a Virtual Education Competition visited the IAEA in Austria to present their projects to IAEA experts and learn hands on about the many uses of nuclear technology”.



Figura 2 - Dia Internacional da Juventude: ciência e tecnologia nuclear na prática.

Já no terceiro exemplo, a imagem refaz referência aos vencedores do concurso em visita à sede da AIEA em Viena, numa viagem de estudos de uma semana⁸⁸. Com isso, esse organismo reforça a ideia de que meninos e meninas podem ter os mesmos interesses e habilidades em ciências e aproveitar os diferentes tipos de oportunidades que a ciência do átomo oferece.



Figura 3- Aumento do envolvimento dos jovens por meio da prática

Para 2024, a AIEA, em conjunto com membros de um júri selecionado, está trabalhando no desenvolvimento de uma plataforma completa com um plano de estudo e prazo, com o propósito de lançar a Primeira Olimpíada Internacional sobre

⁸⁸ O conteúdo das matérias que compõem as Figuras 1, 2 e 3 está disponível em: < <https://www.iaea.org/newscenter/news/students-and-teachers-in-asia-and-the-pacific-share-their-innovative-visions-for-development-using-nuclear-science-and-technology>>; < <https://www.iaea.org/newscenter/news/international-youth-day-new-iaea-nuclear-science-and-technology-student-competition-for-asia>>. Acesso em: 04 ago. 2023.

Ciência Nuclear. Segundo Marina Mishar, Chefe de Seção da Divisão da Ásia e do Pacífico, do Departamento de Cooperação Técnica da AIEA,

[...] a competição tem como alvo os alunos de escolas do ensino médio, mas os padrões dos exames são extremamente altos. [...] O objetivo final de cada Olimpíada Internacional sobre Ciência é promover a carreira em ciência, desafiar os estudantes mais brilhantes ao redor do mundo e comparar os vários sistemas de ensino de cada país participante. (Mishar, 2023)⁸⁹

Ainda de acordo com a publicação de Mishar no LinkedIn, em março de 2023, nova geração de líderes e cientistas nas Ciências Nucleares, por intermédio dos projetos de cooperação técnica da AIEA, estará contribuindo para muitas áreas do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Nesse sentido, todas essas iniciativas demonstram que a AIEA está trabalhando fortemente para promover um maior interesse dos jovens na ciência e tecnologia nuclear dos “átomos para a paz e desenvolvimento”, por meio do projeto regional de cooperação técnica da Ásia e do Pacífico. É importante ressaltar que essa cooperação técnica opera em quatro regiões geográficas, a saber: África, Ásia e Pacífico, Europa e América Latina e Caribe.

4.2

A Associação *Women in Nuclear* (WiN) na política de transversalização de gênero da AIEA

Na contemporaneidade, diferentes grupos dão voz a diferentes interesses. Diante desse fato, a perspectiva relacionada à desigualdade de gênero na AIEA tornou-se preocupação direta de algumas mulheres da associação internacional *Women in Nuclear* (WiN), inclusive das que estão na carreira (ver entrevista do Diretor-Geral da AIEA referenciada acima).

Em face das expectativas, as possíveis mudanças a serem levadas a cabo pela AIEA, conforme a acima citada entrevista do Diretor-Geral da Agência, a direção da WiN Global tem procurado realizar um trabalho conjunto com a AIEA, objetivando identificar mulheres profissionalmente qualificadas para a organização internacional. Essa abordagem centra-se na importância da consulta a organizações não governamentais e movimentos sociais, destacando, nesse momento, a

⁸⁹ [...] “the competitions are aimed for secondary school pupils, the standards of the exams are extremely high. [...] The aims of each International Science Olympiad are to promote a career in science; to challenge the brightest students from around the world; and to compare the various teaching systems of each country”. As figuras 2 e 3 foram colhidas da publicação de Marina Mishar no LinkedIn, em março de 2023.

importância da participação política das mulheres e o papel desempenhado por elas na sociedade civil⁹⁰ em prol da promoção da paridade de gênero. Contudo, para Judith Squires (2005), esse modelo focado numa “definição de agenda”, que salienta organizações em particular como representantes de pontos de vista de mulheres, pode privilegiar certas identidades de gênero em detrimento de outras, consolidando oportunidades políticas em estruturas que exigem que se fale “como mulher” em primeiro lugar, sendo que é mais apropriado falar em gênero, já que os direitos políticos de homens e mulheres são direitos humanos iguais para ambos. Portanto, desenvolver uma agenda política sem levar em conta ambas as perspectivas e experiências seria insuficiente. Ainda segundo Squires (2005, p. 375), há autores que defendem que:

[...] um foco na afirmação da identidade produz fragmentos políticos debilitantes, desvia a atenção do aumento de desigualdade material e leva a um fetichismo de grupos identitários, reforçando a tendência de tais grupos se tornarem excludentes para os de fora e coercitivos para os de dentro. (tradução nossa)⁹¹

Outros autores, por sua vez, argumentam que a “retribalização” inerente às reivindicações específicas do grupo corrói um senso de espírito público e põe em perigo a identidade nacional (Squires, 2005, p. 375), centrada no modelo de Estado soberano. No entanto, dada a mobilização cívica das mulheres em torno das questões de paridade de gênero na AIEA, os esforços da WiN Global em uma realidade em que os homens predominam pode contribuir para a criação de um clima social de aceitação dessa agenda, a qual observa-se que a AIEA procura atingir de maneira não individual; porém, conjunta e articulada.

4.3

Os Estados-Membros e a política de transversalização de gênero da AIEA

A questão de gênero traz à tona diversas estruturas e eixos de desigualdade e subordinação que vão atuar em outros corpos, dadas as inúmeras variáveis socioeconômico-culturais e políticas capazes de afetar a atuação das mulheres no

⁹⁰ A sociedade civil tem papel fundamental no avanço de direitos femininos, na luta por direitos em geral, o que implica colocar governos e sociedade numa mesma página, conseguir movimentar estruturas políticas para que políticas públicas sejam efetivamente inclusivas.

⁹¹ “[...] a focus on affirming identity produces debilitating political fragmentation, diverts attention from widening material inequality, and leads to a fetishism of identity groups, reinforcing the tendency of such groups to become exclusionary to outsiders and coercive to insiders” (Squires, 2005, p. 375).

âmbito interno dos Estados, em particular, dos 173 países-membros da AIEA. Nesse contexto, pelo fato de a noção de transversalidade assegurar a perspectiva de gênero em programas e políticas públicas em todas as esferas de atuação global, nacional e local, percebe-se a predominância de múltiplos fatores, não intencionais, que limitam e/ou dificultam a implementação da estratégia adotada pela AIEA no que se refere ao acesso diferenciado de grupos sociais a oportunidades e serviços. Dentre os múltiplos fatores estão: a baixa taxa de mulheres graduadas em engenharia nuclear, a educação priorizada para os meninos e o pouco incentivo para o ingresso da mulher na área tecnológica.

No Brasil, por exemplo, apesar do crescimento feminino nas universidades e nos cursos de pós-graduação, o engajamento do país na promoção dos direitos das mulheres para a ciência e tecnologia do átomo evidencia-se com a iniciativa de criação do primeiro curso de graduação em engenharia nuclear, em 2010, oferecido pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), o que representou o reconhecimento, por parte do Estado brasileiro, da necessidade de enfrentamento, de maneira institucionalizada, às desigualdades de gênero nesse campo do saber. Desde então, contabilizou-se que, dos 200 estudantes homens e mulheres matriculados até 2016, as mulheres totalizam 47 e destas apenas 21 concluíram o curso⁹², demonstrando que disciplinas relacionadas às ciências, especificamente as da engenharia nuclear, são tipicamente dominadas por estudantes masculinos e não são as que atraem muitas mulheres⁹³, aspecto este que possui um vício em sua origem.

Nesse ponto, faz-se necessário apresentar o seguinte questionamento: por que existem poucas mulheres nessas disciplinas?

Diante dessa indagação, é fundamental levar em conta que, no início da década de 1960, a ciência e a tecnologia nucleares estavam em seu estado prematuro e muitos países-membros, recém-descolonizados, não dispunham de nenhuma

⁹² Livro de Resumos. “International Joint Conference RADIO 2022”. Disponível em: <https://www.sbpr.org.br/site/media/arquivos/livro_de_resumos_ijc_radio_2022.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2023.

⁹³ O discente dispõe de cinco a sete anos e meio para a conclusão do curso. Por questões de tempo, não foi possível tornar os anos de 2017 em diante relevantes para essa análise (Silva; Monteiro, 2022). Além disso, a educação das meninas é mais reducionista em razão do trabalho doméstico desde muito cedo, principalmente em países subdesenvolvidos, contextos esses que vêm com barreiras à educação (Sen, 2010).

instalação nem capacidade nuclear⁹⁴. Como forma de superar esse desafio e tentar reduzir diferenças de cunho desenvolvimentista, os treinamentos e outras facilidades nos usos pacíficos da energia atômica, promovidos pelos países patrocinadores do programa de cooperação técnica, foram disponibilizados a partir da rápida integração à AIEA (Rist, 2008, p. 74), pelo fato de ser essa uma forma de ajuda no sentido da aceleração do crescimento. Nesse contexto, os países asiático-africanos, integrantes da Conferência de Relações Asiático-Africanas, realizada em Bandung⁹⁵ (a maioria asiáticos), tiveram vantagem total na aquisição das capacidades e outras facilidades, garantidas pelo item 10 da primeira seção do *final communiqué* (Rist, 2008, p. 84), o que reforçou ainda mais a concepção dessa ciência como um reduto de homens e de posições dominantes na hierarquia profissional, em razão dos compromissos políticos assumidos nos acordos de cooperação, que visam à sujeição de seus países a salvaguardas nucleares internacionais da AIEA (Vinhas, 2004). Data dessa mesma época, o primeiro recebimento da contribuição da cooperação técnica da AIEA pelas seguintes jovens, para seu desenvolvimento como cientistas: Salag Dhababandana, da Tailândia, e Maria Elena Facugauchi de Santiago, do México, em 1959; Sonia Nassif, da Argentina, em 1961; e Rosalyn Sussman Yallow, dos Estados Unidos, em 1971.

Segundo registros da AIEA⁹⁶, os campos de estudo mais comuns relacionados à participação de mulheres com bolsa de treinamento da cooperação técnica são: (1) aplicação de isótopos; radiação em alimentos e na agricultura, com quase 25% de participação entre 1959 e 2017; e (2) medicina da radiação e saúde humana; segurança da radiação e segurança nuclear (a mensuração desses últimos não foi informada na reportagem). Esses campos de atividades são geralmente considerados *soft*, enquanto os campos mais poderosos – salvaguardas e segurança nucleares – são largamente dominados por homens.

⁹⁴ History. Disponível em: <<https://www.iaea.org/services/technical-cooperation-programme/history>>. Acesso em: 11 mai. 2023.

⁹⁵ Bandung marcou o início das reivindicações coletivas do Terceiro Mundo nos campos da política (descolonização) e do ‘desenvolvimento’; a maioria de suas demandas foram repetidamente retomadas em resoluções da ONU e gradualmente ganharam aceitação pela organização.

⁹⁶ Women and Girls in Science: How the IAEA has contributed to the Development of Scientists over the years. Disponível em: <<https://www.iaea.org/newscenter/news/women-and-girls-in-science-how-the-iaea-has-contributed-to-the-development-of-scientists-over-the-years>>. Acesso em: 31 jul. 2023.

Um outro fator, não intencional, que limita e/ou dificulta a implementação da estratégia adotada pela AIEA, no que se refere ao acesso diferenciado de grupos sociais a oportunidades e serviços, é que existem mulheres que enfrentam outros desafios que essa política não consegue vislumbrar. Algumas famílias africanas (da Libéria e de Serra Leoa, por exemplo) geralmente priorizam a educação dos meninos em detrimento das meninas (Carter; Dietrich; Minor, 2017), o que dificulta encontrar percentuais equivalentes de alfabetizados para a educação terciária e, ainda, limita a escolha ocupacional das mulheres desses países-membros da AIEA, mas privilegia outras com acesso à educação universitária. Diante dessas considerações e da existência histórica de distribuição privada do trabalho, observa-se que algumas sociedades ainda consideram que o homem é que promove o sustento familiar, de modo que as mulheres dependem dos maridos ou de familiares do sexo masculino para representá-las.

Enquanto a compreensão tradicional do papel das mulheres apontou, por muito tempo, em direção à necessidade de que elas dedicassem à família total atenção com seu trabalho subvalorizado e gratuito, por outro lado, a pesquisa do Instituto Europeu de Igualização de Gênero (EIGE, em inglês) (2020) revelou que, em toda a União Europeia (UE), os países-membros tendem a incluir a maioria das estudantes mulheres em áreas de educação, saúde e bem-estar (EHW, em inglês), classificadas pelo próprio EIGE como ocupações mal remuneradas⁹⁷. Desse modo, essas escolhas direcionadas podem afetar futuras oportunidades de carreira e contribuir para a segregação no local de trabalho, contrariando a condição das mulheres como agentes, entre um dos principais propulsores da mudança econômica e social para o alcance do desenvolvimento democrático e igualitário.

Segundo o *Policy Brief* Beijing + 25 (2020), desse Instituto Europeu, as mulheres representam 19% dos graduados em Engenharia e 17% em Tecnologia da Informação e Comunicação (em inglês, TIC), ou seja: menos de um quinto de todas as mulheres graduadas em engenharia e 17% em TIC. Esses dados representam um ponto central para a compreensão das relações de gênero e divisão do trabalho na União Europeia, em razão de essas profissões permanecerem como atividades

⁹⁷ “BEIJING + 25 *Policy Brief*: Area B – Education and training of women: stereotypes and segregation persist. European Institute for Gender Equality”, 2020. Disponível em: <<https://eige.europa.eu/publications/beijing-25-policy-brief-area-b-education-and-training-women>> Acesso em: 11 mai. 2023.

essencialmente masculinas. De acordo com esse informativo, a baixa participação de mulheres em TIC e disciplinas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM) no ensino superior não é explicada pelo desempenho acadêmico, pois moças e rapazes mostram níveis semelhantes de desempenho em ciências e matemática no ensino médio. O documento informa que a segregação de gênero no ensino superior geralmente decorre de normas sociais - segundo as quais os homens são considerados provedores e as mulheres cuidadoras - e de expectativas de gênero na escolha das carreiras.

Nesse contexto, cabe apontar possíveis argumentos que talvez levem algumas mulheres a deixarem de optar pela carreira tecnológica. Segundo Besse (1996), um deles estaria relacionado ao fato de que o trabalho nessa área não necessariamente as aliviaria das tensões existentes entre o fardo que a criação dos filhos representa e as responsabilidades profissionais. Além disso, a busca de independência em relação ao homem, por meio do exercício de uma atividade comandada prioritariamente por homens, poderia significar a continuidade de uma posição de dependência não desejada. Tais situações ensejariam a eleição de carreiras exercidas predominantemente por mulheres, como serviço social, ensino e cuidados, consideradas mais amenas. Em decorrência, vários estudos encontraram evidências de mulheres sendo substancialmente sub-representadas e/ou retratadas em papéis estereotipados em materiais educacionais, que estimulam o assédio e à intimidação de moças e rapazes que não cumprem essas escolhas estereotipadas. Tudo isso afeta, de certa forma, os resultados previstos na nova estratégia para o desenvolvimento com processo estruturado em função do gênero.

Cabe ainda apontar outras considerações desse *Policy Brief*, que destaca que aumentar a participação de mulheres em disciplinas STEM pode elevar em 3% o produto interno bruto (PIB) da UE, em 2050. Essa análise, portanto, pode fazer com que os Estados deixem pleno espaço ao mercado, e o ‘social’ seja reintroduzido nas recomendações do desenvolvimento econômico de uma era pós-Consenso de Washington. Todavia, a ênfase na circulação dessa ideia pode desviar o propósito original de igualdade de gênero, tal como é definido notadamente por Renée Andersson (2018, p. 13) como “o objetivo político e social da igualdade de direitos entre os gêneros, com distribuição igualitária de poder, recursos e oportunidades”.

Em resumo, o reconhecimento dos direitos das mulheres como parte constituinte dos direitos humanos, conforme ressaltado por True e Parisi (2013),

citados no início deste capítulo, torna-se um tema importante para as Relações Internacionais, na medida em que esses direitos agregaram uma dimensão de gênero. Por conseguinte, o discurso sobre a igualdade de gênero evidencia um novo regime de governança internacional, o *mainstreaming*, que pode ter diferentes definições de acordo com cada contexto institucional. Diante dessa estratégia, institucionalmente, em vez de aprofundar apenas a vertente do discurso, a AIEA norteou a política no conjunto de práticas como processo estruturado para o desenvolvimento em função da educação, por meio da promoção de oferta de bolsas de mestrado para mulheres, o que pode influenciar decisões individuais acerca da formação profissional nos Estados-membros, com o apoio mútuo da *Women in Nuclear* (WiN).

Assim, é preciso considerar que a questão da igualdade de gênero, em face de políticas públicas, habita fronteiras relevantes para a análise do papel dos Estados na promoção ou negação de direitos às mulheres. Em última análise, ampliar a presença de mulheres de diferentes regiões geográficas nos postos Profissionais, em vários âmbitos na AIEA, é uma decisão política estatal que contribui lentamente para o avanço da posição das mulheres na carreira do átomo na AIEA e, conseqüentemente, na sociedade, quando são analisados os estudos sobre transversalidade de gênero nas políticas públicas para o alcance da igualdade de gênero sob o viés do desenvolvimento sustentável. Esse é, portanto, um desafio que precisa ser trabalhado por todos os Estados-membros com a AIEA, apesar das diferenças tecnológicas nucleares geograficamente existentes nos países desenvolvidos.

Considerações Finais

O reconhecimento pelas Nações Unidas do papel de mulheres como agentes da paz ganhou importância na contemporaneidade com a incorporação da igualdade de gênero ao pilar de paz e segurança internacional da Organização das Nações Unidas (ONU). Diante dessa constatação, uma das principais preocupações da Agência Internacional de Energia Atômica foi a de ampliar a participação e o reconhecimento de mulheres na carreira dos átomos para a paz e desenvolvimento, com foco na educação, para a construção de política pública de gênero no organismo internacional.

A pesquisa revelou que, ao longo de quase quatro décadas, a maioria dos cargos hierarquicamente superiores são tradicionalmente ocupados pelos homens, considerados como o referencial nos avanços da tecnologia nuclear e na promoção dos usos pacíficos da energia nuclear por meio da cooperação técnica entre os países, em função de a defesa e a segurança militar privilegiarem o Estado como o único sujeito e objeto da disciplina de Relações Internacionais (RIs), relegando a segundo plano os debates acerca do aumento da participação feminina nos processos de decisão na organização internacional, conforme destacado nos capítulos anteriores deste trabalho.

Atualmente, apesar de haver uma sinalização positiva sobre o tratamento da temática gênero na AIEA, foi necessário reconhecer, igualmente, que feministas de diversas correntes teóricas que analisam o conceito de gênero tiveram que enfrentar uma série de desafios para que a desigualdade entre mulheres e homens fosse reconhecida como um problema institucional. Conforme disposto ao longo do Capítulo 1, sobre gênero e relações internacionais, foi preciso, primeiramente, que o foco na diferença entre homens e mulheres, atribuída à biologia, fosse deslocado para uma nova visão sobre gênero, que cuidasse não das diferenças, mas da igualdade. Através de uma metodologia analítica diferente das demais teorias tradicionais das Relações Internacionais, o feminismo colocou em xeque toda a

lógica de produção das teorias das RIs desde sua gênese, em função de novas temáticas e atores.

A partir da análise da trajetória tradicional de segurança nacional focada no *mainstream* masculino, mulheres como Judith Ann Tickner, Cynthia Enloe, Carol Cohn e Ray Acheson lançaram luz sobre os reais impactos e consequências gerados pela abstração, no discurso profissionalizado desse grupo, acerca da segurança na vida social de mulheres e demais vítimas nas regiões em conflito, como um contraponto a uma teoria realista hobbesiana de guerra de todos contra todos, em virtude de essa política não ser capaz de lidar com uma gama cada vez mais plural de problemas na atualidade, a exemplo da segurança humana e ambiental. Consequentemente, a pesquisa revelou que os questionamentos acerca de quem ou o que estava sendo assegurado pela política de segurança do Estado permitiram que correntes teóricas femininas reivindicassem a inclusão das mulheres no processo de formulação e decisão das questões relacionadas à guerra e à paz.

Esse ponto é igualmente interessante, pois o fato de muitas mulheres estudiosas de segurança com foco militar reconhecerem os desafios existentes numa tensão de guerra possibilitou-lhes questionar o conceito de segurança patriarcal invocado pelos Estados nuclearmente armados e seus aliados, no sentido de desabonarem os compromissos assumidos com a paz e a segurança pelos países não nuclearmente armados. Dentro dessa temática, a pesquisa levou à percepção de que o rearmamento nuclear representa um extermínio em massa, motivado unicamente pelos Estados nuclearmente armados. Os dados da pesquisa também chamaram a atenção para o fato de que práticas assimétricas de poder inviabilizam o processo de construção, bastante complexo, de participação democrática e igualitária de mulheres e homens na manutenção da paz como um elemento central de estabilização no momento pós-Guerra Fria.

Outro ponto que merece destaque é o discurso tecnocrático, ‘tecnostatégico’ dos intelectuais de defesa nuclear norte-americanos. Para advogarem a favor das armas nucleares como instrumentos de segurança de seu Estado, utilizam recursos expressivos como “virgindade nuclear”, “penetração profunda”, “lançador eretor”, no sentido de se abstrair dos efeitos do emprego dessas armas na vida das pessoas. Assim, duas considerações puderam ser traçadas: em primeiro lugar, o estreitamento de uma visão de mundo que desconsidera as consequências humanitárias e os passivos ambientais provocados por bombardeios, como os de

Hiroshima e Nagasaki. Em segundo lugar, a negação de obrigações econômicas e infraestruturais, por parte das grandes potências, com as pequenas nações insulares aborígenes, após a realização de testes nucleares, como reflexo do *ethos* masculino infundido no *status* desses Estados nuclearmente armados e replicado nas mudanças silenciosas em suas políticas orçamentárias.

Questões como a inclusão de mulheres nas negociações formais da paz, nas forças armadas, na manutenção da paz e nos órgãos de governança pós-conflito, advindas das ideias feministas presentes na Plataforma de Ação de Beijing, assumiram particular importância no Capítulo 2, sobre gênero e segurança internacional, com a adoção da Resolução n.º 1.325/2000, do Conselho de Segurança da Organização das Nações Unidas. O estudo demonstrou que essa Resolução deu origem à agenda Mulheres, Paz e Segurança (MPS), cujo pilar – da participação – foi o mais focado neste trabalho por ter como objetivo a participação substantiva de mulheres como atores reais e efetivos na prevenção de conflito em todos os níveis, corroborando a definição de Catherine O'Rourke de que a representação substantiva refere-se à representação de ideias e interesses que desproporcionalmente dizem respeito às mulheres nas tomadas de decisão. Não se negou, porém, o fato de que os interesses de um determinado grupo pudessem eventualmente ser defendidos por pessoas que não o integram, nem que os interesses de um grupo pudessem ser entendidos diferentemente por seus diversos integrantes.

Diante dessa literatura, pode-se destacar que a ênfase na participação de mulheres na agenda MPS foi tratada como um fenômeno bem mais abrangente, por ser identificada pelas feministas como ‘a nova política de igualdade de gênero’, pela qual as mulheres se afastam de demandas autônomas para se engajarem em instituições de poder que fomentam a receptividade às demandas feministas por mudanças políticas, no sentido de avançarem quanto aos direitos das mulheres e à equidade de gênero.

Em decorrência, instituições formais de poder, a exemplo da ONU e da União Europeia, aderiram a novas formas de governança, tais como o princípio de *gender mainstreaming*, ou transversalização de gênero, método destinado à criação de políticas públicas mais igualitárias, a fim de ampliar o papel de agente das mulheres como sujeito propulsor do desenvolvimento. Essas iniciativas confirmaram,

portanto, a preocupação com a política feminista de participação, mais uma vez nos moldes do trabalho de O'Rourke.

Por sua vez, Jacqui True (2015) trouxe para o debate cinco modelos principais de integração de gênero que vêm sendo adotados nas organizações internacionais e contestou criticamente essa diversidade de formas. Segundo a autora, os diferentes formatos oferecem perigos que podem prejudicar e despolitizar a aplicação do conceito à estratégia de igualdade de gêneros, tal como originalmente foi concebida pela Declaração de Viena sobre Direitos Humanos (1993) e endossada pela Plataforma de Ação de Beijing (1995) no momento em que o *gender mainstreaming* é incorporado às organizações internacionais.

Diante dessas afirmações, verificou-se que questões que de certa forma se relacionam com a temática da igualdade de gênero tornaram-se as principais preocupações das mulheres da carreira do átomo na AIEA, conforme disposto na subseção 2, do Capítulo 2 do presente trabalho. Tais preocupações mostram-se pertinentes visto que, apesar de a Resolução n.º 1.325 não mencionar a segurança nuclear, o pilar da participação da agenda MPS abriu espaço para se pensar na sub-representação de mulheres na AIEA, organismo que objetiva conter a proliferação nuclear, promover a segurança e o uso pacífico das tecnologias nucleares. Na ocasião da publicação da citada Resolução, o estudo revelou que a AIEA possuía apenas o total de 165 mulheres em seus postos Profissional e de apontamentos para a Alta Categoria, ou seja, 17.6% nesses cargos técnicos especializados em relação aos homens (82.4%). Constatou-se, portanto, que as mulheres do setor nuclear estavam em menor quantidade para poder intermediar o processo decisório; analisar os processos e políticas de desarmamento, através de uma lente de gênero; e sugerir soluções mais eficazes e sustentáveis dentro da organização.

Após essa análise, cabe retomar a questão norteadora deste estudo, no sentido de tentar compreender a inserção da mulher no âmbito tradicionalmente masculino da energia atômica. A pergunta basilar foi: como a Agência Internacional de Energia Atômica implementa a transversalização de gênero como estratégia de transformação político-institucional para igualdade de gênero no setor nuclear?

Os principais mecanismos de transversalização de gênero que a AIEA implementou no período de 2009 a 2023 foram: 1) política de contratação e ações afirmativas; e 2) políticas de formação educacional, ambas a partir de 2019. Esta compreende competições e programação de olimpíada para 2024, destinada ao

ensino, com a participação de meninas e meninos. Já a de nível superior está voltada para a capacitação técnica especificamente de mulheres, sendo as bolsas de mestrado Marie Sklodowska Curie bem mais abrangentes que os estágios na sede da AIEA e que o programa de visitas Lise Meitner em instalações nucleares e a laboratórios de excelência, conforme se verá ao longo das considerações finais.

Neste trabalho, buscou-se prospectar um argumento pelo qual é possível verificar que a AIEA tem implementado gradativamente as políticas de transversalização de gênero as quais se propõe, especialmente no que diz respeito ao investimento na construção de capacidades, seja por medidas voltadas ao treinamento e à capacitação de funcionárias ou ao investimento em novas gerações de mulheres por meio de programas educacionais.

Para responder a pergunta de partida, primeiramente, foi importante considerar a complexidade histórica e social das mulheres nos primórdios da energia nuclear, levantada no Capítulo 3. Notou-se que mulheres cientistas nucleares – Marie Curie, Lise Meitner e Ida Noddack – enfrentaram, na vida e no trabalho, toda sorte de discriminação e desconsideração, em uma sociedade fortemente influenciada por uma matriz patriarcal, que, além de não aceitar que a mulher fosse dotada da mesma capacidade intelectual do homem, defendia que a ciência se destinava somente aos homens. Contudo, a presença dessas cientistas desbravadoras das fronteiras da ciência na primeira metade do século XX contribuiu para abrir espaço a futuras mulheres na carreira do átomo. Elas, de fato, serviram de modelo de conduta para outras mulheres.

Na atualidade, essa não deve ser a única forma de inserção das mulheres no campo nuclear, pois elas devem, igualmente, buscar influenciar o processo decisório para a construção de uma ordem internacional mais justa, não voltada exclusivamente para a superação da opressão feminina. Coincidentemente ou não, mulheres pioneiras, com a mesma perspectiva na ciência, legaram contribuições importantes em seus respectivos campos de trabalho, durante o período do projeto Manhattan (1940-1946), no Laboratório de Los Álamos, nos Estados Unidos. Acredita-se que a compartimentação de conhecimento nesse Laboratório decorreu das múltiplas aplicações da fissão nuclear, tanto em armas nucleares como em reatores, para a geração de energia elétrica e demais aplicações na saúde, na agricultura e na indústria, por se tratar de mercados promissores em nível mundial.

Diante da alteração do papel social feminino, cada vez mais centrado no trabalho remunerado, conclui-se que as regras no campo de trabalho do átomo na AIEA também foram gradualmente mudando, acompanhando a evolução dos costumes. Viu-se que, em 1967, uma mulher norte-americana, Merle Opelz, graduada em ciência política, passou a ocupar um cargo-chave na AIEA, de liderança no território de orientação científica, marcadamente masculino, com um grupo de trabalho de mulheres austríacas de carreira administrativa. Desse modo, pode-se interpretar que, no tocante à vida cotidiana dessas mulheres nas atividades produtivas, foi quebrado o paradigma da irrelevância da mulher nos assuntos mundiais, ainda que em carreiras consideradas administrativas.

Por muito tempo, as concepções patriarcais que pairavam sobre a AIEA impediram que mulheres se beneficiassem das oportunidades da carreira tecnológica do átomo. Uma das que conseguiu galgar uma posição técnica e a chegar à posição sênior no Departamento de Salvaguardas, no início da década de 1980, foi Shirley Johnson, que afirmou abertamente o fato de que foi sua coragem de ir pessoalmente à AIEA para uma entrevista, não requerida pelo cargo de inspetor, que lhe garantiu a contratação três meses após sua viagem a Viena. No entanto, depois de anos de experiência no cargo e ciente da realidade, Johnson ainda questionou a estrutura hierárquica, por vezes discriminatória, de uma AIEA resistente em designá-la para supervisionar um projeto no Japão, pelo fato de ser mulher. Com esse depoimento para a Universidade de Viena, em agosto de 2015, a química revelou os desafios enfrentados por uma mulher na carreira historicamente masculina do átomo naquela ocasião.

Por sua vez, na subseção *Women in Nuclear*, a pesquisa demonstrou que o desastre nuclear de Chernobyl (1986) gerou repercussões e serviu para que mulheres da área técnica do setor dos Estados-membros se tornassem conhecidas e verbalizassem suas demandas aos homens. Não é tarefa fácil estimular um debate contundente numa carreira masculinizada, pois sempre haverá interpretações e percepções diferentes, além de críticas. No entanto, comprovou-se, de certa forma, que, no período declarado a Década da Mulher, solidariedade com questões relacionadas a assuntos técnicos, como a radiação, que afetam outras mulheres desconhecedoras do assunto nuclear, foi um importante indício de que a cultura do sigilo estava se transformando significativamente pelas mulheres. Na atualidade, graças ao alcance da tecnologia de mídia social do Facebook, Instagram, Tweeter e

LinkedIn e um endereço de correio eletrônico comum, as mulheres, que antes estavam no campo do silenciamento, têm divulgado seus perfis, e diversos temas relacionados à área nuclear, nessa geração.

É imprescindível enfatizar que a diversidade que caracteriza as mulheres do setor nuclear decorre não só da época em que estão inseridas, mas também das características que as definem. Esse é um ponto levantado na análise acerca de barreiras invisíveis de gênero no ambiente de trabalho, quando a AIEA divulgou os nomes de mulheres líderes, apesar de poucas, que ocupam posições que mostram a dificuldade do acesso das mulheres do organismo aos cargos de maiores responsabilidades e salários, reconhecido como o fenômeno do “Teto de Vidro”. Esse fato foi igualmente identificado na análise dos relatórios bianuais da AIEA – “Mulheres no Secretariado”, como reconhecimento dos desafios existentes acerca do desbalanço de gênero na carreira do átomo.

Nesse momento, com base na tabela 5, é importante sintetizar algumas mudanças ocorridas entre 2019 e 2021, quando o percentual de mulheres foi o maior nesses anos. O gráfico 1, que resumiu a tabela 5, destacou o aumento de 5% de mulheres em relação aos homens, ou seja, de 30,2% em 2019 para 35% em 2021 e, por outro lado, o rebaixamento em 4,7% no número de homens, ou seja, de 69,7% para 65% nesse mesmo período. Já o gráfico 4 ressaltou o aumento de 23,9% de mulheres nas áreas científica e de engenharia para os postos Profissional e de apontamentos para a Alta Categoria. No entanto, não se deve concluir que as mudanças positivas foram resultado causal e direto da eficácia das políticas adotadas pela AIEA com foco na educação, uma vez que o quadro teórico-analítico deste trabalho não se propôs avaliar o impacto dessas ações.

Nota-se, portanto, que há uma pluralidade de narrativas que marcam a história das mulheres na AIEA. Todavia, ainda há obstáculos a serem superados para que o gênero deixe de ser visto como um elemento incômodo e passe a ser entendido como característica que distingue, mas não rebaixa ou eleva.

Para fazer frente ao arcabouço da política de transversalização de gênero das Nações Unidas nesses quase 23 anos de promulgação da Resolução n.º 1.325/2000, destacou-se, no Capítulo 4, que essa política foi adotada pela organização internacional em 2009, mas algumas abordagens de inclusão relacionadas ao princípio em questão foram identificadas em 2005, tal como a separação dos dados estatísticos de representação de mulheres e homens no relatório intitulado

“Mulheres no Secretariado”, já mencionado. Como foi possível demonstrar, com essa medida, detectou-se a concentração desbalanceada de gênero para as habilidades de natureza específica dos postos de *Staff* Profissional e de Alta Categoria. Com isso revelado, em 2019 o atual Diretor-Geral da AIEA, Embaixador Rafael Mariano Grossi, elegeu a educação como estratégia para a criação de oportunidades acadêmicas, por meio do programa de bolsas de mestrado Marie Skłodowska-Curie em diversos campos da energia nuclear, visando à igualdade para mulheres e, com isso, o atingimento das metas n.º 4 e n.º 5, em conformidade com o objetivo sustentável para o desenvolvimento (ODS), porém no longo prazo.

Além disso, foi nesse ambiente que se notou que o gênero passou a ser abertamente identificado como ator fundamental para a construção de política pública de gênero não só na AIEA, mas também no Departamento de Energia (DOE) dos Estados Unidos, com o programa de visitas técnicas a instalações nucleares e laboratórios de excelência Lise Meitner, para que mulheres profissionais ou em fase de término de doutorado pudessem aprimorar seus conhecimentos pela troca de experiência com outros(as) profissionais. Isso culminou na realização de um trabalho conjunto da AIEA com a Associação Internacional *Women in Nuclear (WiN Global)*, objetivando identificar mulheres profissionalmente qualificadas para a organização internacional. De certa forma, essa parceria substituiu o único ponto de contato instaurado nos países-membros, em 2005, pelas próprias mulheres participantes da Associação. Diante dessa medida adotada pelo Diretor-Geral da AIEA a partir de 2019, foi improdutivo e até mesmo injusto caracterizar os esforços da *WiN Global* em uma realidade onde homens predominam. Atualmente, muitas das atitudes vistas como preconceito ou discriminação contra a mulher do setor nuclear não são descritas dessa mesma maneira por essas mulheres.

Com base nas campanhas de recrutamento e vagas específicas, viu-se que a AIEA vem anunciando mensalmente, em redes sociais, oportunidades de trabalho disponíveis no sítio da organização e destacando eventos de capacitação para os Estados-membros, com o encorajamento à identificação de participantes mulheres. Com isso, a AIEA exerce o papel importante de compreender como os 173 Estados-membros veem a mulher na energia nuclear pátria, ao mesmo tempo em que se apropria disso para combater cotidiana e permanentemente as práticas patriarcais enraizadas nas relações sociais e nas diversas institucionalidades dos Estados.

No que concerne a tornar a carreira do átomo mais *women friendly*, ressaltou-se, a atuação da AIEA, tanto no Centro Internacional de Viena quanto nos Estados-membros, por meio da política de transversalização de gênero da AIEA, levando-se em conta as inúmeras variáveis socioeconômico-culturais e as políticas capazes de afetar a atuação das mulheres no âmbito interno dos Estados e, em decorrência, na AIEA, quais sejam: baixa taxa de mulheres graduadas em engenharia nuclear, educação priorizada para os meninos, e pouco incentivo para o ingresso da mulher na área tecnológica. As respostas obtidas na literatura foram de que os campos mais estudados até 2017, desde a primeira contribuição da cooperação técnica da AIEA para o desenvolvimento de cientistas como Salag Dhababandana, da Tailândia, e Maria Elena Facugauchi de Santiago, do México, em 1959, com *Fellowship*, foram atividades consideradas *soft*, enquanto os campos mais poderosos, como salvaguardas e segurança nucleares, foram largamente identificados como dominados pelos homens.

A preocupação com a divisão de trabalho e com as diferentes funções atribuídas a mulheres e a homens na AIEA até agora comprovou a tese de que, no ensino médio, nas disciplinas relacionadas a ciências, predominam os meninos. Nesse sentido, identificou-se que, para atrair a nova geração, em particular da Ásia e do Pacífico, a AIEA, por meio de seus projetos regionais, trabalhou em iniciativas como competições educacionais, inclusive para professores, no sentido de introduzir a Ciência e Tecnologia Nuclear nas escolas de ensino médio daquelas regiões e promover a abordagem de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (em inglês, STEM) para os jovens. Identificou-se também o planejamento da Primeira Olimpíada Internacional sobre Ciência Nuclear, a ser lançada em 2024, para a formação de novos líderes nessa ciência.

Diante dos fatos aqui expostos e das considerações aqui apresentadas, espera-se que o presente trabalho possa contribuir para a transformação da agenda institucional da AIEA, acerca da questão da desigualdade de gênero nos altos postos técnicos Profissional e de Altas Categorias, estimular a curiosidade de outras mulheres e meninas a respeito da carreira na área nuclear, especialmente em Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (em inglês, STEM), e chamar a atenção dos Estados-membros que ainda encontram as vozes de suas nacionais fortemente desbalanceadas, do ponto de vista geográfico, nos postos Profissional e de Alta Categoria na AIEA.

Para concluir, é possível afirmar que a AIEA está empenhada no aprofundamento da igualdade de gênero no longo prazo como uma questão de direitos humanos e uma pré-condição e um indicador de desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas. Mas, e os Estados-membros? Espera-se da mesma forma que os 173 Estados-membros que a compõem se engajem cada vez mais na democratização e na valorização da diversidade de seus quadros, observando o conceito de *gender mainstreaming* como princípio orientador das ações.

A igualdade de gênero – especificamente no âmbito da energia nuclear – ainda demanda trabalho intenso, o que, por sua vez, deverá instigar estudiosos de diversas áreas do conhecimento a se debruçarem sobre essa complexa questão. Ainda há muito a avançar nesse sentido, o que incentiva esta pesquisadora a inscrever, em seu horizonte acadêmico, a continuidade do estudo que agora apresenta.

Referências

ACHESSON, Ray. The Nuclear Ban the Patriarchy: A Feminist Analysis of Opposition to Prohibiting Nuclear Weapons. **Critical Studies on Security**, 2018, pp. 78-82. Disponível em: <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/21624887.2018.1468127?journalCode=rcss20>>. Acesso em: 31 mai. 2022.

ACHESSON, Ray; BUTLER, Maria. WPS and Arms Trade Treaty. In: DAVIES, Sara E.; TRUE, Jacqui (Orgs.). **The Oxford Handbook of Women, Peace, and Security (WPS)**. Oxford: Oxford University Press, 2019, pp. 690–703.

AGARWALLA, Yashna. The Gendered Dimensions of Anti-Nuclear Weapons Policy. **E-International Relations**, 2020. Disponível em: <<https://www.e-ir.info/pdf/87679>>. Acesso em: 10 fev. 2023.

ANDERSSON, Renée. **Gender Mainstreaming as Feminist Politics: A Critical Analysis of the Pursuit of Gender Equality in Swedish local government**. Örebro: Örebro University Press, 2018.

BALBINO, Viviane Rios. **Diplomata. Substantivo Comum de Dois Gêneros: Um estudo sobre a presença das mulheres na diplomacia brasileira**. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2011.

BEDIN, Gilmar Antonio et al. **Paradigmas das relações internacionais**. 2. ed, Revisada. Ijuí: Ed. Unijui, 2004.

BESSE, Susan K. **Restructuring Patriarchy: The Modernization of Gender Inequality in Brazil, 1914-1940**. Chapel Hill & London: The University of North Carolina Press, 1996.

BLANCHARD, Eric M. Gender, International Relations and the Development of Feminist Security Theory. **Journal of Women in Culture and Society**, v. 28, n. 4, verão de 2003.

BUNCH, Charlotte. “Women’s Rights as Human Rights: Toward a Re-Vision of Human Rights”. **Human Rights Quarterly**, V. 12, n. 4, nov. 1990, pp.486-498.

CARNINO, Annick; BEVERLEY, Young; NEMETHYOVA, Silva. The Goal of Gender Balance: Efforts target higher representation of women professionals. **IAEA Bulletin**, n. 44, 2022. Disponível em: <<https://www.iaea.org/sites/default/files/publications/magazines/bulletin/bull44-2/44210085456.pdf>>. Acesso em: 31/12/2023.

CARTER, Simone E.; DIETRICH, Maria Luisa; MINOR, Olive Melissa. Mainstreaming gender in WASH: lessons learned from Oxfam’s experience of Ebola. **Gender & Development**, v. 25, n. 2, jul. 2017.

CHRISTORY, Véronique. 'Catching up with the Curve': The participation of women in disarmament diplomacy. **Humanitarian Law & Policy**, August 25, 2022. Disponível em: <<https://blogs.icrc.org/law-and-policy/2022/08/25/catching-curve-participation-women-disarmament-diplomacy/>>. Acesso em: 10 nov. 2022.

COHN, Carol. "Sex and Death in the Rational World of Defense Intellectuals". **Journal of Women in Culture and Society**, v. 12, n. 4, 1987, pp. 687-718.

COHN, Carol. The perils of mixing masculinity and missiles. **The New York Times**, 5 jan. 2018. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2018/01/05/opinion/security-masculinity-nuclear-weapons.html>>. Acesso em: 31 mai. 2022.

CRENSHAW, Kimberlé Williams. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. **Stanford Law Review** v. 43, n. 6, 1991, pp. 1241-1299.

CRENSHAW, Kimberlé Williams. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. Feminist Theory and Antiracist Politics. **University of Chicago Legal Forum**, v. 1989, n. 1, 1989, pp. 139-167.

DALAUQA, Renata Hessmann; EGELAND, Kjølv; HUGO, Torbjorn Graff. **Still Behind the Curve: Gender Balance in Arms Control, Non-Proliferation and Disarmament Diplomacy**. UNIDIR, Switzerland, 2019. Disponível em: <<https://unidir.org/publication/still-behind-curve>>. Acesso em: 02 fev. 2023.

DELAMONICA, Laura Berdine Santos. **Mulheres Diplomatas Brasileiras**. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Relações Internacionais, Universidade de Brasília (UNB), Brasília, 2014.

DO MONTE, Izadora Xavier. O debate e os debates: abordagens feministas para as relações internacionais. **Revista Estudos Feministas**, V. 21, n. 1, abr. 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/r3pc8yVXBf6FqHPBBcH9Xxy/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2023.

DRUMOND, Paula. REBELO, Tammy. **Artigo Estratégico 31 – Implementando a agenda sobre “Mulheres, Paz e Segurança” no Brasil: uma revisão do Plano Nacional de Ação**. Rio de Janeiro: Instituto Igarapé, 2018.

DRUMOND, Paula; PRÜGL, Elisabeth; SPANO, Maria Consolata. Mobilizing Gender for Conflict Prevention: Women's Situation Rooms. **Journal of Intervention and Statebuilding**, 2021, pp. 249-268. Disponível em: <<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17502977.2021.1999136>>. Acesso em: 10 jun. 2022.

DRUMOND, Paula; MENDES, Isa. REBELO, Tammy; UGALDE, Ana Laura Velasco. Mapeando a agenda Mulheres, Paz e Segurança na América Latina. **GSUM Policy Brief**, v. 12, n. 4, mai. 2022. Disponível em: <<https://bricspolicycenter.org/publications/mapeando-a-agenda-mulheres-paz-e-seguranca-na-america-latina-uma-comparacao-dos-planos-nacionais-de-acao-da-onu/>>. Acesso em: 25 nov. 2022.

DUNCANSON, Claire; ESCHLE, Catherine. **Gender and the Nuclear Weapon State: A Feminist Critique of the UK Government's White Paper on Trident**. *New Political Science*, v. 30, n. 4, 2008, pp. 545-563.

ENLOE, Cynthia. **Globalization and Militarism: Feminist make the link**. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers, 2007.

ENLOE, Cynthia. **Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics**. Berkeley: University of California Press, 2014.

FELDTTHUSEN, Bruce. The Gender Wars: Where the Boys are. **Canadian Journal Women & Law**, v. 4, n. 1, p. 66, 1990.

FISCHER, David. **History of the International Atomic Energy Agency: The first forty Years**. Vienna: The Agency, 1997.

FREEDMAN, Rosa; MCHANGAMA, Jacob. **Expanding or Diluting Human Rights?: The Proliferation of United Nations Special Procedures Mandates**. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 2016.

FUKUYAMA, Francis. **Grande ruptura. A natureza humana e a reconstituição da ordem social**. Rio de Janeiro: Rocco, 2000.

GIANNINI, Renata Avelar; MATHIAS, Suzeley Kalil. Gênero nas Forças Armadas. In: SAINT-PIERRE, Héctor Luis; VITELLI, Marina Gisela. **Dicionário de Segurança e Defesa**. São Paulo: Editora Unesp Digital, 2018.

GILLIS, Melissa. **Disarmament: A Basic Guide**. 4. ed. New York: United Nations Office for Disarmament Affairs, 2017. Disponível em: <<https://www.un.org/disarmament/publications/%20basic-guide/>>. Acesso em: 07 fev. 2023.

GORDENKER, Leon. The UN System. In: WEISS, Thomas G.; WILKINSON, Rorden (Eds.) **International Organizations and Global Governance**. Abingdon: Routledge, 2013.

GROSSI, Rafael Mariano. **Gender Mainstreaming Made Easy: A Guide for Agency Project Managers**. Viena: IAEA, 2019.

HALLIDAY, Fred. Hidden from International Relations: Women and the International Arena. **Millennium Journal of International Studies**, V. 17, n. 3, 1988, pp.419-428.

HERZ, Monica; HOFFMANN, Andreia Ribeiro. **Organizações Internacionais: História e Práticas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

JARMON, Lori J. **Cracking the glass ceiling: a phenomenological study of women administrators in higher education**. 2014. Tese (Doutorado em Filosofia) – Iowa State University, Iowa, 2014. Disponível em: <<https://dr.lib.iastate.edu/server/api/core/bitstreams/6bcdad8e-0a39-47cc-8640-0689be551cdb/content>>. Acesso em: 23 jul. 2023.

LABRECQUE, Marie France. Transversalização da Perspectiva de Gênero ou Instrumentalização das Mulheres? **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 3, 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/9b7Q4NxgtbwbFxyfkNypxg/?format=pdf>> Acesso em: 21 jun. 2022.

LUCK, Edward C. A Council for All Seasons: the creation of the Security Council and its relevance today. In: LOWE, Vaughan; ROBERTS, Adam; WELSH, Jennifer; ZAUM, Dominik (Eds.). **The United Nations Security Council and War**. Oxford: Oxford University Press, 2010.

MARZO, Marco Antonio Saraiva; ALMEIDA, Silvio Gonçalves de. **A Evolução do Controle de Armas Nucleares: Desarmamento e Não-Proliferação**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2006.

MILLER, David. **Citizenship and National Identity**. Cambridge: Polity Press, 1995.

MOHANTY, Chandra Talpade. Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses. **Feminist Review**, v. 30, 1998, pp.61-88.

NOGUEIRA, João Pontes; MESSARI, Nizar. **Teoria das Relações Internacionais**. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

O'ROURKE, Catherine. Walking the Halls of Power? Understanding Women's Participation in International Peace and Security. **Melbourne Journal of International Law**, V. 15, 2014. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2537401>. Acesso em: 10 jan. 2023.

PARPART, Jane L. Exploring the Transformative Potential of Gender Mainstreaming in International Development Institutions. **Journal of International Development**, 2013. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jid.2948>>. Acesso em: 10 jun. 2022.

PEREIRA, Paulo Dias. **A Política Nuclear Brasileira como Fator de Desenvolvimento Interno e Instrumento de Ação Externa**. Brasília: Instituto Rio Branco, 1984.

PRÜGL, Elisabeth. Does Gender Mainstreaming Work? Feminist Engagements with the German Agricultural State. **International Feminist Journal of Politics**, v. 11, n. 2, 2009, pp. 174-195

RIST, Gilbert. **The History of Development: From Western Origins to Global Faith**. 3. ed. Londres: Zed Books, 2008.

SATO, Eiiti. **Conflito e Cooperação nas Relações Internacionais: As Organizações Internacionais no Século XXI**. Revista Brasileira Política Internacional, v. 46, n. 2, 2003, pp. 161-176. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbpi/a/pq4t6v94vLJSq9vS7wM56Wt/>>. Acesso em: 20 out. 2022.

SCHEINMAN, Lawrence. **The International Atomic Energy Agency and World Nuclear Order**. Abingdon: Routledge, 2016.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SETHI, Manpreet. The need for Diversity of Gender Perspectives on Matters of Security and Peace. **Asia-Pacific Leadership Network (APLN)**, 24 mai. 2022. Disponível em: <<https://www.apln.network/analysis/commentaries/the-need-for-diversity-of-gender-perspectives-on-matters-of-security-and-peace>>. Acesso em: 10 nov. 2022.

SILVA, Gabriely Carvalho da; MONTEIRO, Vinícius de Melo. **Sobre a equidade de gênero na graduação em Engenharia Nuclear no Brasil: a iniquidade de gênero como resposta a uma reação em cadeia do passado brasileiro**. Disponível em: <https://www.sbpr.org.br/site/media/arquivos/livro_de_resumos_ijc_radio_2022.pdf>. Acesso em: 10/ mai. 2023.

SJOBERG, Laura. **Introduction to Security Studies: Feminist Contributions**. Abingdon: Routledge, 2009.

SQUIRES, Judith. **Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation**. Oxford: Oxford University Press, 2005.

TENNENBAUM, Jonathan. **Energia Nuclear: Uma tecnologia feminina**. Rio de Janeiro: Ed. Movimento de Solidariedade Ibero-americana (MSIa), 2000.

TICKNER, Judith Ann. Hans Morgenthau's Principles of Political Realism: A Feminist Reformulation. **Journal of International Studies**, V. 17 n. 3, 1988, pp. 429-440.

TICKNER, Judith Ann. You Just Don't Understand: Troubled Engagements Between Feminists and IR Theorists. **International Studies Association**, V. 41, n. 4, dec. 1997, pp. 611-632.

TICKNER, Judith Ann. **Gender in International Relations: Feminist Perspectives on Achieving Global Security**. New York: Columbia University Press, 1992.

TICKNER, Judith Ann. **Gender Mainstreaming in Peace and Security Policymaking**. Monash University, Australia, 2015. Disponível em: <http://peacewomen.org/system/files/global_study_submissions/Gender%20mainstreaming%20in%20peace%20and%20security_Jacqui%20True.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2023.

TRUE, Jacqui. Mainstreaming Gender in Global Public Policy. **International Feminist Journal of Politics**, v. 5, 2003, pp. 368-396.

TRUE, Jacqui; PARISI, Laura. Gender mainstreaming strategies in international governance. In: CAGLAR, Gülay, PRÜGL, Elisabeth, ZWINGEL, Susanne. **Feminist Strategies International Governance**. Abingdon: Routledge, 2013.

UGALDE, Ana Laura Velasco; GARCIA, Daniela Philipson. Mexico's First Women, Peace and Security National Action Plan: An Assessment. **Women in International Security Policy Brief**, 2021.

VIOTTI, Maria Luiza. In: Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres** (Série Documentos). Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006. p. 146-148. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/arquivos-diversos/publicacoes/instrumentos_internacionais>. Acesso em: 26 jul. 2022.

WALBY, Sylvia. Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice. **ESRC Gender Mainstreaming Seminars, 2003-4**. Disponível em: <<https://eurogender.eige.europa.eu/system/files/Gender-Mainstreaming.pdf>>. Acesso em: 21 abr. 2023.

WALTZ, Kenneth. **Man, The State and War: A Theoretical Analysis**. New York: Columbia University Press, 1959.

WATSON, Callum. **Defence and Gender, in Gender and Security Toolkit**. Geneva: DCAF, OSCE, ODIHR, UN WOMEN, 2019.

YOUNG, Iris Marion. **Intersecting Voices: Dilemmas of gender, political philosophy and Policy**. Princeton: Princeton University Press, 1997.

ZALEWSKI, Marysia.; ENLOE, Cynthia. Question About Identity in International Relations. In: BOOTH, K.; SMITH, S. **International Relations Theory Today**. Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press, 1995, p. 289-291.

Resoluções e tratados

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. **Resolution GC(25)/RES/386, 20 October 1981**. Staffing of the Agency's Secretariat. Vienna: IAEA, 1981. Disponível em: <https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc25res-386_en.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2022.

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. **Resolution GC(39)/RES/23, 22 September 1995**. Nuclear Testing. Vienna: IAEA, 1995. Disponível em: <https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc39res-23_en.pdf>. Acesso em: 22 out. 2022.

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. **Resolution GC(49)/RES/16, 30 September 2005**. Personnel: Women in the Secretariat. Vienna: IAEA, 2005. Disponível em: <https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc49res-16_en.pdf>. Acesso em: 22 out. 2022.

DECLARAÇÃO e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher – Pequim, 1995. Disponível em: <http://unfpa.org.br/Arquivos/declaracao_beijing.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2022.

ESTADOS UNIDOS. United Nations. **Resolution A/RES/52/100**, 26 January 1998. Follow-up to the Fourth World Conference on Women and full implementation of the Beijing Declaration and the Platform for Action. 52ª Seção da Assembleia Geral, Nova York, 1998. Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N98/762/61/PDF/N9876261.pdf?OpenElement>>. Acesso: 21 abr. 2023.

ESTADOS UNIDOS. United Nations. **Resolution A/RES/65/69**, 13 January 2011. Women, disarmament, non-proliferation and arms control. 5ª Seção da Assembleia Geral, Nova York, 2011. Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N10/516/68/PDF/N1051668.pdf?OpenElement>>. Acesso em: 05 mar. 2023.

ESTADOS UNIDOS. United Nations. **Resolution A/61/318, 7 September 2006**. Improvement of the Status of Women in the United Nations System. New York: UN, 2006. Disponível em: <<https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BFCF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/WPS%20A%2061%20318.pdf>>. Acesso em: 24 out. 2022.

ESTADOS UNIDOS. General Assembly. **Resolution A/RES/55/69, 8 February 2001**.

Improvement of the Status of Women in the United Nations System. New York: GA, 2001. Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/563/53/PDF/N0056353.pdf?OpenElement>>. Acesso em: 22 mai. 2022.

ESTADOS UNIDOS. Security Council. **Resolution S/RES/1325, 31 October 2000.** New York: SC, 2000. Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement>>. Acesso em: 20 jun. 2022.

INSTRUMENTOS Internacionais de **Direito das Mulheres**. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/arquivos-diversos/publicacoes/publicacoes/inst-int.pdf>>. Acesso em: 25 jun. 2022.

Relatórios

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. First annual report of the Board of Governors to the General Conference. **Report GC(02)/39, July 1958.** Vienna: IAEA 1958. Disponível em: <https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc02-39_en.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2022.

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. The Annual Report for 1977. **Report GC(22)/597. July 1978.** Vienna: IAEA 1978. Disponível em: <https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc22-597_en.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2022.

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. The Annual Report for 1979. **Report GC(24)/627. July 1980.** Vienna: IAEA 1980. Disponível em: <https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc24-627_en.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2022.

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. The Annual Report for 1988. **Report GC(33)/873. July 1989.** Vienna: IAEA 1989. Disponível em: <https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc33-873_en.pdf>. Acesso em: 17/06/2022.

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. **Report GC(36)/1040, 24 September 1992.** Staffing of the Agency's Secretariat. Women in the Secretariat. Vienna: IAEA, 1992. Disponível em: <https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc36-1040_en.pdf>. Acesso em: 13/06/2022.

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. **Report GOV/2001/39-GC(45)/22, 16 August 2001.** Personnel. Women in the Secretariat. Vienna: IAEA, 2001. Disponível em: <https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc45-22_en.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. **Report GOV/2005/55-GC(49)/15, 12 August 2005.** Personnel. Women in the Secretariat. Vienna: IAEA, 2005. Disponível em: <https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc49-15_en.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. **Report GOV/2007/47-GC(51)/17, 17 August 2007.** Personnel - Women in the Secretariat. Vienna: IAEA, 2007. Disponível em: <https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc51-17_en.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. IAEA Annual Report 2008. **Report GC(53)/7. 01 January to 31 December 2008.** Vienna: IAEA 2008. Disponível em: <https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc53-7_en.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2022.

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. **Report GOV/2009/51-GC(53)/15, 3 August 2009.** Personnel - Women in the Secretariat. Vienna: IAEA, 2009. Disponível em: <https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc53-15_en.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. **Report GOV/2011/50-GC(55)/20, 10 August 2011.** Personnel - Women in the Secretariat. Vienna: IAEA, 2011. Disponível em: <https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc55-20_en.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. **Report GOV/2013/35-GC(57)/15, 18 July 2013.** Personnel - Women in the Secretariat. Vienna: IAEA, 2013. Disponível em: <https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc57-15_en.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. **Report GOV/2015/47-GC(59)/17, 3 August 2015.** Personnel - Women in the Secretariat. Vienna: IAEA, 2015. Disponível em: <https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc59-17_en.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. **Report GOV/2017/39-GC(61)/19, 2 August 2017.** Personnel - Women in the Secretariat. Vienna: IAEA, 2017. Disponível em: <https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc61-19_en.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. **Report GOV/2019/36 – GC(63)/15. 19 July 2019.** Vienna: IAEA 2019. Personnel Staffing of the Agency's Secretariat. Disponível em: <<https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc63-15.pdf>>. Acesso em: 28 jun. 2022.

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. **Report GOV/2019/37-GC(63)/16, 19 July 2019.** Personnel - Women in the Secretariat. Vienna: IAEA, 2019. Disponível em: <<https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc63-16.pdf>>. Acesso em: 13 jun. 2022.

AUSTRIA. International Atomic Energy Agency. **Report GOV/2021/38-GC(65)/19, 29 July 2021.** Personnel - Women in the Secretariat. Vienna: IAEA, 2021. Disponível em: <<https://www.iaea.org/sites/default/files/gc/gc65-19.pdf>>. Acesso em: 13 jun. 2022.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **Gender Equality Policy**. Secretariat Directive SEC/DIR/39, 2008.

ESTADOS UNIDOS. United Nations. **Report of the Economic and Social Council for the year 1997**. New York: UN, 1999. Disponível em: <<https://digitallibrary.un.org/record/271316>>. Acesso em: 13 jun. 2022.

SUÍÇA. Economic and Social Council. **Report E/1997/66, 12 June 1997**. Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system. Report of the Secretary-General. GENEBRA: ECOSOG 1997. Disponível em: <<https://www.un.org/esa/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>>. Acesso em: 15 jun. 2022.

Sítios Eletrônicos

BEIJING + 25 Policy Brief: Area B – **Education and training of women: stereotypes and segregation persist**. European Institute for Gender Equality, 2020. Disponível em: <<https://eige.europa.eu/publications/beijing-25-policy-brief-area-b-education-and-training-women>>. Acesso em: 11 mai. 2023.

DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women. 2019, p. 590. **“Defence and Gender”**, in Gender and Security Toolkit, Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women. Disponível em: <<https://www.osce.org/files/f/documents/b/0/447043.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2022.

ECONOMIC and Social Council, **Agreed Conclusions 1997/2**, Official Records of the General Assembly, Fifty-second Session, Supplement No. 3 (A/52/3/Rev.1), chap. IV, paragraph 4, Economic and Social Council, New York (1997). Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/051/07/IMG/N9905107.pdf?OpenElement>>. Acesso em: 10 jun. 2022.

EINSTEIN’S letter to President Roosevelt – 1939. Disponível em: <<https://www.atomicarchive.com/resources/documents/beginnings/einstein.html>>. Acesso em: 02 dez. 2022.

EUROPEAN Institute for Gender Equality. **Gender Mainstreaming and Institutional Transformation**. Disponível em: <<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation/gender-mainstreaming-and-institutional-transformation>>. Acesso em: 15 abr. 2023.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Fundamento Relações Internacionais, FGV Educação Executiva, 2013**. Disponível em: <<https://educacao-executiva.fgv.br/cursos/online/curta-media-duracao-online/fundamentos-das-relacoes-internacionais>>. Acesso em: 29 jul. 2020.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **The staff of the Agency**. Disponível em:

<<https://www.iaea.org/sites/default/files/publications/documents/infcircs/1960/inf-circ22r7.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2022.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **History**. Disponível em: <<https://www.iaea.org/services/technical-cooperation-programme/history>> Acesso em: 10 mai. 2023.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **Information for Applicants: IAEA Marie Skłodowska-Curie Fellowship Programme**. Disponível em: <<https://www.iaea.org/services/key-programmes/iaea-marie-skłodowska-curie-fellowship-programme/information-for-applicants>>. Acesso em: 30 abr. 2023.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **IAEA Marie Skłodowska-Curie Fellowship Programme: Together for more women in nuclear**. Disponível em: <<https://www.iaea.org/services/key-programmes/iaea-marie-skłodowska-curie-fellowship-programme>>. Acesso em: 18 mar. 2023.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **IAEA Internship Program**. Disponível em: <<https://www.iaea.org/about/employment/internships>>. Acesso em: 30 abr. 2023.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **IAEA Awards 150 Women Marie Skłodowska-Curie Scholarships**. Disponível em: <<https://www.iaea.org/newscenter/news/iaea-awards-150-women-marie-skłodowska-curie-scholarships>>. Acesso em: 30 abr. 2023.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **History of IAEA**. Disponível em: <<https://www.iaea.org/about/overview/history>>. Acesso em: 09 abr. 2023.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **Lise Meitner Programme: Career development for more women in nuclear**. Disponível em: <<https://www.iaea.org/services/key-programmes/lise-meitner-programme>>. Acesso em: 18 mar. 2023.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **Jobs at IAEA**. Disponível em: <<https://iaea.taleo.net/careersection/ex/jobsearch.ftl#>>. Acesso em: 22 out. 2022.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **Journey of IAEA Women Leaders**. Disponível em: <<https://www.iaea.org/about/overview/gender-at-the-iaea/journey-of-iaea-women-leaders>>. Acesso em: 02 abr. 2022.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **Arquivo de documentos da Conferência Geral**. Disponível em: <<https://www.iaea.org/gc-archives>>. Acesso em: 21 mar. 2022.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **The Members of the Agency**. Disponível em: <<https://www.iaea.org/sites/default/files/publications/documents/infcircs/1959/inf-circ2r86.pdf>>. Acesso em: 25 jun. 2022.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **Types of Employment. Professional Staff.** Disponível em: <<https://www.iaea.org/about/employment/professional-staff>>. Acesso em: 09 abr. 2023.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **Types of Employment. Consultants and Experts.** Disponível em: <<https://www.iaea.org/about/employment/consultants-and-experts>>. Acesso em: 09/04/2023.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **Lise Meitner Programme: Information for Applicants.** Disponível em: <<https://www.iaea.org/services/key-programmes/lise-meitner-programme/information-for-applicants>>. Acesso em: 01 mai. 2023.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **GovAtom.** Disponível em: <<https://www.iaea.org/resources/databases/govatom>>. Acesso em: 20 abr. 2023.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **Webinar on Human Resource Strategies for Gender Equality in Nuclear Organization.** Disponível em: <<https://www.iaea.org/newscenter/news/bringing-more-women-to-nuclear-human-resource-strategies-for-gender-equality-in-nuclear-organizations>>. Acesso em: 30 abr. 2023.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **Joint Statement by the Atomic Energy Organization of Iran (AEOI) and the International Atomic Energy Agency (IAEA).** Disponível em: <<https://www.iaea.org/newscenter/pressreleases/joint-statement-by-the-atomic-energy-organization-of-iran-aeoi-and-the-international-atomic-energy-agency-iaea>>. Acesso em: 13 mar. 2023.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **Women and Girls in Science: How the IAEA has contributed to the Development of Scientists over the years.** Disponível em: <<https://www.iaea.org/newscenter/news/women-and-girls-in-science-how-the-iaea-has-contributed-to-the-development-of-scientists-over-the-years>>. Acesso em: 31 jul. 2023.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **First International Nuclear Science Olympiad.** Disponível em: <https://www.linkedin.com/posts/marina-mishar-7126109_the-new-nuclear-science-olympiad-steering-activity-7032023534965022720-vhUN/?trk=public_profile_like_view>. Acesso: 04 ago. 2023.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **Students and Teachers in Asia and the Pacific Share their Innovative Visions for Developing using Nuclear Science and Technology.** Disponível em: <<https://www.iaea.org/newscenter/news/students-and-teachers-in-asia-and-the-pacific-share-their-innovative-visions-for-development-using-nuclear-science-and-technology>>. Acesso em: 04 ago. 2023.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **International Youth Day: New IAEA Nuclear Science and Technology Student Competition for Asia.** Disponível em: <<https://www.iaea.org/newscenter/news/international-youth-day-new-iaea-nuclear-science-and-technology-student-competition-for-asia>>. Acesso em: 04 ago. 2023.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **Nursingroom.** Disponível em: <<https://www.linkedin.com/in/raloper/recent-activity/all/>>. Acesso em: 04 ago. 2023.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **About TC Programme.** Disponível em: <<https://www.iaea.org/services/technical-cooperation-programme/about>>. Acesso em: 04 ago. 2023.

INTERNATIONAL Atomic Energy Agency. **The Statute of the IAEA.** Disponível em: <<https://www.iaea.org/about/statute>>. Acesso em: 30 jul. 2023.

JACOBIN BRASIL, por Chuck McKeever, em 07/08/2022 – **“Os EUA devastaram as Ilhas Marshall e agora estão se recusando a ajudar o povo marshallense”.** Disponível em: <<https://jacobin.com.br/2022/08/os-eua-devastaram-as-ilhas-marshall-e-agora-estao-se-recusando-a-ajudar-o-povo-marshallense/>>. Acesso em: 19 fev. 2023.

OBJETIVO de Desenvolvimento Sustentável nº4: **Assegurar a igualdade de acesso à educação de qualidade para todos e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida.** Disponível em: <<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/education/>>. Acesso em: 21/04/2023.

OBJETIVO de Desenvolvimento Sustentável nº5: **Promover a Igualdade de Gênero e o Empoderamento da Mulher.** Disponível em: <<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/gender-equality/>>. Acesso em: 12 mai. 2023.

OBJETIVO de Desenvolvimento do Milênio nº5: **Melhorar a saúde materna.** Disponível em: <<https://www.un.org/millenniumgoals/>>. Acesso em: 21 abr. 2023.

Pioneering Women in Los Alamos. Disponível em: <https://www.losalamoshistory.org/uploads/1/0/4/7/104747733/_cpo_scifes_womenpost_r4sm_low-res.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2023.

STOCKHOLM International Peace Research Institute (SIPRI). **Year Book 2022.** Oxford University Press, 2022. Disponível em: <<https://reliefweb.int/report/world/sipri-yearbook-2022-armaments-disarmament-and-international-security-summary>>. Acesso em: 05mar. 2023.

UNITED Nations. **Office for Disarmament Affairs.** Disponível em: <<https://www.un.org/disarmament/topics/gender/>>. Acesso em: 10 nov. 2022.

UNITED Nations. **Gender Mainstreaming: An Overview**. United Nations New York, 2002. Disponível em: <<https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>>. Acesso em: 21 abr. 2023.

VINHAS, L. **Medidas de Não-Proliferação de Armas Nucleares e o Impacto na Ciência**. Anais da 56ª Reunião Anual da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência. Cuiabá, MT, 2004. Disponível em: <http://sbpcnet.org.br/livro/56ra/banco_conf_simp/textos/LaercioVinhas.htm> Acesso em: 05 ago. 2023.

WOMEN in Nuclear Global. Disponível em: <<https://win-global.org/>>. Acesso em: 17 out. 2022.

WOMEN in Nuclear Global. **WiNfo Newsletter nº1**, 1993. Disponível em: <<https://win-global.org/newsletter/184#page=1>>. Acesso em: 04/12/2022.

Livretos e revistas

ÁTOMO ROSA-SHOCKING: A contribuição inédita e desconhecida das “mulheres nucleares” à ciência e à tecnologia. **Revista Brasil Nuclear**, Ano 5, n.17, 1998.

SOMOS POTENCIA: Guide for Gender Mainstreaming in the Nuclear Sector in Latin America and the Caribbean. **WiN ARCAL**, Viena, Áustria, 2022. Disponível em: <https://www.iaea.org/newscenter/news/win-arcac-chapter-launches-practical-guide-on-gender-related-issues-in-nuclear> Acesso em: 13 dez. 2022.

WiN Global Editorial Committee, “20 Years of WiN”, Ed.1, **WiN Global Book**, Londres, Reino Unido, 2013.

Entrevistas

WOMEN in Nuclear Global. A real example of commitment and inspiration Dr. Irene Aegerter, WiN Global founder. **WiN Global Newsletter**, junho, 2021. Disponível em: <https://mailchi.mp/91fe10949eb2/win-global-newsletter-2021-june> Acesso em: 02 abr. 2022.

PEREIRA, Pérola Abreu e KUELE, Giovanna. Entrevista exclusiva com a Capitã-de-Corveta Marcia Braga. **Instituto Igarapé**, 28 de agosto de 2019. Disponível em: <https://igarape.org.br/entrevista-exclusiva-com-a-capitao-de-corveta-marcia-braga/> Acesso em: 24 out. 2022.

History Research Project: Oral History Videos. Interview with Merle Opelz, **UNIVERSIDADE DE VIENA**. IAEA 28 de julho de 2015. Disponível em: <https://iaea-history.univie.ac.at/oral-history-videos/interviews-j-o/> Acesso em: 10 out. 2022.

History Research Project: Oral History Videos. Interview with Shirley Johnson, **UNIVERSIDADE DE VIENA. IAEA** 20 de Agosto de 2015. Disponível em: <https://iaea-history.univie.ac.at/oral-history-videos/interviews-j-o/> Acesso em: 10 out. 2022.

History Research Project: Oral History Videos. Interview with Odette Jankowitsch-Prevor, **UNIVERSIDADE DE VIENA. IAEA**. 24 de abril de 2015. Disponível em: <https://iaea-history.univie.ac.at/oral-history-videos/interviews-j-o/> Acesso em: 10 out. 2022.

History Research Project: Oral History Videos. Austria and the IAEA. Panorama – Atombehörde (IAEO). **UNIVERSIDADE DE VIENA. IAEA** 4 fev. 1970. Disponível em: <https://iaea-history.univie.ac.at/austria-and-the-iaea/> Acesso em: 14 out. 2022.

Vídeos

ACHESSON, Ray. **Banning the Bomb, Smashing the Patriarchy**. Disponível em: https://www.ted.com/talks/ray_acheson_banning_the_bomb_smashing_the_patriarchy Acesso em: 24 out. 2022.

CRENSHAW, Kimberlé Williams. **A Urgência da Interseccionalidade**. TED Conference. Disponível no YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=vQccQnBGxHU>. Acesso em: 24 out. 2022.

DCAF, Geneva Centre for Security Sector Governance. **Why gender matters in security and justice**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=h0IJxROwKh4> Acesso em: 22 jul. 2023.

EUROPEAN Institute for Gender Equality. **What is Gender Mainstreaming?** Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming> Acesso em: 15 abr. 2023.

GSUM Policy Brief. **Mapeando a agenda Mulheres, Paz e Segurança na América Latina**. Disponível no YouTube: https://www.youtube.com/watch?v=NVD8uZX_cLI Acesso em: 25 nov. 2022.

MINISTERIAL Conference 2022 Nuclear Power in the 21st Century. In Focus: **Together for More Women in Nuclear**. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=QxCUI7gQFZs&list=PLCsYX9QVCDTHzI_FSKtHm74sA2K0mLtRq&index=8 Acesso em: 03 mar. 2023

SWEDISH Association of Local Authorities and Regions. **Sustainable Gender Equality: A film about gender mainstreaming in practice**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJEg> Acesso em: 15 jul. 2022.

UN Women Training Center. Webinar. **Gender Mainstreaming: Strategies to Address Gender Inequality**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=RgvkBGnzeiE> Acesso em: 26 jul. 2023.

WiN Brasil. Seminários Técnicos: **Eventos e Treinamentos apoiados pela AIEA**
– **como participar?** Disponível em:
<https://www.youtube.com/watch?v=qllahGrYzwE> Acesso em: 22 nov. 2022.