



Pontifícia
Universidade
Católica do
Rio de Janeiro

Beatriz Vieira Soares

Gênero e Proteção: Impacto da presença de Mulheres em Operações de Paz

Trabalho de conclusão de curso

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

Orientador: Paula Drumond

Resumo

Soares, Vieira Beatriz. **Gênero e Proteção: Impacto da Presença de Mulheres em Operações de Paz**. Rio de Janeiro, 2025. Trabalho de conclusão de curso – Instituto de Relações Internacionais, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

As Missões de Paz da ONU tiveram seu início em 1948. Atualmente, mais de 70 anos depois, já foram realizadas mais de 70 missões em diferentes países, com o objetivo de levar a paz a áreas de conflitos intensos e auxiliar na sua manutenção, garantindo também a proteção dos civis e promovendo a democracia. Porém, com uma certa frequência, ocorrem durante essas operações casos de abuso de poder e violência (principalmente sexual) contra a população local por parte dos peacekeepers. Por se encontrarem em posição de maior vulnerabilidade durante conflitos, mulheres e crianças são as principais vítimas dessa prática. Esse comportamento inadequado, presente em diversas missões de paz, evidencia a necessidade de uma discussão sobre como prevenir e combater esses abusos. Com isso em mente, este policy paper propõe-se a abordar se e como a presença de mulheres (militares, civis e policiais) pode impactar positivamente a proteção de civis, particularmente em relação à violência de gênero e sexual, nas operações de paz. Para esse fim, será realizada uma análise da participação de mulheres em operações de paz e de seu impacto em questões relacionadas à violência por meio de 2 estudos de caso: a MINUSCA (Missão Multidimensional Integrada das Nações Unidas para a Estabilização da República Centro-Africana) e a MONUSCO (Missão das Nações Unidas para a Estabilização na República Democrática do Congo).

Palavras-chave

Operações de Paz ; Gênero; Proteção de Civis.

Sumário

Introdução

1. Gênero e Operações de paz
2. Agenda MPS e Seus Pilares
3. Mapeamento Atual da Participação das Mulheres em Operações
4. AES na MINUSCA
- 4.1. Transversalização de gênero e segurança na MINUSCA
5. AES na MONUSCO
6. Conclusão
7. Recomendações
8. Referências

Lista de figuras

Figura 1 – Resoluções Agenda Mulheres, Paz e Segurança	12
Figura 2 – Campanha Tolerância Zero ONU	18
Figura 3 – Percentual de Mulheres em Missões de Paz	23
Figura 4 – Acusações de AES por ano MINUSCA	28
Figura 5 – Ano dos incidentes MINUSCA	29
Figura 6 – Acusações por cargo de serviço MINUSCA	29
Figura 7 – Idade das vítimas identificadas na MINUSCA	30
Figura 8 – Acusações de AES por ano MONUSCO	37
Figura 9 – Ano dos incidentes MONUSCO	38
Figura 10 – Acusações por cargo de serviço MONUSCO	38

Introdução:

A primeira missão de paz da Organização das Nações Unidas, realizada em 1948, ocorreu com o envio da Organização de Supervisão de Tréguas das Nações Unidas para que fosse realizada a supervisão do Acordo de Armistício entre Israel e países árabes vizinhos. Desde então, foram realizadas dezenas de outras operações de manutenção da paz (Nações Unidas, s.d.). Ao longo dos anos, as missões foram passando por alterações em sua natureza e propósito, e evoluindo, até chegarem no estado em que se encontram atualmente (KENKEL, 2013). Quando mudanças ocorrem, nasce uma nova geração de operações de paz. Hoje, essas missões já se encontram na 4ª geração, com indícios de uma possível 5ª geração surgindo (KENKEL, 2013).

As missões de paz originais, ou seja, da primeira geração, atuavam com um mandato baseado no capítulo VI da Carta das Nações Unidas. Elas possuíam regras muito rígidas para o seu envolvimento por uma questão de respeito à soberania dos Estados (como por exemplo de retirarem suas tropas quando um acordo político consegue ser realizado) (KENKEL, 2013). Seus mandatos tinham como base 3 princípios que estão presentes nas operações da ONU até os dias de hoje. São eles: consentimento do país hospedeiro, imparcialidade e não uso da força pelas tropas da organização. Porém, devido a sua essência passiva e lógica pacifista de resolução de conflitos, a primeira geração foi criticada por somente interromper os conflitos, ao invés de realmente incentivar uma resolução definitiva para os mesmos. Essas críticas motivaram uma mudança no funcionamento das missões, levando às operações de paz de segunda geração (KENKEL, 2013).

Com o encerramento da Guerra Fria entre EUA e URSS, ocorreram algumas mudanças no cenário internacional que impactaram as operações de paz da ONU. A demanda por missões de paz cresceu e os conflitos passaram a ser em sua maioria internos, ao invés de interestatais, houve também uma maior conscientização por parte dos atores internacionais sobre a necessidade de fornecer ajuda humanitária (KENKEL, 2013). Os mandatos das operações de segunda geração visavam também auxiliar na transição para a paz, introduzindo a participação de civis em tarefas na transição política do conflito (KENKEL, 2013). Contudo, o uso da força militar continuou restrito pelo Capítulo VI da Carta da ONU. Essa limitação gerou um descompasso entre as novas funções das missões e os recursos disponíveis, levando a ONU a reconsiderar sua forma de atuação (KENKEL, 2013).

Surge, então, uma terceira geração de missões, com mandato baseado no Capítulo VII da Carta das Nações Unidas e maior autorização para o uso da força, com o objetivo de garantir o cumprimento do mandato (KENKEL, 2013). Além da possibilidade de uso da força, outra mudança foi a crescente incorporação de diretrizes humanitárias nas operações da organização. Questões humanitárias e de proteção de civis passaram a ocupar cada vez mais espaço na ONU, que passou a buscar um equilíbrio entre a promoção dos direitos humanos e o princípio da não intervenção nos assuntos internos dos países que sediavam as missões, em respeito à sua soberania (KENKEL, 2013).

A chamada quarta geração das operações de paz (KENKEL, 2013) é caracterizada por missões de caráter mais assertivo, que combinam maior autorização para o uso da força com atribuições civis ampliadas, o que resulta em maior impacto sobre a autonomia local dos países onde são implementadas. Observa-se também um aumento das missões de peacebuilding, que passam a interferir de forma mais direta na política doméstica com o propósito de promover um ambiente mais democrático e economicamente liberal (KENKEL, 2013). É possível, portanto, identificar uma evolução no propósito das operações de paz: se, inicialmente, buscavam sobretudo administrar o conflito e viabilizar acordos entre as partes em disputa, hoje procuram estabelecer uma paz verdadeiramente duradoura, abordando as causas profundas dos conflitos (KENKEL, 2013).

Por causa da mudança na dinâmica e nas regras das operações, criou-se uma necessidade maior de envolver outros atores e organizações nesse processo de pacificação, que se torna cada vez mais complexo para a ONU. Nos últimos 70 anos, é possível observar o longo caminho de evolução que as operações percorreram e continuam a percorrer. Nesse contexto, a participação de mulheres ganha destaque como uma dimensão estratégica para ampliar a eficácia das missões de paz e garantir o alcance de uma paz sustentável. Estudos indicam que a inclusão de mulheres em diferentes funções, desde a mediação até a segurança no terreno, contribui para um ambiente mais seguro, promove a confiança das comunidades locais e fortalece o impacto das iniciativas de paz, abrindo espaço para novas discussões sobre políticas de gênero nas operações internacionais. Essas conclusões foram reforçadas pelo “Estudo Global sobre a Implementação da Resolução 1325 do Conselho de Segurança”, que foi realizado em 2015 e será debatido mais à frente no trabalho, e reiteradas pelo Secretário Geral da ONU António Guterres, em 2017 (WESTENDORF, 2017) e pelo relatório *Women with a Blue Helmet: The Integration of Women and Gender Issues in UN Peacekeeping Missions* do *United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women* (BERTOLAZZI, 2010).

Com isso em mente, este policy paper analisa se e como a presença de mulheres (militares, civis e policiais) pode impactar positivamente a proteção de civis, particularmente no tocante ao abuso e exploração sexual, nas operações de paz. Busca-se, a partir dessa discussão, contribuir para o fortalecimento dos mecanismos de proteção dos civis e prevenção de abusos e violência contra a população local. Essa discussão tem o potencial de aplicação a outras missões de paz da organização, indicando possíveis boas práticas que podem criar um padrão a ser seguido. O PB também busca fornecer insumos para a ONU e contribui para fomentar o debate público sobre a importância da presença de mulheres em posições e cargos decisórios voltados para a paz e segurança, promovendo a sua presença e atuação em cenários de conflito e violência e desmistificando a crença de que mulheres não deveriam atuar nesses ambientes.

A prevenção e o enfrentamento do abuso e da exploração sexual pode ser abordada de diferentes maneiras. Contudo, este policy brief foca especificamente na participação de mulheres em operações de paz e em seus impactos sobre essa questão. Para isso, serão analisados dois estudos de caso: a Missão Multidimensional Integrada das Nações Unidas para a Estabilização da República Centro-Africana (MINUSCA) e a Missão das Nações Unidas para a Estabilização na República Democrática do Congo (MONUSCO). Apesar de seus robustos mandatos para a proteção de civis, ambas missões enfrentaram relatos de violações aos direitos humanos, incluindo casos de abuso e exploração sexual (AES) por seus agentes de paz. Em 2018, a Organização das Nações Unidas recebeu 259 acusações de AES, 148 envolvendo diretamente funcionários da organização e 111 envolvendo funcionários de organizações parceiras que implementam programas da ONU (Nações Unidas, 2019). Em 2023, dados da ONU registraram cerca de 3,6 mil casos de abusos sexuais em contextos de guerra, envolvendo civis, militares e grupos armados. Nesses casos, 95% das vítimas são mulheres e crianças (ONU News, 2024).

Com esse propósito, a primeira seção discutirá a relação entre gênero e operações de paz, visando demonstrando a necessidade e relevância de integrar uma perspectiva de gênero nas missões de paz da ONU. A segunda seção se debruçará mais especificamente sobre a agenda “Mulheres, Paz e Segurança” (MPS) do Conselho de Segurança da ONU, apresentando seus pilares com vistas a compreender seus mecanismos para ampliar a participação e a proteção de mulheres e meninas, particularmente nos contextos das operações de paz. A terceira seção realizará um mapeamento geral da participação de mulheres em operações de paz com vistas a identificar como as normativas da agenda MPS

estão avançando na prática. Além de identificar como essa participação pode impactar positivamente a proteção de civis, particularmente nos casos de AES. A quarta e quinta seções apresentarão os casos específicos da MINUSCA e MONUSCO, analisando os dados existentes sobre a participação de mulheres, AES e a implementação e efetividade das políticas de gênero voltadas ao combate desses abusos. Por fim, serão apresentadas a conclusão, as recomendações e as referências do trabalho.

1. Gênero e Operações de Paz

Uma perspectiva de gênero é crucial durante missões de paz, pois os conflitos armados afetam as mulheres e meninas de maneira distinta, gerando necessidades específicas. Elas enfrentam desafios próprios de saúde, como gravidez, puerpério (Comitê Internacional da Cruz Vermelha, s.d.) e períodos menstruais, por exemplo. Além disso, em diversas culturas, são marginalizadas e frequentemente consideradas cidadãs de segunda classe, sendo muitas vezes privadas de seus direitos (ONU News, 2025). Durante conflitos armados, essa vulnerabilidade se intensifica, especialmente diante do aumento das chances de sofrerem violência sexual em cenários de colapso governamental e ausência de leis, situação comum em conflitos armados (Comitê Internacional da Cruz Vermelha, 2025). Nesses ambientes, elas estão expostas não só às formas de violência que atingem ambos os sexos, como assassinatos, tortura, deslocamento forçado, perda de bens e separação familiar, mas também a estupro, abuso sexual e escravidão sexual, violências que, embora também possam afetar homens, atingem as mulheres de forma desproporcional, incluindo a possibilidade de gravidez forçada (ONU, 1995). As mulheres também são mais afetadas pelo deslocamento forçado e insegurança alimentar levando em conta que elas carregam o fardo de serem as principais cuidadoras e provedoras para suas famílias (UN Women, 2025). Diante disso, torna-se necessário desenvolver estratégias e protocolos específicos para sua proteção e segurança, o que inclui ampliar a participação feminina (tanto de militares quanto de civis) nas operações de paz. Para que a ONU incorpore efetivamente uma perspectiva de gênero, é essencial que haja, além de resoluções e políticas voltadas ao público feminino, um número significativo de mulheres em posições de autoridade e fiscalização de tropas nas operações, bem como atuando como soldados, interagindo diretamente com a população.

Uma estratégia central nesse sentido é o princípio da transversalização de gênero (*gender mainstreaming*) (REBELO, 2012). Esse conceito reconhece que apesar de homens e mulheres serem diferentes, os direitos, responsabilidades e oportunidades devem ser os mesmos para ambos. De acordo com a definição do Conselho Econômico e Social da ONU, a transversalização de gênero pode ser definida como:

“o processo de avaliação das implicações para homens e mulheres de qualquer ação planejada, inclusive leis, políticas ou programas, em todas as áreas e em todos os níveis. É uma estratégia para fazer que os interesses e as experiências de homens e mulheres sejam levados em consideração no planejamento, implementação, monitoramento e avaliação de

políticas e programas em todas as esferas políticas, econômicas e sociais, de modo que mulheres e homens se beneficiem igualmente e a desigualdade não se perpetue” (Olsson apud Rebelo, 2000, p.6).

Segundo Rebelo, para a ONU alcançar a igualdade de gênero, devem ser combinadas duas estratégias diferentes: o Equilíbrio de Gênero (representação equitativa de homens e mulheres em todos os cargos da ONU) e a Integração de Perspectivas de Gênero (REBELO, 2012, p. 39). Ou seja, é preciso aumentar a participação de mulheres, mas também levar em conta a análise de gênero ao elaborar políticas na intenção de mudar as hierarquias de gênero dentro da organização. É importante destacar que a inclusão de gênero em operações de paz não se resume somente a presença feminina em missões. São necessárias resoluções que atendam as necessidades das mulheres envolvidas na formulação da missão, incluindo daquelas afetadas pelo conflito, além de mecanismos legais que assegurem o cumprimento dessas diretrizes.

O processo da inclusão de uma perspectiva de gênero na ONU ocorreu de forma extremamente lenta ao longo dos anos. Apesar do seu compromisso em garantir os direitos iguais de todos desde a sua criação, em 1945, a organização demorou para elaborar políticas específicas de gênero. Em 1946, foi criada a Comissão Sobre o Status da Mulher (CSW), e tópicos relacionados a “mulher e paz” começaram a ser incluídos nas reuniões, contudo, a atenção principal focava em questões relacionadas à participação política e desenvolvimento social (REBELO, 2012). O debate sobre gênero e paz, portanto, mantinha-se superficial, concentrando-se na proteção de mulheres em situações de conflitos armados sem atenção aos papéis de liderança e negociação que poderiam ser desempenhados por elas, por exemplo. Assim, embora o tema estivesse presente nas pautas da ONU, as ações concretas foram escassas, e políticas e resoluções efetivas sobre gênero só começaram a ser implementadas a partir da década de 1990 (REBELO, 2012).

Quando os tópicos de Equilíbrio de Gênero e Integração de Perspectiva de Gênero começaram a ganhar mais espaço na área de conflitos armados e missões de paz, 3 documentos importantes foram produzidos: a Resolução 47/226 (1993), a Plataforma de Ação de Pequim (1995) e o Plano de Ação de Namíbia (2000) (REBELO, 2012). A Resolução 47/226 destaca a necessidade urgente de adotar medidas que impeçam práticas discriminatórias ou restrições de caráter sexista no recrutamento, na nomeação e na promoção de homens e mulheres no âmbito das Nações Unidas. A Plataforma de Ação de Pequim, resultado da Quarta Conferência das Nações Unidas sobre os Direitos da Mulher, reconhece

que as mulheres são afetadas de forma diferente em conflitos armados, sendo as principais vítimas de violência sexual, e que tanto os Estados quanto os atores internacionais devem tomar medidas específicas para lidar com essa questão. Além disso, o documento também expressa a importância da maior participação de mulheres (Equilíbrio de Gênero) na resolução de conflitos e construção da paz, atuando em todas as tomadas de decisões. Já o Plano de Ação da Namíbia, apresenta medidas práticas para garantir o acesso igualitário das mulheres, abrangendo desde o planejamento e a estruturação das missões de paz até a execução dos acordos (REBELO, 2012).

Apesar das medidas anteriores para inserir a perspectiva de gênero nas operações de paz, o principal avanço ocorreu em 31 de outubro de 2000, quando a Resolução 1325 foi aprovada pelo Conselho de Segurança da ONU, tornando-se um marco no combate à desigualdade de gênero (Governo Federal, 2022). Este documento reconhece que mulheres e meninas são impactadas de forma distinta em comparação aos homens em conflitos armados e tem necessidades específicas para serem atendidas (ONU Mulheres, 2020). Além disso, foi reafirmada a importância das mulheres para a construção e consolidação da paz e realizada uma solicitação para sua inclusão nas operações de campo, atuando em papéis de liderança e em áreas como negociação, mediação e prevenção de conflitos (ONU Mulheres, 2020). Pela primeira vez, o principal órgão da ONU debateu e aprovou uma resolução que trata simultaneamente os impactos dos conflitos armados, as questões de gênero e os processos de construção da paz (REBELO, 2012).

A Resolução 1325 inaugurou, então, a agenda sobre “Mulheres, Paz e Segurança” (MPS) nas Nações Unidas. Essa agenda deu visibilidade para a situação das mulheres em situações de conflitos no cenário internacional, apontando para a necessidade de medidas voltadas para a proteção, participação e protagonismo nos processos de paz e resolução de conflitos. Dentre outras temáticas, a agenda atua para implementar a inclusão feminina nas missões de paz e assegurar que as necessidades específicas que mulheres e meninas em conflitos armados sejam atendidas. Essa resolução deu origem a outras sobre esse assunto, conforme será destacado na seção a seguir.



Figura 1: Resoluções Agenda Mulheres, Paz e Segurança.

Fonte:

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2017/WPS-Resolutions-Poster-PT.pdf>

O quadro acima apresenta um breve resumo de algumas das principais resoluções que compõem a agenda MPS. Uma parte delas é orientada para ampliar a participação e liderança das mulheres na consolidação da paz e na prevenção de conflitos. É o caso, por exemplo, das resoluções 1889 (2009), 2122 (2013) e 2242 (2015). Enquanto a outra parte delas busca responder aos casos de violência sexual em conflitos, como a 1820 (2008), 1888 (2009), 1960 (2010) e a 2106 (2013). Hoje, a agenda MPS é composta por um total de 10 resoluções-chave que formam o seu núcleo normativo, promovendo a inclusão das mulheres em missões de paz, garantindo a proteção de seus direitos e fortalecendo sua atuação em processos de decisão e mediação em contextos de conflito (UN Women, s.d.). Apesar de sua ênfase no

combate e prevenção da violência sexual em situações de conflitos armados, é importante destacar que os debates sobre exploração e abusos sexuais por parte de peacekeepers não estão diretamente contemplados por essas resoluções, visto que a ONU prefere abordar esses assunto de forma separada, como será explicado mais adiante.

A ONU define como exploração sexual: “qualquer tentativa ou abuso efetivo de uma posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para propósitos sexuais, incluindo, mas não limitado a lucros monetários, sociais ou políticos da exploração sexual de outrem” (United Nations, 2017, p. 6). Já o abuso sexual é definido como “a intrusão física efetiva ou ameaçada de natureza sexual, seja por força, ou sob condições desiguais ou coercivas” (United Nations, 2017, p. 5). Os primeiros relatos de AES cometidos por agentes da organização datam de 1993 durante a missão “Autoridade Transitória das Nações Unidas no Camboja”, quando o número de trabalhadoras sexuais no país passou de 6 mil para 25 mil desde o início da missão em 1992 (SEARLE; WESTENDORF, 2017). Além disso, também foram feitas denúncias que demonstram que os agentes da ONU, que eram enviados para estabelecer a paz, estavam envolvidos em atos de violência e exploração sexual contra a população local, contradizendo o mandato que eles tinham de proteger e garantir a segurança das comunidades afetadas pelo conflito (SEARLE; WESTENDORF, 2017). Desde então, foram registrados relatos de vários tipos de AES cometidos por peacekeepers em diversas operações de paz, envolvendo práticas como prostituição, tráfico sexual, produção de conteúdo pornográfico, estupro, estupro coletivo, violência sexual sádica, transações sexuais, etc. As vítimas dessas práticas incluem tanto adultos quanto crianças de comunidades locais (WESTENDORF, 2017).

2. Agenda MPS e seus Pilares

Conforme mencionado anteriormente, a Resolução 1325 (2000) foi um marco na história por inserir as lentes de gênero em políticas da ONU, promovendo tanto o equilíbrio de gênero quanto a integração sistemática dessa perspectiva nas operações e decisões da organização. Dentre as medidas propostas nesse sentido, destacam-se, por exemplo, o pedido para que sejam inseridas consultoras de gênero nas missões na intenção, garantir a inclusão feminina e a solicitação para que sejam realizados treinamentos de gênero sobre direitos e necessidades das mulheres com os envolvidos nas operações de paz (UN Women, s.d.). Embora essa resolução não tenha caráter obrigatório e os Estados que desrespeitem suas diretrizes não

sejam penalizados, o fato de ter sido aprovada com unanimidade em um órgão importante da ONU lhe garante um certo peso e demonstra um consenso político e diplomático entre os Estados-membros quanto ao conteúdo apresentado (REBELO, 2012). Este documento foi fruto do esforço conjunto de diversos atores, tanto estatais quanto não estatais, como por exemplo ativistas feministas, ONGs de direitos das mulheres, agências especializadas da ONU, etc (REBELO, 2012). Conforme aponta Tamyra Rebelo, “A partir da Resolução 1325, as mulheres deixam de ser vistas apenas como vítimas de guerra - objeto de proteção dos homens - para adquirir papel funcional no âmbito da política, espaço onde as ideias são elaboradas e adotadas” (REBELO, 2012, p. 101)

A agenda “Mulheres, Paz e Segurança” estrutura-se em quatro pilares centrais (United Nations Development Programme, 2019). O primeiro é a **prevenção**, que envolve a adoção de medidas para evitar conflitos e todas as formas de violência contra mulheres e meninas em contextos de conflito e pós-conflito. O segundo pilar é a **participação**, que busca assegurar a presença igualitária das mulheres e a promoção da igualdade de gênero em todos os níveis dos processos decisórios relacionados à paz e segurança. O terceiro, a **proteção**, refere-se à garantia de que mulheres e meninas sejam resguardadas de todas as formas de violência sexual e baseada em gênero, com a devida promoção e salvaguarda de seus direitos durante situações de conflito. Por fim, o pilar de **assistência e recuperação** enfatiza a necessidade de atender às demandas específicas das mulheres e de fortalecer suas capacidades para atuarem como agentes nos processos de ajuda humanitária, reconstrução e recuperação em cenários de conflito e pós-conflito (United Nations Development Programme, 2019). Considerando a temática aqui abordada, nosso foco será em 2 pilares: o de participação, analisando como a agenda pretende garantir a maior participação de mulheres no meio de conflitos e segurança, e o de proteção, examinando as estratégias criadas para lidar com questões de violência sexual em conflitos.

Com o objetivo de ampliar a participação feminina nas missões das Nações Unidas (tanto em funções administrativas quanto em postos de liderança e atuação em campo), a agenda MPS passou a orientar a inclusão de mulheres em todas as etapas dos processos de paz, como prevenção e resolução de conflitos, negociações, operações de peacekeeping, resposta humanitária e reconstrução pós-conflito (UN Women, s.d.). Nesse contexto, surgiram resoluções específicas que estabelecem diretrizes para essa ampliação de participação. É o caso da Resolução 1889 (2009) que define um conjunto de indicadores para acompanhar a implementação da Resolução 1325 e solicita que o Secretário-Geral apresente relatórios sobre a participação e a inclusão de mulheres nos processos de consolidação da paz (UN Women,

s.d.). A Resolução 2122 (2013), por sua vez, reafirma que a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres são elementos essenciais para a paz e a segurança internacionais. A mesma resolução reconhece que conflitos afetam mulheres e meninas de maneira específica e orienta que a agenda MPS seja aplicada de forma consistente em todas as atividades do Conselho de Segurança (UN Women, s.d.). A Resolução 2242 (2015) institui o Grupo Informal de Especialistas (IEG), identifica desafios persistentes que dificultam a implementação plena da agenda MPS (como limitações de financiamento e necessidade de reformas institucionais) e incentiva maior articulação entre a agenda e as políticas de combate ao terrorismo e ao extremismo violento. A resolução também recomenda melhorias nos métodos de trabalho do Conselho de Segurança relacionados ao tema (UN Women, s.d.). A Resolução 2493 (2019), a mais recente da agenda, reforça a necessidade de implementar integralmente todas as resoluções anteriores da agenda MPS e solicita que a ONU desenvolva estratégias adaptadas a cada contexto para ampliar a participação feminina em todos os processos de paz apoiados pela organização. Ela também solicita aos Estados-membros que garantam apoio adequado para que mulheres participem de forma plena, igualitária e efetiva em todas as etapas das iniciativas de paz, incluindo nos mecanismos criados para aplicar e monitorar acordos (UN Women, s.d.).

Para consolidar esses objetivos da agenda MPS a respeito da participação feminina, foi criado pela ONU Mulheres o “Elsie Initiative Fund” em 2019 (UN Women, 2025). Um fundo que atua oferecendo suporte técnico e financeiro para que instituições de segurança implementem reformas e iniciativas voltadas ao aumento do recrutamento e ao fortalecimento da atuação de mulheres em operações de paz (The Elsie Initiative Fund, s.d.). Desde que foi estabelecido, a iniciativa já contribuiu para o aprimoramento de 33 instituições em mais de 20 países, promovendo melhorias em seus marcos institucionais, na infraestrutura e na qualificação de seu pessoal (UN Women, 2025).

Em relação a medidas de proteção para combater a violência sexual relacionada a conflitos (VSRC), foram aprovadas cinco resoluções no âmbito dessa agenda (UN Women, s.d.). A Resolução 1820 (2008) reconhece a violência sexual como estratégia de guerra e afirma que esse tipo de violação representa uma ameaça à paz e à segurança internacionais, demandando uma resposta concreta no campo da segurança. A resolução 1888 fortalece os mecanismos de combate à violência sexual em conflitos ao criar o cargo de Representante Especial do Secretário-Geral, além de uma equipe especializada em questões de Estado de Direito e violência sexual nesses cenários. A resolução 1960 (2010) introduz um sistema dedicado ao acompanhamento e à elaboração de relatórios sobre episódios de violência sexual em

situações de conflito armado. A Resolução 2106 (2013) reafirma a necessidade de responsabilizar autores de violência sexual em conflitos e destaca a importância do fortalecimento político e econômico das mulheres. E, por fim, a resolução 2467 (2019), que consolida a compreensão de que a violência sexual ligada a conflitos integra de forma estruturante a agenda MPS; reforça a importância de medidas de justiça e responsabilização; solicita apoio e proteção às organizações da sociedade civil lideradas por mulheres; e chama atenção para questões envolvendo crianças geradas em decorrência de estupro (UN Women, s.d.).

No entanto, é importante destacar que as resoluções que tratam de abuso e exploração sexual em missões de paz, quando praticados por funcionários da organização, não estão diretamente vinculadas à agenda MPS, embora o tema também diga respeito à proteção de mulheres e meninas em contextos de conflito. Como mencionado na seção anterior, a ONU prefere manter o tópico de AES separado dessa agenda. Quando cometido por peacekeepers, o AES é tratado como uma questão de disciplina das tropas, e não como uma questão de gênero (WESTENDORF, 2017). A pesquisadora Jasmine-Kim Westendorf afirma em um artigo para o instituto “LSE Centre for Women, Peace and Security”, que:

“AES é compreendido, principalmente, como um problema de regras que não são transmitidas, compreendidas ou cumpridas de forma adequada, em vez de ser visto como um conjunto diverso de comportamentos que envolvem diferentes níveis de agência e consentimento, e que refletem as condições e vulnerabilidades locais, bem como expectativas de gênero sobre comportamentos sexuais, oportunismo, violência e as culturas que os intervenientes levam consigo em suas missões” (WESTENDORF, 2017, p. 7).

Um exemplo disso é a Resolução 2272 (2016), que não faz parte da MPS, mas demanda que o Secretário-Geral deve repatriar e substituir todo um contingente militar ou policial nacional de uma missão de paz no caso de: existirem indícios consistentes de que seus integrantes cometeram abusos e exploração sexual de forma recorrente; se o país contribuinte de tropas não cumprir suas obrigações de investigar e responsabilizar os perpetradores ou de atualizar a ONU sobre o andamento do processo. Além de orientar o Secretário-Geral para que considere o histórico de cumprimento dessas obrigações ao avaliar se um Estado-membro deve continuar a enviar militares ou policiais para operações de paz (WHALAN, 2017). No entanto, separar esse tópico da agenda revela-se uma estratégia inadequada para enfrentar os problemas existentes nas missões de paz relacionados a abuso e exploração sexual, como

evidenciado pela persistência de numerosos casos. É necessário revisar a abordagem e incorporar uma análise de gênero nas políticas de prevenção e combate ao AES (WESTENDORF, 2017). A separação contribui para uma compreensão equivocada por parte dos peacekeepers sobre a situação, desconsiderando as dinâmicas de gênero que aumentam a vulnerabilidade das mulheres nesses contextos. Isso dificulta sua interpretação e aplicação correta das normas relacionadas ao AES. Além disso, afastar o tema de abuso e exploração da agenda, que já possui políticas e protocolos de operação mais consolidados, aumenta a dificuldade de enfrentar esse problema, como será discutido mais adiante no texto.

Para fundamentar esses argumentos, primeiro é preciso entender que, desde 2003, como consequência das diversas denúncias recebidas relacionadas a abuso e exploração sexual, a ONU tem adotado uma política de “tolerância zero” aplicável a todos os seus funcionários e agentes externos que atuem em cooperação com a organização (WESTENDORF, 2017). Essa política estabelece a proibição de qualquer relação sexual transacional (mesmo que consensual e entre adultos), bem como de relações sexuais com menores de idade, e desencoraja fortemente qualquer tipo de vínculo entre os peacekeepers e membros das comunidades locais, devido à desigualdade de poder existente (WESTENDORF, 2017). Segundo a ONU, tais relações frequentemente surgem em contextos de extrema vulnerabilidade econômica e social, nos quais a população local pode esperar receber recursos, como alimentos ou roupas, em troca de seu afeto. Nessas circunstâncias, as relações tendem a decorrer de necessidades de sobrevivência, e não de interesse romântico genuíno (WESTENDORF, 2017).

A organização demanda que todas as denúncias de AES devem ser encaminhadas para autoridades nacionais pela liderança da missão. Porém, mesmo após a implementação dessas regras, escândalos de AES seguiram emergindo, o que motivou o desenvolvimento de novos projetos e políticas de combate à essa prática (WESTENDORF, 2017). Como exemplo podemos citar a implementação de toques de recolher para as equipes, políticas de não confraternização, exigências de uso do uniforme fora das bases e a determinação de locais de acesso restrito aos peacekeepers (WESTENDORF, 2017), como em estabelecimentos que podem estar envolvidos na indústria sexual (United Nations Office on Drugs & Crime, s.d.). Essas medidas ajudaram a diminuir o número de casos oficialmente registrados, mas não eliminaram o problema, que continuou ocorrendo, com pesquisadores e funcionários da ONU alegando que as práticas exploratórias e abusos podem apenas ter sido deslocadas para a clandestinidade (WESTENDORF, 2017). A falha dessa lógica reside no fato de que a política da ONU se fundamenta no estabelecimento de códigos de conduta e no treinamento

comportamental das tropas. Quando ocorrem abusos, eles são geralmente interpretados como falhas individuais de disciplina dos soldados, e não como consequências de fatores estruturais, como desigualdade de gênero, pobreza e machismo presentes no sistema (WESTENDORF, 2017). É necessário que a organização não foque somente nas regras a serem seguidas e na punição para quem as descumpre, mas que tenha também um olhar mais amplo para a situação, avaliando o que torna o ambiente mais suscetível para que esses abusos ocorram e tratando a causa desse comportamento (WESTENDORF, 2017).

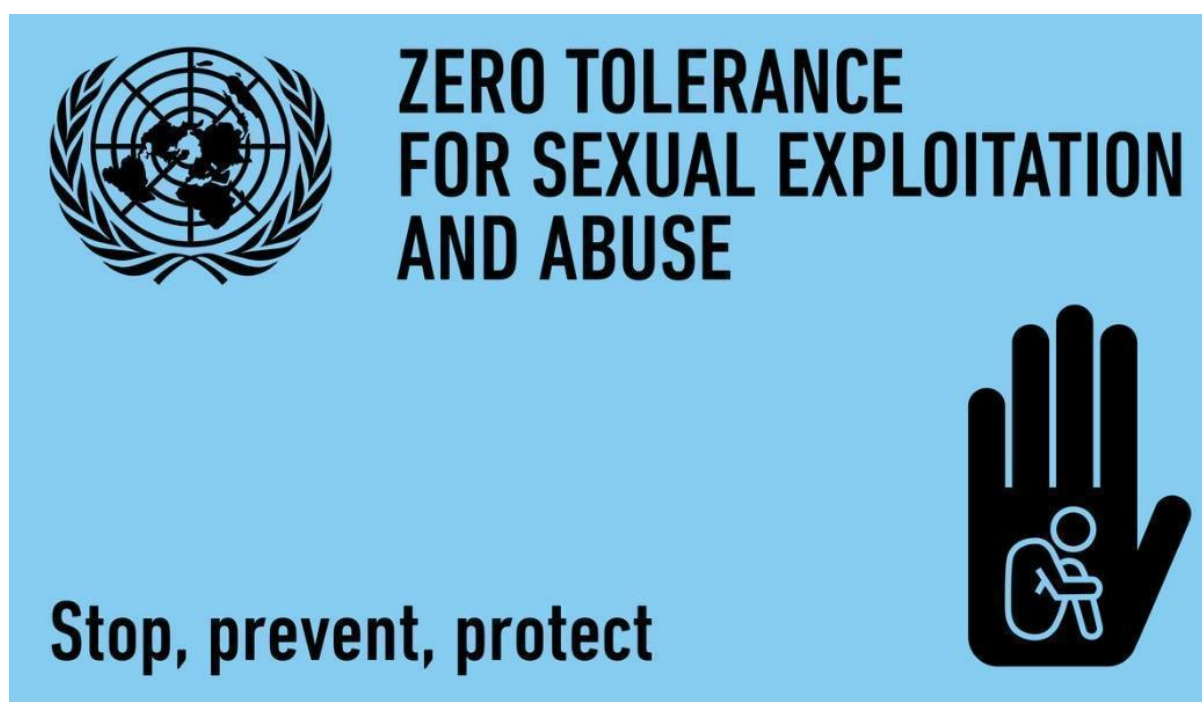


Figura 2: Campanha Tolerância Zero ONU.

Fonte:

<https://minusca.unmissions.org/en/minusca-military-and-civilian-focal-points-get-ready-train-staff-sea>

Westendorf revela uma tendência das Nações Unidas de agir no combate a casos de AES somente quando motivada por escândalos revelados pelas mídias e indignação do público, ao invés de proativamente, com muitos oficiais abafando casos e adiando a implementação de medidas corretivas para suas tropas (WESTENDORF, 2017). A ausência de uma análise de gênero nos materiais de treinamento e nas orientações sobre exploração e abuso sexual dificulta a compreensão, por parte dos soldados, das dinâmicas estruturais que regem essas interações e dos motivos que justificam a regulamentação das relações sexuais entre agentes da missão e populações locais. Em contrapartida, ao incorporar questões de gênero, bem como dinâmicas de poder e de vulnerabilidade, no treinamento obrigatório dos peacekeepers,

torna-se mais claro para eles por que as regras são essenciais e qual é o contexto social em que mulheres e meninas locais estão inseridas (WESTENDORF, 2017). Se as normas e os treinamentos sobre AES incorporassem a linguagem e o arcabouço conceitual da agenda MPS, especialmente no que diz respeito à forma como gênero e poder moldam a vida de mulheres em contextos de conflito, os integrantes das missões não apenas saberiam quais regras precisam seguir, mas também por que elas precisam ser seguidas (WESTENDORF, 2017). Atualmente, os agentes da ONU recebem as orientações de comportamento, mas não aprendem sobre como o ambiente da missão é propício a situações de abuso e quão vulneráveis essas mulheres estão a explorações sexuais (WESTENDORF, 2017). Além disso, a falta de integração entre as políticas de AES e a agenda MPS acaba afastando a abordagem de AES do conjunto de políticas e práticas operacionais voltadas à violência sexual em conflitos, desenvolvidas a partir de resoluções importantes do Conselho de Segurança. Isso é prejudicial para a questão de abuso e exploração sexual porque as práticas de combate, o direito de assistência às vítimas e os mecanismos de responsabilização de VSRC estão bem consolidados graças às resoluções da agenda MPS. A união de abordagens que combatem o AES e a VSRC tornaria mais prática e eficaz, portanto, as políticas voltadas à proteção das mulheres (WESTENDORF, 2017).

Em 2015, 15 anos após a implementação da Resolução 1325 e da criação da agenda MPS, foi observado que as mulheres ainda continuavam enfrentando desafios e dificuldades substantivas na área de paz e segurança (United Nations Development Programme, 2019). Em função disso, foi publicado pelo Secretário Geral da ONU um “Estudo Global sobre a Implementação da Resolução 1325 do Conselho de Segurança” visando melhor compreender como superar essas questões. O Estudo Global mostrou que, embora a agenda MPS tenha contribuído para diversas mudanças significativas no sistema internacional, seu impacto na vida das mulheres ainda estava limitado, e foram identificadas algumas causas para tal que deveriam ser corrigidas (United Nations Development Programme, 2019). Como por exemplo, a insuficiência de recursos nos orçamentos nacionais destinados aos Planos Nacionais de Ação da agenda MPS, a falta de monitoramento e de mecanismos de responsabilização pela implementação dos Planos de Ação Nacionais da MPS, e também a falta de coordenação entre órgãos governamentais, diferentes níveis de governo e sociedade civil para garantir a implementação efetiva das iniciativas MPS (United Nations Development Programme, 2019).

Em conclusão, embora a agenda Mulheres, Paz e Segurança tenha avançado significativamente desde a aprovação da Resolução 1325, ainda existem lacunas estruturais

que limitam sua plena implementação e, conseqüentemente, sua capacidade de transformar de modo efetivo a realidade das mulheres em contextos de conflito. A análise dos seus pilares demonstra que a participação feminina e a proteção contra abuso e exploração sexual são aspectos interdependentes, mas que, na prática, avançam de maneira desigual e desconectada devido a entraves institucionais, à fragmentação das políticas e à persistência de um ambiente militar marcado por hierarquias e normas de gênero desiguais. Além disso, a separação entre a agenda MPS e as políticas de combate ao abuso e exploração sexual cometidos por peacekeepers acaba evidenciando um desafio crítico: ao tratar o AES como mera questão disciplinar, a ONU deixa de reconhecer suas raízes estruturais relacionadas à desigualdade de gênero e às dinâmicas de poder que atravessam as missões. Assim, reforça-se a necessidade de integrar plenamente uma perspectiva de gênero aos mecanismos de prevenção, punição e assistência, articulando a agenda MPS às políticas de enfrentamento ao AES para garantir que a proteção e participação das mulheres não se limitem ao discurso, mas se traduzam em práticas operacionais concretas dentro das missões de paz.

3. Mapeamento Atual da Participação das Mulheres em Operações

Embora o equilíbrio numérico entre homens e mulheres em missões de paz não garanta, por si só, a plena integração de perspectivas de gênero nas operações de paz, as Nações Unidas defendem a ampliação da participação feminina como uma das principais estratégias para avançar na implementação do *gender mainstreaming* (REBELO, 2012, p. 15). A inclusão de mais mulheres é benéfica para operações de paz por diversos motivos, como por exemplo para estabelecer um bom relacionamento entre as tropas e as comunidades locais (UN Women, 2025). Elas são vistas como mais confiáveis e mais acessíveis pela população feminina local, aumentando suas chances de conseguirem informações importantes sobre os conflitos e ameaças no terreno, tornando a mitigação do conflito mais alcançável. Além de facilitarem para que as mulheres e meninas se sintam mais confortáveis para denunciarem casos existentes de AES e VSRC para as agentes (UN Women, 2025). O impacto também pode ser observado nos homens da comunidade, que costumam enxergar a figura feminina como menos ameaçadora. Outro efeito resultante dessa prática é que a imagem de soldados e policiais femininos também serve como modelo para meninas e mulheres locais (REBELO, 2012). Além disso, as peacekeepers, sejam elas civis, militares ou policiais que integram a missão, costumam ter maior sensibilidade para identificar as necessidades específicas das

mulheres da comunidade, justamente porque compartilham experiências e demandas semelhantes (UN Women, 2025). No entanto, é fundamental reconhecer que adotar uma estratégia baseada apenas no aumento do número de mulheres, partindo da ideia equivocada de que todas elas seriam naturalmente pacíficas ou gentis, é prejudicial (REBELO, 2012). Esse tipo de abordagem reforça estereótipos de gênero e acaba confinando as mulheres a funções percebidas como auxiliares, como se elas não fossem capazes de exercer papéis de liderança ou atividades que envolvam enfrentamento físico (REBELO, 2012). As mulheres têm direito às mesmas oportunidades que os homens para ocupar qualquer função que desejarem, seja atuando diretamente em conflitos como militares ou policiais, participando de negociações, exercendo funções de liderança, atuando como civis ou trabalhando em serviços de apoio.

A presença das mulheres, além de ínfima, ainda é extremamente estigmatizada, e seus cargos corresponde, em sua maioria, a funções consideradas “femininas” (REBELO, 2012). Isso é uma consequência direta das percepções dominantes sobre os papéis de gênero na sociedade segundo os quais as mulheres são entendidas como frágeis tanto física quanto emocionalmente (REBELO, 2012). A maior parte do trabalho realizado por elas estava relacionada a extensões de afazeres domésticos e atividades de apoio, incluindo trabalhos na cozinha, carregando água ou na enfermaria, por exemplo, quase nunca envolvendo participação direta em combate (REBELO, 2012). Tal realidade evidencia que, apesar de oficialmente integradas às forças armadas, muitas mulheres ainda não estavam plenamente incorporadas às estruturas militares. Os cargos majoritariamente ocupados por elas reforçavam uma visão machista que, embora em menor proporção, ainda persiste nos dias de hoje (REBELO, 2012). Por isso, é fundamental romper com estereótipos de gênero ao integrar mulheres em instituições militares atualmente. A inserção de mulheres em missões de paz deve ser genuína, nos mesmos cargos ocupados por homens, se elas assim desejarem, e não apenas para garantir números e alcançar metas de diversidade (REBELO, 2012).

Em termos quantitativos, ao analisarmos o histórico de participação feminina nas tropas da ONU, observa-se que as mulheres estiveram presentes desde o final da década de 1950, porém em número extremamente baixo. Entre 1957 e 1979, dos 6.250 militares atuando internacionalmente, apenas cinco eram mulheres, correspondendo a 0,1% do contingente. Já na década de 1990, com a crescente incorporação de questões de gênero nas missões de paz e a preocupação em aumentar a presença feminina, o número de mulheres subiu para 255 entre 1989 e 1992, representando cerca de 1% das tropas (REBELO, 2012).

Nos últimos anos, é possível observar um progresso na presença feminina nas missões de paz das Nações Unidas, embora os números ainda permaneçam baixos. Em 2022, 7,9% do total de pessoal militar, policial, de justiça e de serviços correcionais em missões de campo eram mulheres. Elas representavam 5,9% dos contingentes militares, 14,4% dos contingentes policiais e 43% do pessoal de justiça e serviços correcionais fornecido pelos governos nas missões de manutenção da paz da ONU. Em relação ao número de civis atuando, as mulheres constituíam 30% do pessoal nessas operações em março daquele ano (Peacekeeping UN, s.d.). Já em março de 2023, observa-se um aumento no número geral: elas correspondiam a 8,4% dos aproximadamente 76.700 peacekeepers uniformizados. As mulheres compunham 6,4% dos contingentes militares e 21% dos oficiais de estado-maior e observadores militares. No âmbito policial, 15,8% das unidades policiais constituídas, 31% dos policiais individuais e 40% dos agentes correcionais nas operações de paz da ONU eram mulheres (Peacekeeping UN, s.d.). Os dados mais recentes, de janeiro de 2025, apontam que 10% dos peacekeepers uniformizados eram mulheres (UN Women, 2025), representando 8,8% dos militares e 21,3% dos policiais (Peacekeeping UN, 2025). Apesar de ser observado um progresso, ele se mostra extremamente lento e os índices de participação feminina estão longe de um valor adequado, especialmente ao levarmos em conta que já se passaram cerca de 70 anos desde o início da inserção das mulheres em missões da ONU.

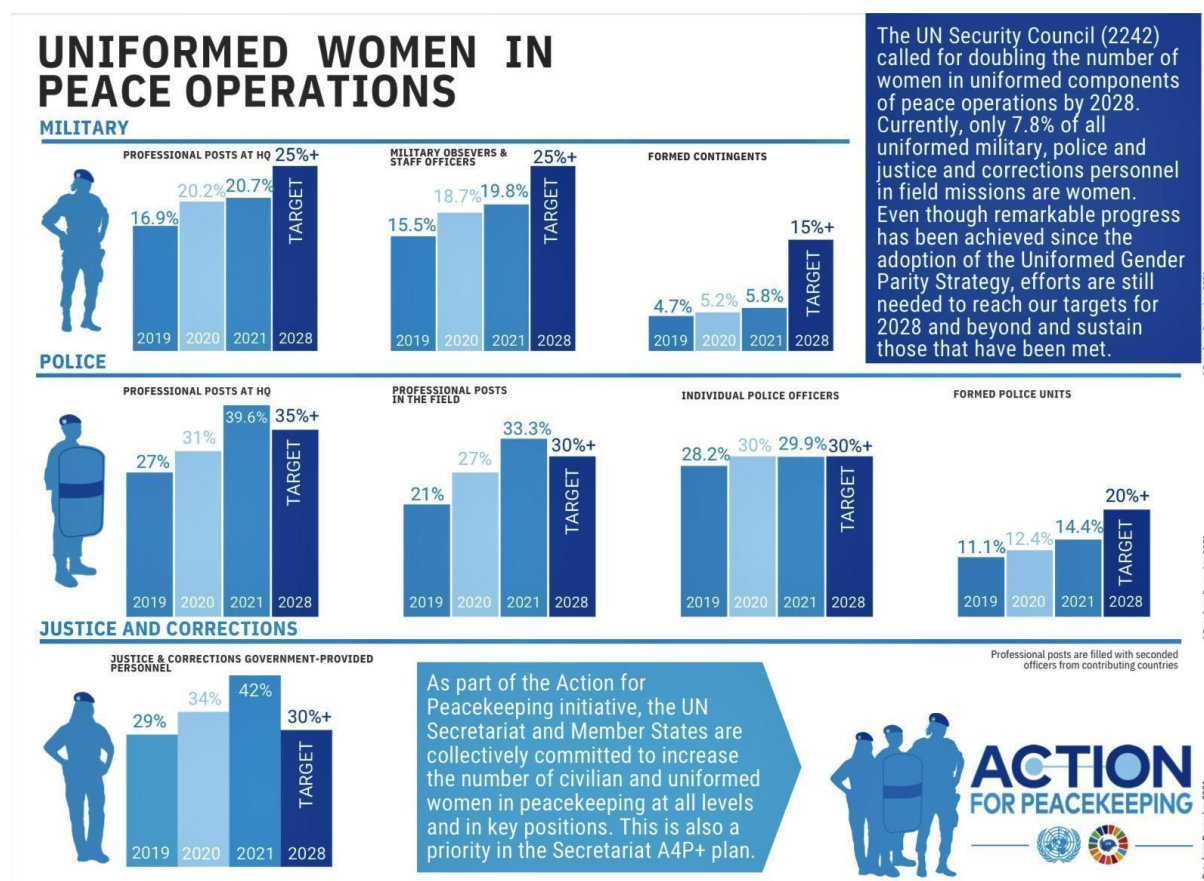


Figura 3: Percentual de Mulheres em Missões de Paz

Fonte: <https://peacekeeping.un.org/en/our-peacekeepers>

Embora os números de participação feminina nas missões ainda não sejam ideais, a ONU tem estabelecido metas para alcançar a paridade de gênero gradualmente, a próxima meta do Departamento de Operações de Paz das Nações Unidas é atingir até 2028 nas operações 15% de mulheres militares em contingentes de tropas, 20% de mulheres policiais em unidades de polícia formada, 30% de policiais individuais e 25% de observadoras militares e oficiais de estado-maior (The Elsie Initiative Fund, s.d.). Porém, conforme mencionado anteriormente, é importante observar se as mulheres inseridas na força militar estão de fato ocupando papéis que envolvem liderança, tomada de decisões e na linha de frente da operação. O relatório *Women with a Blue Helmet*, do autor Francesco Bertolazzi, que foi publicado em 2010 pelo *United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women*, revelou informações preocupantes que foram coletadas em entrevistas com mulheres que serviram ou estavam servindo na época em missões de paz (REBELO, 2012). Aparentemente, quando as mulheres são selecionadas para integrar um contingente militar (o que não é frequente), geralmente recebem tarefas consideradas mais seguras, menos visíveis e tidas como de menor relevância, como cozinheira, faxineira, secretária, ou outras tarefas de

apoio. Embora sejam contabilizadas nas estatísticas oficiais e reconhecidas como peacekeepers, na prática permanecem marginalizadas das atividades centrais das missões (BERTOLAZZI, 2010). Isso evidencia como o ambiente militar ainda apresenta uma cultura e um ambiente militar extremamente masculinizado. Conforme aponta Rebelo, uma situação do tipo foi observada no mesmo ano de publicação do relatório, quando o Coronel Joseph Ogbonna, chefe do batalhão da Nigéria a serviço da Missão das Nações Unidas na Libéria, afirmou que as militares sob seu comando atuavam em funções consideradas tradicionais, como na cozinha, na enfermagem, na educação, em atividades administrativas ou de assistência social (REBELO, 2012). Por esses motivos, a presença de assessores de gênero se mostra tão importante nas missões, pois seu trabalho é voltado para:

“[...]promover, facilitar, apoiar e monitorar a incorporação de perspectivas de gênero nas operações de paz. Ao fornecer orientação técnica aos chefes das operações da ONU, espera-se que os assessores de gênero integrem a perspectiva de gênero em todas as áreas funcionais das missões e ampliem a participação de mulheres líderes e de organizações femininas na implementação do mandato da operação” (MARTIN, 2005, p. 9).

Todavia, ainda há uma lentidão na contratação de assessores de gênero por parte da organização. Em muitos casos, os assessores são incorporados à missão apenas depois que grande parte dos demais cargos nas operações de paz já foi preenchida e quando ações essenciais já estão em curso (MARTIN, 2005). Além disso, é possível observar outros desafios relacionados à inserção de mulheres nas tropas no relatório *Elsie Initiative for Women in Peace Operations Baseline Study*, dos autores Marta Ghittoni, Léa Lehouck e Callum Watson, publicado pelo *Geneva Centre for Security Sector Governance*. Entre esses desafios estão a discriminação de gênero no processo de contratação; a falta de informações sobre anúncios de vagas e sobre os procedimentos de recrutamento; o comportamento hostil e casos de assédio sexual por parte de colegas homens nas bases; acomodações inadequadas para receber mulheres; e a exigência de anos de experiência para candidatura às vagas, especialmente para posições de liderança. Essa exigência é um obstáculo para diversas mulheres, considerando que vários países mantiveram (ou ainda mantêm) restrições à participação feminina até recentemente (Elsie Initiative, 2018).

No entanto, é importante ter em mente que a estratégia da ONU de apresentar as mulheres como mais eficientes no trabalho de peacekeeping do que os homens, com o objetivo de ampliar sua participação nas missões, acabou gerando um certo ressentimento

entre funcionários do sexo masculino (NAGEL; FIN; MAENZA, 2021). Portanto, é necessário pensar em uma forma de incluir a presença feminina em espaços historicamente masculinos sem causar tensão entre os gêneros e prejudicar a socialização e cooperação da equipe. Além disso, associar a participação das mulheres a um suposto aumento da eficácia operacional gera pressões extras sobre elas (NAGEL; FIN; MAENZA, 2021). Diversas peacekeepers do sexo feminino relataram em entrevistas que sentiam que não podiam cometer erros, uma vez que o seu desempenho individual refletiria na imagem de todas as mulheres. Muitas se sentiam na obrigação de realizarem trabalhos extras para demonstrarem sua competência, o que cria um fardo duplo, porque além de lidarem com discriminações de gênero e assédio, elas também enfrentam pressões sociais e expectativas para superarem seus colegas homens no trabalho. Logo, debates sobre diversidade de gênero e efetividade operacional precisam reconhecer os vários obstáculos que limitam a participação plena das mulheres (NAGEL; FIN; MAENZA, 2021).

4. AES na MINUSCA

A MINUSCA foi autorizada pela Resolução 2149, iniciada em 2014 e continua em operação até os dias de hoje, em 2025 (Peacekeeping UN, s.d.). Desde 2012, A República Centro-Africana vem enfrentando uma guerra civil, que se originou quando os Sélékas, grupo rebelde composto por diversas facções armadas predominantemente muçulmanas, se levantou contra o então presidente François Bozizé, acusando-o de corrupção e de má gestão do país. O movimento rebelde levou à deposição de Bozizé em 2013. Além da crise política, a República Centro-Africana também lidava com conflitos religiosos que estavam ocorrendo entre os Sélékas e os Anti-Balakas, de origem cristã (CARDOSO, 2018). Esses conflitos geraram uma situação de instabilidade e violência extrema, prejudicando gravemente a população e motivando a criação da MINUSCA, cuja principal missão é a proteção dos civis e a promoção e preservação dos direitos humanos. Inicialmente, outros objetivos da operação também incluíam a facilitação de assistência humanitária, suporte no processo de transição de governo, desarmamento, desmobilização de tropas, processo de reintegração e repatriação, etc. Atualmente, a missão conta com uma equipe de 18.625 pessoas, incluindo categorias como civis, militares, policiais e voluntários da ONU (Peacekeeping UN, s.d.).

A missão da República Centro-Africana ficou marcada negativamente por receber inúmeras denúncias de AES. Em 2014, o líder da ONG local *M'Poko NGO* percebeu, durante

um mapeamento de crianças deslocadas internamente, que alguns militares estrangeiros, em sua maioria de tropas francesas, conhecidas como *Sangari Forces*, estavam abusando sexualmente de crianças do Campo M'Poko para Pessoas Internamente Deslocadas, em troca de comida e dinheiro (DESCHAMPS; JALLOW; SOOKA, 2015). Esses abusos ocorreram em *check points* da operação e até mesmo dentro da própria base, com as crianças sendo atraídas até os locais ou indo por conta própria para procurar comida (DESCHAMPS; JALLOW; SOOKA, 2015). Em maio, a situação foi informada para o Setor de Justiça e Direitos Humanos (HRJS) da MINUSCA, e para o escritório da UNICEF de Bangui. O Escritório de Direitos Humanos da HRJS e a UNICEF iniciaram, então, uma investigação e 6 crianças foram entrevistadas e relataram casos de abuso. Os relatos coletados durante a investigação foram registrados em um documento confidencial intitulado *Sangaris Notes* (DESCHAMPS; JALLOW; SOOKA, 2015). As crianças foram encaminhadas para uma ONG parceira para cuidados mas não receberam o suporte médico e psicológico adequado, e tampouco foram realocadas para um local seguro. A ajuda fornecida às vítimas pela ONG consistiu em uma sessão de 2 horas com uma assistente social que os entrevistou e preencheu documentos providenciados pela UNICEF (DESCHAMPS; JALLOW; SOOKA, 2015). O chefe da MINUSCA não solicitou que as tropas *Sangari* implementassem medidas para acabar com os casos de AES e proteger futuras vítimas, assim como não tomou providências para que as crianças violadas fossem protegidas após as denúncias. As alegações de abuso não foram reportadas pelas autoridades da missão ou pelo HRJS como urgentes e nem repassadas para cargos mais altos da organização, ao invés disso, passaram por diversos setores e escritórios das Nações Unidas sem ninguém de fato assumir responsabilidade pelo caso (DESCHAMPS; JALLOW; SOOKA, 2015). O que evidencia a falta de preocupação da organização tanto com o bem-estar das vítimas quanto com a adoção de medidas punitivas adequadas contra os agressores.

É importante mencionar que esse contingente não estava atuando sob o comando da ONU, mas sim sob um mandato da organização com autorização do Conselho de Segurança (DESCHAMPS; JALLOW; SOOKA, 2015). Consequentemente, por não estarem sob o comando das Nações Unidas, as políticas de EAS não se aplicavam a eles. Ou seja, neste caso, a ONU não teria a autoridade para puni-los, pois aos olhos dos seus agentes e oficiais essa não seria sua responsabilidade, o que poderia ser feito seria encaminhar o caso para os países aos quais essas tropas pertenciam (DESCHAMPS; JALLOW; SOOKA, 2015). Porém, neste caso, mesmo quando o governo francês soube da situação e solicitou a cooperação da ONU para a investigação, foi apresentada uma certa resistência pela organização e um

excesso de formalidades e questões burocráticas. Tornou-se perceptível que a maior preocupação dos funcionários eram os protocolos e se a história teria sido vazada para as autoridades francesas de forma inadequada (DESCHAMPS; JALLOW; SOOKA, 2015).

Em maio de 2015, as alegações de AES da MINUSCA foram divulgadas na mídia internacional. Somente então medidas adequadas começaram a ser tomadas (DESCHAMPS; JALLOW; SOOKA, 2015). As crianças entrevistadas sobre os abusos foram localizadas, realocadas e suas necessidades de proteção foram atendidas, além disso, enfim a ONU passou a cooperar com o governo francês. A comunicação entre ambos começou a fluir e informações importantes sobre o caso, como as *Sangaris Notes*, foram repassadas para as autoridades do país (DESCHAMPS; JALLOW; SOOKA, 2015). A atitude das Nações Unidas revelou que os avanços desse caso só ocorreram motivados pela pressão da mídia e não por uma preocupação genuína com o bem-estar dos civis da missão (DESCHAMPS; JALLOW; SOOKA, 2015).

Após as denúncias ocorridas na República Centro-Africana, ainda em 2015, a ONU instituiu um painel independente para examinar os episódios de abuso e exploração sexual atribuídos às forças internacionais presentes no país (WESTENDORF, 2017). A investigação concluiu que houve um “profundo fracasso institucional” na resposta das Nações Unidas, além disso, o relatório defendeu a necessidade de uma mudança estrutural na forma como a ONU e os países que fornecem tropas para as missões interpretam e tratam o tema de abuso e exploração (WESTENDORF, 2017). De acordo com o painel, o AES deve deixar de ser classificado apenas como um problema disciplinar e passar a ser reconhecido como uma violação grave de direitos humanos e como uma forma de violência sexual relacionada a conflitos, o que envolve diretamente as responsabilidades de proteção atribuídas pelo Conselho de Segurança, inclusive quando os acusados não estão sob comando das Nações Unidas (WESTENDORF, 2017). A partir de então, casos de AES envolvendo forças que não integram oficialmente as missões da ONU, mas que operam sob mandato do Conselho de Segurança, passaram a ser incorporados ao relatório anual do Secretário-Geral sobre o tema. Além disso, o então Secretário-Geral, Ban Ki-moon, pediu a renúncia do General Babacar Gaye, chefe da MINUSCA, que foi negligente com os relatos de AES ocorrendo sob sua supervisão (WESTENDORF, 2017). Neste período ocorreu também a repatriação de 120 soldados da República do Congo que estavam atuando na missão (MWANYIKA, 2021). Outra consequência relevante desse caso foi a implementação da Resolução 2272 (mencionada anteriormente), em março de 2016 (WESTENDORF, 2017).

Após as medidas implementadas, casos continuaram aparecendo, incluindo sexo transacional, abusos de crianças, estupro e estupro grupal. De acordo com a ONU, entre 2015 e 2019, das 363 acusações de AES, 148 (equivalente a 40,77%) pertenciam à MINUSCA (MWANYIKA, 2021). Diversos gráficos da ONU mostram a evolução das denúncias de casos de AES ao longo desses anos, no entanto, é importante destacar que nem todos os casos ocorreram no ano da denúncia (MWANYIKA, 2021). Um aumento de denúncias foi observado entre 2015 e 2016, o que pode ser consequência das iniciativas adotadas pela ONU naquele período, como as investigações conduzidas na República Centro-Africana e as orientações emitidas pelo Secretário-Geral sobre prevenção, responsabilização e medidas de apoio em casos de AES. Além disso, o crescimento da conscientização das comunidades locais e a percepção de que a política da ONU oferece assistência às vítimas contribuíram para que mais pessoas viessem a público relatar as denúncias (MWANYIKA, 2021). Porém, a MINUSCA ainda enfrenta um grande problema de desconfiança entre a população local e as tropas e outras organizações internacionais, como consequência da cultura de abuso e exploração sexual, e muitas das vítimas não se sentem confiantes para realizar as denúncias. Isso significa que nem sempre as estatísticas de denúncia refletem o número real de casos (MWANYIKA, 2021).

Nos gráficos a seguir, retirados de uma base de dados pública da ONU, com informações que vão de 2015 à 2025, é possível observar uma redução no número de denúncias a partir de 2016, que grande parte das denúncias não foi feita no ano em que o incidente ocorreu, o que pode indicar uma certa melhora em relação a situação atual de casos, e que a maioria dos casos envolvem militares.

SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE OVER TIME

This graph provides information on the total number of allegations reported by year.

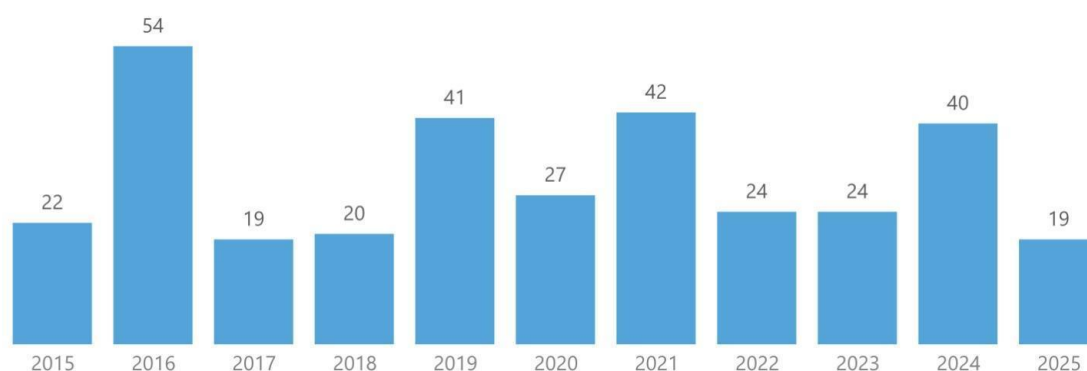


Figura 4: Acusações de AES por ano MINUSCA.

Fonte: <https://conduct.unmissions.org/sea-data-introduction>

DATE OF INCIDENT

This graph provides information on the total number of allegations reported by year, separated by the date of incident of the reported allegations.

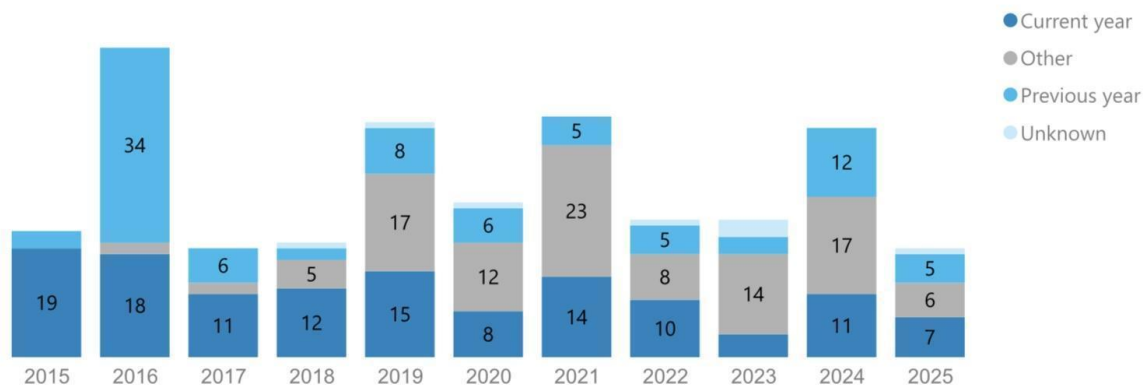


Figura 5: Ano dos incidentes MINUSCA.

Fonte: <https://conduct.unmissions.org/sea-data-introduction>

OVERVIEW

Category of personnel (by allegation)

This graph provides information on the number of allegations by year, separated by the category of the implicated personnel.

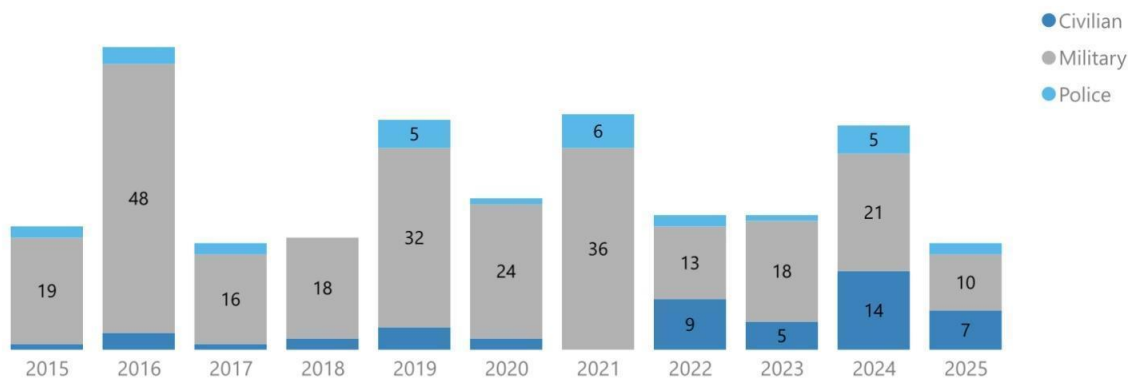


Figura 6: Acusações por cargo de serviço MINUSCA.

Fonte: <https://conduct.unmissions.org/sea-data-introduction>

De acordo com o gráfico abaixo, é possível perceber também que houve uma considerável redução no número de menores de idade que foram vítimas de AES.

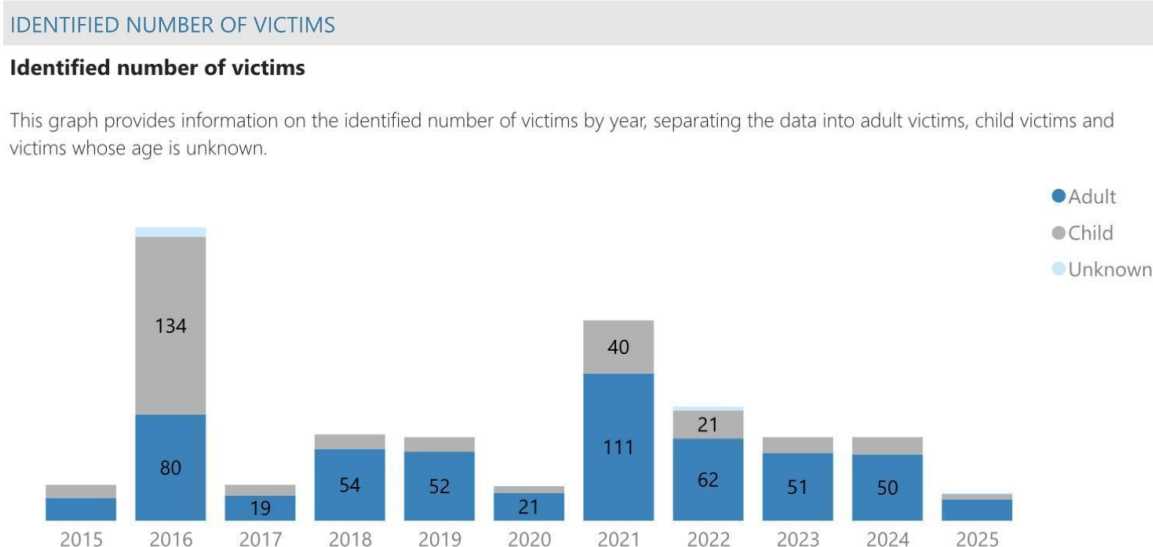


Figura 7: Idade das vítimas identificadas na MINUSCA.

Fonte: <https://conduct.unmissions.org/sea-data-introduction>

4.1 - Transversalização de gênero e segurança na MINUSCA

Recentemente, a MINUSCA tem adotado cada vez mais medidas para aplicar a transversalização de gênero em seu trabalho e para ampliar os esforços na proteção de meninas e mulheres. Em 2020, o Conselho de Segurança adotou a Resolução 2552, que incluiu uma Seção de Gênero no mandato da MINUSCA, incorporando formalmente a perspectiva de gênero às suas atribuições (MINUSCA UN Missions, s.d.). Dessa forma, a missão deve integrar a perspectiva de gênero em todo o seu mandato e apoiar as autoridades centro-africanas para garantir a participação plena e igualitária das mulheres (incluindo sobreviventes de violência sexual) em todas as áreas e níveis. Incluindo sua presença nos processos políticos, de reconciliação, de paz e segurança, assim como nas reformas institucionais, na justiça de transição, nas atividades de Desarmamento, Desmobilização, Reintegração e Repatriação, e na preparação das eleições de 2020 e 2021, com apoio técnico especializado em gênero (MINUSCA UN Missions, s.d.).

Essa Seção de Gênero define práticas essenciais para garantir a transversalização de gênero tanto internamente quanto externamente. No âmbito interno, isso inclui orientar a alta gestão, oferecer apoio técnico para que todos os componentes da missão incorporem a dimensão de gênero, promover o desenvolvimento de capacidades da equipe sobre o tema e

assegurar a implementação efetiva da Estratégia de Gênero do Secretário-Geral (MINUSCA UN Missions, s.d.). No plano externo, em cooperação com instituições governamentais, organizações da sociedade civil e parceiros internacionais, a seção busca ampliar o conhecimento sobre a Resolução 1325 e outros marcos legais relacionados aos direitos das mulheres, apoiar iniciativas de prevenção da violência e gestão de conflitos e incentivar a participação de mulheres e jovens nos processos de paz, eleitorais e na vida política do país. Também promove o aumento da presença feminina em espaços de tomada de decisão e atua para integrar a perspectiva de gênero aos programas de DDR (Desarmamento, Desmobilização, Reintegração e Repatriação) e às reformas do setor de segurança (SSR) (MINUSCA UN Missions, s.d.).

O documento *Navigating Challenges and Driving Change: Women, Peace and Security Highlights of UN Peacekeeping in 2023*, das Nações Unidas, também aborda algumas das contribuições da missão para alcançar a inclusão de gênero. A MINUSCA tem atuado para ampliar a participação das mulheres no processo de paz por meio de bons ofícios, ações de *advocacy* político, comunicação estratégica e atividades de conscientização direcionadas ao governo e a lideranças políticas, comunitárias e religiosas. A missão também incentivou e articulou grupos, redes e organizações de mulheres, fortalecendo a visibilidade e o alcance de suas iniciativas (Nações Unidas, 2023). Além disso, devido à situação de marginalização econômica das mulheres na República Centro-Africana, foram oferecidos cursos de capacitação, apoio a atividades de geração de renda e fornecidos equipamentos para impulsionar iniciativas comunitárias de paz e reforçar a resiliência intercomunitária (Nações Unidas, 2023).

A execução desses projetos em apoio às ações de mulheres pela paz permitiu a capacitação de mais de 300 líderes femininas em resolução pacífica de conflitos, cultura de paz, coesão social e mediação, abrangendo as regiões de Kaga-Bandoro, Bria, Zemio e Bossangoa (Nações Unidas, 2023). Como resultado, foram criados 12 “Círculos de Paz”, nos quais as participantes se comprometem a aplicar os conhecimentos adquiridos e promover paz e coesão social em suas comunidades por meio de iniciativas de reconciliação, mediação e sensibilização (Nações Unidas, 2023). A MINUSCA também apoiou organizações femininas com projetos geradores de renda, contribuindo para fortalecer tanto o funcionamento dos Círculos de Paz quanto a resiliência das mulheres diante da crise econômica e de segurança. Além disso, a missão realizou ações de sensibilização que alcançaram 720 mulheres sobre o processo de paz mutualizado em 12 localidades (Nações Unidas, 2023).

Atuando em cooperação com o governo do país, a MINUSCA conscientizou ex-combatentes, autoridades locais e a sociedade civil sobre a situação dos casamentos precoces e forçados envolvendo grupos armados, ressaltando que essa prática configura um crime de violência sexual relacionada a conflito e exige uma resposta urgente (Nações Unidas, 2023). Para isso, a missão estimulou os “Comitês Locais de Paz e Reconciliação” a tratar essas situações, utilizando a mediação, e reforçando a importância de investigar e responsabilizar os envolvidos. No final de 2023, durante um workshop promovido em Bria, cerca de 80 participantes elaboraram recomendações sobre as melhores formas de lidar com o problema, incluindo medidas de reintegração das sobreviventes, ações de sensibilização e conscientização, entre outras iniciativas (Nações Unidas, 2023).

É importante mencionar também a ação da Polícia das Nações Unidas, que conta com Equipes Policiais Especializadas nas missões que possuem um mandato específico de proteção (Nações Unidas, 2023). Em 2023, essas equipes estiveram presentes na MINUSCA, oferecendo competências técnicas como perícia forense, policiamento comunitário e investigação de violência sexual e de gênero (VSG). Mais de 150 agentes da polícia judiciária foram capacitados quanto às suas funções e responsabilidades no tratamento de casos de VSG (Nações Unidas, 2023). Além disso, mais de 1.800 membros da comunidade (incluindo líderes de grupos juvenis, estudantes, autoridades locais e integrantes de comitês de paz) participaram de atividades de conscientização realizadas tanto em Bangui quanto em outras localidades. O fortalecimento dessas capacidades contribuiu para a formulação de um plano estratégico de enfrentamento à VSG pela *Unité Mixte d'Intervention Rapide et de Répression des violences sexuelles faites aux femmes et aux enfants* (UMIRR) (Nações Unidas, 2023).

Segundo informações do relatório *Joint Justice Program for Central African Republic project number UNA040* das Nações Unidas, a UMIRR é uma unidade estatal da República Centro-Africana, criada com amplo apoio técnico e operacional das Nações Unidas para responder rapidamente a casos de violência sexual relacionada ao conflito (United Nations, 2017). Sua criação contou com a atuação da Equipe de Especialistas da ONU em Estado de Direito e Violência Sexual em Conflitos (TOE), em parceria com a MINUSCA, o Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas e a ONU Mulheres, atendendo a uma solicitação do Governo centro-africano diante dos elevados índices de violência sexual no país (United Nations, 2017). A unidade foi criada para fortalecer a capacidade da polícia e da *gendarmerie* de reagirem de forma imediata a alertas, denúncias e incidentes desse tipo de crime. Sediada em Bangui, a UMIRR dispõe de uma equipe bem treinada, que inclui a participação de mulheres policiais e funcionárias, capacitadas em Direito Internacional Humanitário, Direitos

Humanos e prevenção da violência sexual relacionada a conflitos (United Nations, 2017). Suas principais funções incluem a resposta imediata a casos de violência sexual, a coleta e preservação de evidências, a realização de entrevistas com sobreviventes em espaços seguros, a documentação dos casos e o encaminhamento das vítimas a serviços médicos, psicossociais e jurídicos (United Nations, 2017).

Além das medidas voltadas para a segurança e participação das mulheres, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho e o acesso a cuidados médicos para o pessoal uniformizado, especialmente para as mulheres uniformizadas, a MINUSCA apoiou a criação de um centro médico destinado a oferecer cuidados de saúde materna e infantil às peacekeepers e famílias da *National Gendarmerie* (Nações Unidas, 2023). A iniciativa também funcionou como uma estratégia de reaproximação entre as forças de segurança e a população, já que a clínica de maternidade atende também os habitantes das comunidades próximas, recebendo mais de 60 gestantes diariamente (Nações Unidas, 2023). Em outra iniciativa para a promoção da inclusão feminina dentro da organização, o Serviço de Ação contra Minas da ONU (UNMAS) manteve esforços para integrar uma perspectiva de gênero em todas as atividades relacionadas à ação contra minas (Nações Unidas, 2023). Nesse contexto, a MINUSCA ofereceu capacitações voltadas à mitigação de ameaças por artefatos explosivos, direcionadas especificamente às mulheres peacekeepers provenientes dos países contribuintes de tropas (Nações Unidas, 2023).

É importante destacar também o impacto que as mulheres peacekeepers vêm tendo na MINUSCA, especialmente no que se refere à proteção de mulheres e crianças. Esse protagonismo pode ser observado no trabalho das brasileiras Comandante Carla Monteiro de Castro Araújo (ONU News, 2020) e Capitã de Corveta Márcia Andrade Braga (ONU News, 2019), ambas reconhecidas com o Prêmio de Defensora Militar do Gênero das Nações Unidas. A Comandante Carla Monteiro, que recebeu o prêmio da edição de 2019, atuou como Conselheira de Gênero na MINUSCA e, em entrevista às Nações Unidas, destacou que as peacekeepers são percebidas pela população como mais acessíveis e dignas de confiança. Segundo ela, mulheres e crianças se aproximam mais facilmente de militares do sexo feminino, o que facilita a identificação de riscos e o fornecimento de proteção adequada (ONU News, 2020). A Capitã de Corveta Márcia Andrade Braga, vencedora da edição de 2018 do prêmio, também serviu como Conselheira de Gênero na MINUSCA. Em seu depoimento, enfatiza a importância do contato direto com a população civil, em especial com as mulheres locais. Ela relata que, ao se conectar com essas mulheres e compreender suas vulnerabilidades (especialmente em situações de violência ou abuso) torna-se possível obter

informações fundamentais para prevenir novas violações e fortalecer mecanismos de proteção (ONU News, 2019).

Ao comparar o percentual de mulheres atuando na MINUSCA a cada cinco anos, com base em dados extraídos de relatórios da ONU, observa-se um crescimento gradual da participação feminina em cargos policiais e militares. No início da missão, em 2014, o contingente feminino representava 1,47% (6,9% na polícia e 0,6% entre os militares). Em 2019, esse número aumentou para 5,7% (12,13% na polícia e 4,6% entre os militares). Em 2024, o índice alcançou 10,53% (16,4% na polícia e 9,26% entre os militares), valor muito próximo ao da análise mais recente disponível, de setembro de 2025, que totalizou 10,86% de mulheres (17,16% na polícia e 9,48% entre os militares) (Peacekeeping UN, s.d.). Embora esses números ainda sejam baixos em comparação com o contingente masculino, é possível identificar um avanço, ainda que mais lento do que o ideal. Em relação ao percentual de mulheres civis atuando, não foram encontrados dados públicos que apresentem de forma consistente a participação feminina entre o pessoal civil da MINUSCA ao longo dos anos, o que impede a elaboração de uma análise histórica sobre esse segmento da missão.

Não há muitos dados que expliquem por que a participação feminina na MINUSCA permanece baixa. Grande parte das informações disponíveis sobre as dificuldades de integração de gênero está em entrevistas com integrantes da própria missão. Um exemplo é o relato da peacekeeper Téné Maïmouna Zoungrana, que atua no setor de segurança como agente correcional e relata um ambiente masculino e hostil com mulheres, onde o trabalho feminino é frequentemente desvalorizado devido a estereótipos de gênero que pressupõem que homens seriam mais adequados para funções dessa natureza (Peacekeeping UN, 2023). Outro obstáculo identificado é o rebaixamento do cargo de Assessor Sênior de Gênero, que passou do nível P5 para o nível intermediário P3 em decorrência de cortes orçamentários nas operações de paz (ATHIE; TAYLOR, 2017). Essa alteração reduz de forma significativa a capacidade de influência do assessor nos processos decisórios e limita seu acesso à liderança da missão, fazendo com que questões de gênero percam prioridade institucional na República Centro-Africana (ATHIE; TAYLOR, 2017). Além disso, essa mudança contraria as recomendações do relatório HIPPO (*High-Level Independent Panel on Peace Operations*), publicado em 2015, que defendia que o Assessor Sênior de Gênero se reportasse diretamente ao Representante Especial do Secretário-Geral para garantir maior alcance político e operacional (ATHIE; TAYLOR, 2017). Com o cargo posicionado em um nível hierárquico mais baixo, a transversalização de gênero na missão torna-se mais difícil, reduzindo a

capacidade institucional de criar condições adequadas para a presença e atuação significativa de mulheres peacekeepers na MINUSCA (ATHIE; TAYLOR, 2017).

É importante mencionar também que os números de denúncias de AES apresentados nem sempre refletem os números de casos reais, já que muitas vítimas não se sentem confortáveis para relatar os episódios às autoridades internacionais ou não têm confiança na capacidade da ONU de lidar com os casos da maneira adequada (MWANYIKA, 2021). Nesse contexto, conforme discutido na seção 3, uma maior presença de mulheres nas operações de paz traz benefícios relevantes para a proteção de civis, sobretudo por facilitar relações de confiança com as comunidades locais e tornar os canais de denúncia mais acessíveis. Essa perspectiva é reforçada pelo Secretário-Geral António Guterres no documento “Medidas especiais de proteção contra abuso e exploração sexual: uma nova abordagem” (de 2017), ao afirmar que a participação feminina contribui para fortalecer os esforços de prevenção e resposta da organização, aprimorar a qualidade das denúncias e reduzir a ocorrência de incidentes (Nações Unidas, 2017).

Dessa forma, o aumento da presença feminina tende a favorecer a redução dos casos de abuso e exploração sexual por melhorar o acesso das vítimas aos mecanismos de denúncia e por fortalecer a confiança entre a população local e a missão. No entanto, apesar de um certo avanço em relação à inclusão feminina quantitativamente na equipe e da evolução gradual dos mecanismos oferecidos pela organização, a participação das mulheres segue significativamente baixa na MINUSCA. É, portanto, necessário intensificar os esforços para ampliar a presença de mulheres na operação, de modo a fortalecer o relacionamento entre a comunidade local e os agentes da ONU. Esse aumento teria um impacto positivo nas estruturas de denúncia e contribuiria para aprimorar os mecanismos de mapeamento de casos, permitindo que os registros se aproximem cada vez mais do número real de ocorrências. Além disso, conforme mencionado anteriormente neste trabalho, persistem desafios estruturais que influenciam a continuidade dos casos, como a incorporação insuficiente de uma perspectiva de gênero nas políticas e procedimentos operacionais da missão, somada à reprodução de dinâmicas hierárquicas e culturais predominantemente masculinas nas estruturas militares. O caso da MINUSCA foi escolhido neste trabalho justamente por evidenciar a conduta inadequada e abusiva de peacekeepers em relação a grupos vulneráveis e por ter desempenhado um papel central na mudança da abordagem institucional da ONU sobre abuso e exploração sexual.

5. AES na MONUSCO

A Missão das Nações Unidas para a Estabilização na República Democrática do Congo (MONUSCO) foi autorizada pela Resolução 1925, teve início em 2010, e continua ocorrendo atualmente (Peacekeeping UN). A República Democrática do Congo sofreu por décadas com governos autoritários e conflitos internos, o que resultou em crises e um ambiente violento, com diversas violações dos direitos humanos ocorrendo (FETT, 2013). Com uma população em situação de extrema vulnerabilidade social, em que 74,8% vive em favelas e 97,8% sobrevive com menos de \$5,5 dólares por dia (SILVEIRA, 2019). A MONUSCO recebeu autorização para utilizar todos os meios necessários para cumprir com o seu mandato e objetivos da missão, incluindo a proteção de civis e agentes humanitários sob ameaça, e o apoio ao novo governo do país em seus esforços para a estabilização e consolidação da paz. Atualmente, a equipe inclui 13.562 pessoas, contando com civis, policiais, militares e voluntários (Peacekeeping UN, s.d.).

Antes de abordar os casos de AES que ocorreram nesta missão, é importante entender que antes da MONUSCO, havia outra missão ocorrendo no país, a Missão das Nações Unidas na República Democrática do Congo (MONUC). Ela foi estabelecida em 1999 por meio da Resolução 1279, com o objetivo de realizar a observação e a manutenção do Acordo de Cessar-Fogo de Lusaka estabelecido em julho de 1999 entre a República Democrática do Congo e mais países da região. Seu mandato acabou sendo prorrogado e a missão seguiu até 2010, quando foi reformulada pela Resolução 1925 e transformada em MONUSCO (SILVEIRA, 2019). Essa contextualização é relevante porque durante a MONUC já haviam sido observados casos de AES, inclusive, em 2005, a ONU divulgou um relatório intitulado “Investigação do Escritório de Serviços de Supervisão Interna sobre alegações de exploração e abuso sexual na Missão da Organização das Nações Unidas na República Democrática do Congo”, que mencionava a investigação de 72 ocorrências (SILVEIRA, 2019). Portanto, a MONUSCO foi estabelecida em um ambiente que já era propício a casos de abuso e exploração.

Assim como a MINUSCA, a MONUSCO também possui uma reputação negativa em relação a casos de abuso e exploração sexual por parte de peacekeepers, com um histórico de 272 acusações contra militares (NESA, 2025). Chamam atenção, em particular, os casos de paternidade resultantes de relacionamentos sexuais entre mulheres locais e agentes da ONU. Atualmente, registros apontam a existência de cerca de 190 acusações dessa prática (NESA,

2025). Um fator facilitador para a ocorrência desses casos é a situação socioeconômica das mulheres locais, que por estarem em uma posição financeira extremamente vulnerável, são facilmente influenciadas pelo poder financeiro e recursos dos peacekeepers (NESA, 2025). Porém, essas mulheres terminam sendo abandonadas com a criança e, além de arcarem com as consequências financeiras do abuso, também sofrem com estigmas sociais e preconceitos da comunidade (NESA, 2025). A falta de responsabilidade das Nações Unidas é evidente nessa situação, não só pela falha em punir seus funcionários pelo comportamento inadequado, mas também pelos relatos de que as mães não recebem apoio financeiro da organização ou do pai da criança. Além disso, líderes de comunidades locais alegam que as vítimas e suas famílias também enfrentam falta de acesso a cuidados médicos e educação. Apesar de já terem notificado esses problemas para a seção disciplinar da MONUSCO diversas vezes, não houve muito progresso na situação (NESA, 2025). Ademais, muitas das vítimas não se sentem confortáveis para notificar as situações de paternidade, o que significa que o número real de casos provavelmente é muito maior (NESA, 2025).

Ao contrário do observado no caso da MINUSCA, é possível observar, conforme aponta o gráfico abaixo, um aumento no número de alegações de AES em comparação com os dois anos de início da missão, especialmente em 2022 e 2023. É perceptível também que a maioria das acusações não corresponde a incidentes ocorridos no ano da denúncia e que, assim como na MINUSCA, a maioria dos casos envolve militares.



Figura 8: Acusações de AES por ano MONUSCO.

Fonte: <https://conduct.unmissions.org/sea-data-introduction>

DATE OF INCIDENT

This graph provides information on the total number of allegations reported by year, separated by the date of incident of the reported allegations.



Figura 9: Ano dos incidentes MONUSCO.

Fonte: <https://conduct.unmissions.org/sea-data-introduction>

OVERVIEW

Category of personnel (by allegation)

This graph provides information on the number of allegations by year, separated by the category of the implicated personnel.

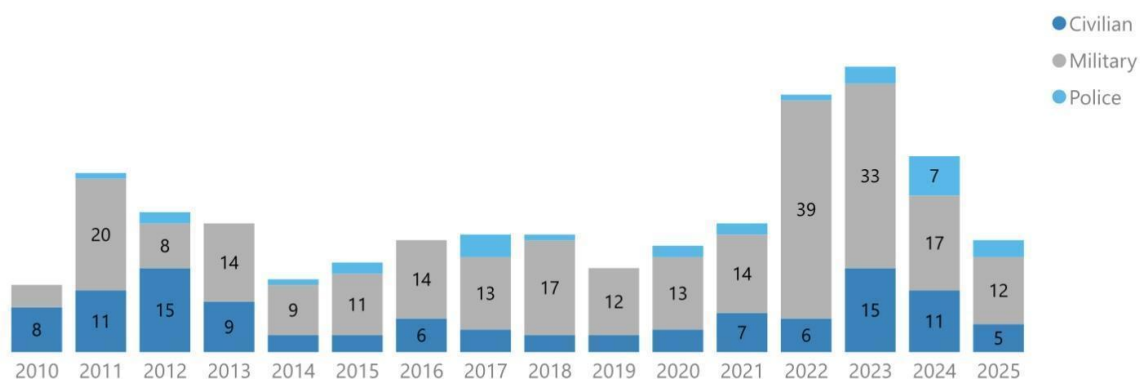


Figura 10: Acusações por cargo de serviço MONUSCO.

Fonte: <https://conduct.unmissions.org/sea-data-introduction>

A missão tem tomado algumas medidas para inserir elementos da agenda MPS em seu mandato relacionados aos pilares de participação e proteção que vão ser discutidos nesta seção, assim como o impacto que essas medidas tiveram. As informações a seguir foram retiradas do documento *Women, Peace and Security in MONUSCO: Trends, Lessons and Emerging Practices*, das autoras Lisa Sharland e Jenny Lorentzen (co-autores Dr Andrew E. Yaw Tchie & Dr Eli Stamnes), publicado pelo Instituto Norueguês de Relações Internacionais em 2024.

Em primeiro lugar, a MONUSCO possui uma unidade de assuntos de gênero liderada por uma assessora sênior, embora a implementação da agenda de Mulheres, Paz e Segurança (WPS) seja considerada uma responsabilidade de toda a missão (SHARLAND; LORENTZEN, 2024). Em 2021, a unidade contava com 13 profissionais (internacionais, nacionais e voluntários) distribuídos entre a sede e o terreno, alguns deles exercendo funções acumuladas em outros cargos e atribuições. As principais áreas de atuação da unidade eram: transversalização e responsabilização em gênero, promoção da paridade de gênero na missão e apoio à participação política das mulheres (SHARLAND; LORENTZEN, 2024). No eixo de transversalização, a unidade promovia treinamentos (inclusive para apoio de instituições locais como as Forças Armadas da RDC), monitorava indicadores do departamento de operações de paz sobre a MPS e coordenava relatórios (SHARLAND; LORENTZEN, 2024). A missão contava ainda com cerca de 30 pontos focais de gênero em diferentes seções e com assessores de gênero nos componentes militar e policial. Também apoiava iniciativas de paridade de gênero tanto no recrutamento quanto na progressão dentro da missão (SHARLAND; LORENTZEN, 2024). A missão adotava uma abordagem descentralizada para MPS, fazendo com que a unidade de gênero funcionasse sobretudo como órgão técnico e consultivo, com foco interno na capacitação de civis, tropas e policiais. Estimativas indicavam que 80% do trabalho voltava-se ao apoio interno, o que limitava o seu engajamento direto com atores externos sobre MPS, papel que frequentemente acabava sendo desempenhado por outras seções, como assuntos civis, políticos e assessores de proteção de mulheres (SHARLAND; LORENTZEN, 2024). A falta de fundos da missão dedicados para apoiar o trabalho relacionado a MPS e a dependência de pontos focais de gênero, cuja rotatividade de profissionais era alta, também comprometiam a continuidade e a efetividade do trabalho da unidade (SHARLAND; LORENTZEN, 2024). Além disso, foi relatado que havia uma baixa compreensão, por parte de alguns gestores da MONUSCO, sobre o papel desses pontos focais, assim como apoio insuficiente oferecido pelos gestores (SHARLAND; LORENTZEN, 2024).

A MONUSCO também têm incentivado o uso de equipes femininas ou mistas de engajamento para fortalecer a implementação da agenda MPS. A missão é pioneira nesse modelo desde 2015, e elaborou em 2021 uma nota prática com orientações e recomendações para integrar esse trabalho à missão (SHARLAND; LORENTZEN, 2024). Essas equipes desempenham diversas funções importantes, como apoiar patrulhas conjuntas com as Forças Armadas da RDC, facilitar a participação de mulheres em diálogos locais e melhorar o entendimento das necessidades de mulheres e meninas deslocadas. Elas criam canais

específicos de comunicação com mulheres congoleesas e ajudam a identificar áreas de maior risco para violência sexual relacionada ao conflito (SHARLAND; LORENTZEN, 2024). Apesar disso, sua atuação enfrenta desafios, especialmente devido a limitações estruturais e de capacidade da missão, como a falta de pessoal treinado e de recursos adequados (SHARLAND; LORENTZEN, 2024). Um dos desafios centrais está relacionado à estrutura de comando dentro do componente militar da missão. Um desses problemas inclui a ausência de linhas claras de comando e comunicação entre as equipes de engajamento e os responsáveis por gênero dentro do componente militar, o que prejudica o planejamento coordenado e o uso sistemático dessas equipes (SHARLAND; LORENTZEN, 2024). Alguns integrantes da missão que foram entrevistados recomendaram uma integração mais sólida das equipes às estruturas de coordenação da Força e da Missão e às unidades com as quais operam (SHARLAND; LORENTZEN, 2024). Outro problema é a baixa presença de Assistentes de Articulação Comunitária (CLAs) mulheres. Por residirem nas bases militares e atuarem em áreas remotas, poucos postos são ocupados por mulheres, seja por barreiras educacionais e profissionais enfrentadas por questões de gênero, seja pelas condições de vida nesses locais ou pela resistência à inclusão delas apresentada por alguns contingentes (especialmente aqueles majoritariamente masculinos) (SHARLAND; LORENTZEN, 2024). A carência de mulheres CLAs, assim como a predominância de assistentes linguísticos homens (uma função muito utilizada nas missões), limita a capacidade das unidades de engajar e compreender adequadamente as necessidades das mulheres nas comunidades (SHARLAND; LORENTZEN, 2024). Isso evidencia a necessidade de melhorar o recrutamento, o apoio, as condições de trabalho e o ambiente para mulheres nesses cargos. Assim como a demanda pelo treinamento de mulheres nessa área (SHARLAND; LORENTZEN, 2024).

Outra medida é a adoção de um *gender scorecard* para monitorar como cada seção da missão integra a perspectiva de gênero, parte de uma estratégia de responsabilização descentralizada para avançar a agenda MPS. A ferramenta avalia as seções em uma escala de 0 a 2: 0 indica ausência total de consideração de gênero; 1 representa esforços de integração; e 2 corresponde a uma incorporação robusta da perspectiva de gênero (SHARLAND; LORENTZEN, 2024). Em 2021, a missão obteve nota geral 1, reconhecendo que, embora várias seções considerassem gênero em suas atividades, a missão ainda não era totalmente responsiva a essa dimensão em todas as áreas. Entre 2018 e 2021, as seções de Proteção da Criança, Assuntos Cíveis e a Polícia da ONU apresentaram os melhores resultados (SHARLAND; LORENTZEN, 2024). O *scorecard* funciona tanto como incentivo para

melhorias quanto como um alerta sobre onde é necessário reforço da liderança. Apesar do acompanhamento interno, ainda existe uma lacuna na avaliação do progresso externo da missão na agenda de MPS e de seu impacto sobre as dinâmicas de gênero nos contextos onde atua (SHARLAND; LORENTZEN, 2024). Entrevistas indicam que a coleta centralizada de dados não é um ponto forte da MONUSCO. Vários entrevistados apontam que os mecanismos de relatório são limitados pela natureza e qualidade das informações coletadas. Os relatórios trimestrais do Secretário-Geral incluem uma seção específica sobre MPS, com dados relevantes sobre participação e proteção de mulheres, mas predominantemente quantitativos, sem avaliar impactos qualitativos ou resultados (SHARLAND; LORENTZEN, 2024). Para alguns dos entrevistados, a coleta centralizada de dados precisa estar mais bem articulada com o trabalho do Sistema Abrangente de Planejamento e Avaliação de Desempenho, permitindo relatar atividades e impactos de forma mais consistente. Uma coleta de dados mais ampla e diversificada permitiria avaliar continuamente os efeitos das ações da missão e ajustar estratégias para ampliar seu impacto (SHARLAND; LORENTZEN, 2024). Essa análise seria fortalecida pela combinação de dados tanto qualitativos quanto quantitativos desagregados por gênero, tornando mais visíveis os resultados das iniciativas de MPS nos processos de monitoramento e reporte (SHARLAND; LORENTZEN, 2024).

Diversos participantes da MONUSCO concordam que a inserção feminina na missão é algo positivo e reconhecem seu benefício para a efetividade do trabalho, especialmente para a questão da proteção de mulheres e meninas. De acordo com o documento *Evaluation of Gender Mainstreaming in United Nations Peacekeeping Activities (MONUC / MONUSCO) in the Democratic Republic of the Congo*, tanto membros da missão que atuam em diferentes áreas quanto parceiros externos reconhecem que a presença de mulheres nas equipes contribuiria para tornar o trabalho da MONUSCO mais eficaz, especialmente no que se refere ao diálogo com mulheres da comunidade local e à compreensão de suas necessidades, sobretudo em temas ligados à violência sexual e à proteção de crianças (UN Women, 2012).

O reconhecimento da importância da participação feminina para a segurança de civis também aparece em relatos mais recentes de integrantes da MONUSCO. Uma policial destacou que a presença de mulheres nas equipes é essencial para a realização de revistas de segurança em mulheres e crianças, tornando o procedimento mais seguro e menos constrangedor para as revistadas (LEE-KOO; GORDON, 2025). Um oficial militar também ressaltou a importância da presença das peacekeepers nesses procedimentos (LEE-KOO; GORDON, 2025). Além disso, outra integrante da missão afirmou que sua atuação no terreno funciona como um exemplo para as mulheres locais, que ao verem outras mulheres ocupando

posições de autoridade e força, passam a reconhecer seus direitos e a rejeitar práticas antes naturalizadas, como abusos sexuais (LEE-KOO; GORDON, 2025). A importância da presença feminina também pode ser observada no caso da tenente-coronel Luanda Bastos, que durante seu período como conselheira de gênero na MONUSCO, relatou que grande parte das demandas recebidas dizia respeito a denúncias de abusos, e destacou que sua condição de mulher foi decisiva para que muitas vítimas se sentissem mais à vontade para solicitar ajuda (BORDALLO, 2023). Bastos observou ainda que esses casos não envolviam apenas grupos armados, mas também membros da polícia nacional e das Forças Armadas, o que mostrava a contradição entre o papel de proteção e a prática de violações por parte desses agentes. Ela também enfatizou que mulheres locais ficam particularmente expostas à violência quando precisam buscar água ou lenha em áreas remotas, reforçando como fatores estruturais ampliam sua vulnerabilidade (BORDALLO, 2023).

Em termos quantitativos, observando o percentual de participação feminina na MONUSCO em intervalos de cinco anos, percebe-se um crescimento contínuo, porém lento. Em 2010, ano de início da missão, apenas 2% do efetivo policial e militar era composto por mulheres (3,32% na polícia e 1,92% entre os militares). Em 2015, esse valor aumentou modestamente para 3,7% (13,3% na polícia e 3% entre os militares); em 2020, alcançou 6,7% (21,4% na polícia e 5,14% entre os militares) e, em setembro de 2025, chegou a 9,9% (23,2% na polícia e 8,42% entre os militares) (Peacekeeping UN, s.d.). Ainda que exista progresso, o aumento permanece longe do ideal e inferior ao observado na MINUSCA, revelando limitações persistentes na implementação das políticas de paridade de gênero na República Democrática do Congo. Assim como observado na MINUSCA, não foram identificados dados públicos que detalham, ao longo dos anos, a distribuição por gênero do pessoal civil da MONUSCO. A única informação encontrada a respeito se encontra no relatório *Evaluation of Gender Mainstreaming in United Nations Peacekeeping Activities (MONUC / MONUSCO) in the Democratic Republic of the Congo*, que indica um percentual feminino de 18% entre os civis atuando na missão em 2011 (UN Women, 2012).

Embora a MONUSCO esteja buscando promover uma composição mais equilibrada entre homens e mulheres em seu quadro de pessoal, ela ainda enfrenta desafios para alcançar as metas de paridade de gênero estabelecidas no setor civil e no militar (UN Women, 2012). No componente civil, um dos principais obstáculos é o fato de a República Democrática do Congo ser classificada como um posto *non-family*, o que desestimula a presença feminina, principalmente em posições de nível intermediário (P3/P4). Existe também a dificuldade de recrutar profissionais que possuam a qualificação necessária e domínio simultâneo de francês

e inglês (UN Women 2012). No âmbito militar, a proporção de mulheres nos contingentes depende diretamente da estrutura das próprias forças armadas dos países que fornecem tropas (TCCs), o que limita a capacidade da Missão de ampliar essa participação (UN Women, 2012). Além disso, foram identificadas dificuldades logísticas relacionadas à oferta de acomodações adequadas para mulheres policiais e militares nas bases, o que também afeta a sua permanência e seu bem-estar (Peacekeeping UN, 2024).

Em conclusão, apesar dos esforços da MONUSCO para integrar a perspectiva de gênero em sua estrutura, foi observada a persistência de obstáculos significativos relacionados à cultura institucional, ao ambiente militar altamente masculinizado e à hierarquia rígida. Esses fatores dificultam a efetividade das iniciativas voltadas para a inclusão de mulheres e expõem a necessidade de reformas estruturais mais profundas. Como ocorre na MINUSCA, somente o aumento numérico de mulheres não é suficiente para reduzir casos de abuso e exploração sexual. É essencial que políticas de integração e paridade de gênero sejam acompanhadas da transformação das dinâmicas culturais e institucionais que sustentam práticas machistas e assimetria de poder na missão. Os gráficos analisados reforçam essa avaliação ao evidenciarem que, mesmo diante de um crescimento gradual da participação feminina, as denúncias de abuso e exploração sexual não diminuíram na mesma proporção e, em alguns anos, como 2022 e 2023, apresentaram aumento expressivo. Isso indica que a presença de mulheres, embora relevante, não produz impacto pleno quando não acompanhada por transformações institucionais robustas, mecanismos eficazes de responsabilização e integração consistente da agenda MPS em todas as esferas da missão. Assim, os dados demonstram que a MONUSCO permanece limitada por barreiras estruturais profundas, que restringem a capacidade das medidas de gênero de gerar mudanças significativas na redução de casos de AES, reafirmando a necessidade de reformas sistêmicas e não apenas incrementos na participação feminina.

6. Recomendações

Com base na análise dos casos de AES nas missões MINUSCA e MONUSCO, bem como nos dados sobre participação feminina e desafios estruturais identificados no trabalho, as recomendações incluem:

1. Reforçar mecanismos de responsabilização e supervisão dos peacekeepers

- Fortalecer sistemas de investigação independentes e acelerar o processamento de denúncias.
- Criar equipes especializadas em monitoramento de conduta no terreno, com presença contínua junto às comunidades locais.
- Garantir transparência nos processos disciplinares, assegurando sanções efetivas e comunicação clara às vítimas sobre o andamento dos casos.

2. Promover reformas estruturais e culturais nas missões

- Implementar treinamentos contínuos sobre violência de gênero, masculinidades, ética e cultura militar não violenta. Tanto para os peacekeepers em operação quanto para as equipes que ainda irão entrar em campo.
- Instituir melhorias nos treinamentos de combate à AES e nas orientações sobre interação com a população local, a partir da análise das lacunas existentes na formação dos funcionários, garantindo assim uma maior capacidade de prevenção de práticas abusivas.
- Estabelecer indicadores obrigatórios de mudança institucional, que avaliem ambiente de trabalho, dinâmicas hierárquicas e padrões de comportamento. Como por exemplo um Índice de Infraestrutura Adequada, que avalia se as condições materiais oferecidas pelas bases (alojamentos, sanitários, equipamentos) permitem a plena integração de mulheres no terreno; e um Índice de Alocação Compatível, que mede quantas mulheres são designadas para funções coerentes com sua capacitação real, evitando a concentração em áreas estereotipadas.

3. Ampliar a transversalização de gênero para além da inclusão numérica

- Integrar a agenda MPS a todas as seções das missões, com metas claras por unidade, como proposto pelos modelos de *scorecards* adotados na MONUSCO.
- Expandir pontos focais de gênero, garantindo recursos e autoridade suficientes para influenciar decisões estratégicas.

4. Aumentar a participação efetiva de mulheres

- Investir na inserção de mulheres em posições de comando e tomada de decisão, não apenas em funções operacionais.

- Criar incentivos para países contribuintes de tropas enviarem contingentes femininos mais robustos e capacitados na agenda MPS. Como por exemplo a criação de bonificações por retenção, recompensando países que garantam a permanência e progressão de mulheres nos contingentes durante toda a missão; e a implementação de um sistema de *matching funds*, no qual a ONU complementaria investimentos feitos pelos Estados em programas nacionais de formação e treinamento de mulheres para funções militares e policiais ligadas ao peacekeeping.
- Melhorar condições de trabalho, segurança, moradia e infraestrutura para tropas femininas na intenção de tornar o ambiente mais acessível para elas.

5. Fortalecer o trabalho comunitário e canais de denúncia acessíveis para casos de AES

- Expandir patrulhas mistas e de proximidade, que facilitam a confiança de mulheres e crianças da comunidade.
- Desenvolver mecanismos confidenciais de denúncia com equipes antropológicamente treinadas e sensíveis ao contexto local.
- Estabelecer parcerias com organizações locais de mulheres e grupos comunitários para divulgar como as denúncias podem ser feitas.
- Divulgar para a população local informações sobre como realizar as denúncias. Além disso, também são necessárias campanhas de conscientização para as comunidades sobre o que é AES e como identificá-lo.

6. Aprimorar coleta, transparência e uso de dados

- Integrar dados qualitativos às estatísticas já compiladas, incluindo relatos, entrevistas e avaliações de impacto.
- Criar um banco de dados consolidado e público que permita monitoramento contínuo da evolução dos casos de AES e do papel da participação de mulheres nas operações de paz.
- Vincular indicadores de desempenho das missões às métricas de prevenção de AES.

Estas recomendações reforçam a necessidade de uma abordagem multidimensional que combine presença feminina, reformas estruturais e mecanismos efetivos de responsabilização, garantindo maior proteção de civis e integridade das operações de paz.

7. Conclusão

A análise dos casos de AES e da participação feminina nas missões MINUSCA e MONUSCO, além dos outros documentos e artigos mencionados neste trabalho, fortalecem o argumento de que a presença de mulheres exerce um impacto positivo na proteção de civis de muitas formas, sobretudo ao ampliar a confiança das comunidades locais e tornar os canais de denúncia mais acessíveis. Entretanto, os dados também revelam que esse aumento, por si só, não é suficiente para reduzir de maneira significativa os casos de abuso e exploração sexual.

Os gráficos analisados mostram que, embora a participação feminina tenha crescido, especialmente a partir de 2020, as denúncias de AES não acompanharam a mesma tendência, como evidenciam os aumentos registrados na MONUSCO em 2022 e 2023. Isso confirma que o problema é estrutural e que a solução exige mais do que representatividade numérica: requer transformar normas, hierarquias e culturas institucionais profundamente marcadas por práticas machistas.

Assim, a presença feminina deve ser combinada a reformas sistêmicas que fortaleçam a transversalização de gênero, a responsabilização, o treinamento adequado das tropas e a construção de ambientes institucionais seguros e igualitários. A integração efetiva da agenda MPS em todas as esferas das missões é uma condição essencial para garantir a proteção de civis e promover a mudança estrutural necessária para prevenir casos de abuso e exploração sexual. Somente por meio desse conjunto de medidas será possível avançar rumo a operações de paz mais responsáveis, inclusivas e eficazes.

8. Referências:

Nações Unidas. **Paz e segurança**. Nações Unidas, [s.d.]. Disponível em: <https://unric.org/pt/paz-e-seguranca/>. Acesso em: 20 set. 2025.

KENKEL, Kai Michael. **Five generations of peace operations: from the “thin blue line” to “painting a country blue”**. Revista Brasileira de Política Internacional, Brasília, v.56, n.1, p. 122–143, 2013.

WESTENDORF, Jasmine-Kim. **WPS, CRSV and Sexual Exploitation and Abuse in Peace Operations: Making sense of the missing links**. Centre for Women, Peace and Security, p. 1–15, set. 2017.

ONU Brasil. **ONU recebeu 259 acusações de exploração e abuso sexual em 2018.** ONU Brasil, 18 mar. 2019. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/82670-onu-recebeu-259-acusacoes-de-exploracao-e-abuso-sexual-e-m-2018> . Acesso em: 10 nov. 2025.

ONU News. **ONU verificou mais de 3,6 mil casos de violência sexual durante guerras em 2023.** ONU News, 2024. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2024/04/1830716> . Acesso em: 10 nov. 2025.

CICV. **Pessoas protegidas: mulheres.** CICV, [s.d.]. Disponível em: <https://www.icrc.org/pt/direito-e-politicas/pessoas-protegidas-mulheres> . Acesso em 11 out. 2025.

CICV. **Violência sexual em situações de conflito: vítimas e sobreviventes precisam de mais do que palavras.** CICV, 19 jun. 2025. Disponível em: <https://www.icrc.org/pt/artigo/violencia-sexual-conflito-vitimas-sobreviventes-precisam-mais-que-palavras> . Acesso em: 11 out. 2025.

ONU News. **ONU Mulheres alerta sobre impacto de guerra na saúde mental feminina.** ONU News, 30 abr. 2025. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2025/04/1847866> . Acesso em: 11 out. 2025.

UN Women. **Gender equality in peacekeeping: Why it matters for global security.** UN Women, 9 maio 2025. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/articles/explainer/gender-equality-in-peacekeeping-why-it-matters-for-global-security> . Acesso em: 15 out. 2025.

REBELO, T. R. **Lentes de gênero para missões de paz: Desconstrução de discursos e reflexões sobre práticas generificadas.** São Paulo: Cultura Acadêmica, 2012. 151p. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/entities/publication/886f3614-c9db-4efc-a46f-2d4a7e9ddde9> . Acesso em: 15 out. 2025.

Governo Federal. **Mulheres, Paz e Segurança.** Governo Federal, 15 nov. 2022. Disponível em:

<https://www.gov.br/mre/pt-br/delbrasonu/paz-e-seguranca-internacional/mulheres-paz-e-seguranca> . Acesso em: 15 out. 2025.

ONU Mulheres. **20 Anos da Resolução 1325 do Conselho de Segurança da ONU e a liderança das mulheres defensoras de direitos humanos para a construção da paz e da segurança.** ONU Mulheres, 17 dez. 2020. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/20-anos-da-resolucao-1325-do-conselho-de-seguranca-da-onu-e-a-lideranca-das-mulheres-defensoras-de-direitos-humanos-para-a-construcao-da-paz-e-da-seguranca/> . Acesso em: 15 out. 2025.

UN Women. **Global norms and standards: Peace and security.** UN Women, [s.d.]. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards> . Acesso em: 14 nov. 2025.

UN Women Asia and the Pacific. **In Focus: 25 years of the Women, Peace and Security Agenda in Asia and the Pacific in 2025.** UN Women Asia and the Pacific, 1 set. 2025. Disponível em: <https://asiapacific.unwomen.org/en/stories/in-focus/2024/10/in-focus-25-years-of-the-women-peace-and-security-agenda> . Acesso em: 14 nov. 2025.

UN Women. **Peace and Security.** UN Women, [s.d.]. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security> . Acesso em: 14 nov. 2025.

UNITED NATIONS. **Glossary on Sexual Exploitation and Abuse.** 2 Ed. 24 jul. 2017. 20p.

WESTENDORF, J; SEARLE L. **Sexual exploitation and abuse in peace operations: trends, policy responses and future directions.** The Royal Institute of International Affairs, Oxford University Press, p. 365–387, 2017.

UNITED NATIONS OFFICE ON DRUGS & CRIME. **Conduct of peacekeepers and other law enforcement personnel.** Toolkit to Combat Trafficking in Persons, Tool 9.17, [s.d.], p.517–524 Disponível em: https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/Toolkit-files/08-58296_tool_9-17.pdf . Acesso em: 28 nov. 2025.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME. **Parliaments as partners supporting the women, peace and security agenda: a global handbook**. Oslo: UNDP, 2019. 52p. Disponível em: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/Parliament_as_partners_supporting_the_Women_Peace_and_Security_Agenda_-_A_Global_Handbook.pdf . Acesso em: 14 nov. 2025

The Elsie Initiative Fund. Disponível em: <https://elsiefund.org> . Acesso em: 15 out. 2025.

WHALAN, Jeni. **Dealing with Disgrace: Addressing Sexual Exploitation and Abuse in UN Peacekeeping**. International Peace Institute, Providing for Peacekeeping n.15, p. 1–27, ago. 2017.

United Nations Peacekeeping. **Women in Peacekeeping**. United Nations Peacekeeping, [s.d]. Disponível em: <https://peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping> . Acesso em: 15 nov. 2025.

United Nations Peacekeeping. **Our Peacekeepers**. United Nations Peacekeeping, [s.d]. Disponível em: <https://peacekeeping.un.org/en/our-peacekeepers> . Acesso em: 15 nov. 2025.

The Elsie Initiative Fund. **United Nations Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028**. The Elsie Initiative Fund, [s.d]. Disponível em: <https://elsiefund.org/un-strategies-eifund/> . Acesso em: 15 nov. 2025.

MARTIN, Sarah. **Must Boys be Boys? Ending Sexual Exploitation & Abuse in UN Peacekeeping Missions**. Refugees International, out. 2005. 32 p.

United Nations Peacekeeping. **Gender**. United Nations Peacekeeping, [s.d]. Disponível em: <https://peacekeeping.un.org/en/gender> . Acesso em: 19 nov. 2025

BERTOLAZZI, F. **Women with a Blue Helmet: The Integration of Women and Gender Issues in UN Peacekeeping Missions**. United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women, Santo Domingo, 2010, 40 p. Disponível em: <https://reliefweb.int/attachments/412b87ba-a1a4-389a-945a-ab4cf6cf51c6/D780F5E6E8F547>

[668525777700712B5B-instraw_women_with_a_blue_helmet_jul2010.pdf](#) . Acesso em: 18 nov. 2025.

GHITTONI, M.; LEHOUCK L.; WATSON, C. **Elsie Initiative for Women in Peace Operations Baseline Study**. Geneva: Geneva Centre for Security Sector Governance, 2018. Disponível em: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_GenderReport_2018_Final.pdf . Acesso em: 28 nov. 2025

NAGEL, R. U; FIN, K.; MAENZA, J. **Peacekeeping Operations and Gender: Policies for Improvement**. Georgetown Institute for Women, Peace and Security. Washington, 2021. Policy Brief. Disponível em: <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2021/05/Peacekeeping-Operations-and-Gender-Policies-for-Improvement.pdf> . Acesso em: 17 nov. 2025.

United Nations Peacekeeping. **MINUSCA Fact Sheet**. United Nations Peace Keeping, [s.d]. Disponível em: <https://peacekeeping.un.org/en/mission/minusca> . Acesso em: 20 set. 2025.

CARDOSO, Luciano Pinheiro. **A Missão de Paz das Nações Unidas na República Centro-Africana e sua contribuição ao país na expressão psicossocial, destacando a atuação do observador militar**. Rio de Janeiro, 2018. 64p. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola de Comando e Estado-Maior do Exército, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Ciências Militares, Escola de Comando e Estado-Maior do Exército Escola Marechal Castello Branco. Disponível em: <https://bdex.eb.mil.br/jspui/bitstream/123456789/3901/1/MO%206004%20-%20CARDOSO.pdf> . Acesso em: 20 set. 2025.

DESCHAMPS, M.; JALLOW, H. B.; SOOKA, Y. **Taking Action on Sexual Exploitation and Abuse by Peacekeepers: Report of an Independent Review on Sexual Exploitation and Abuse by International Peacekeeping Forces in the Central African Republic**. United Nations, 17 dez. 2015.

MWANYIKA, Elijah Mwasi. **Sexual Exploitation and Abuse by Intervention Forces in Central African Republic**. African Journal of Empirical Research, v.2, p. 63–78, 2021.

Disponível em: <https://ajernet.net/ojs/index.php/ajernet/article/view/4> . Acesso em: 18 nov. 2025.

MINUSCA UN Missions. **Gender Section**. MINUSCA UN Missions, [s.d.] Disponível em: <https://minusca.unmissions.org/en/gender> . Acesso em: 28 nov. 2025.

UNITED NATIONS. **Navigating Challenges and Driving Change: Women, Peace and Security Highlights of UN Peacekeeping in 2023**. Gender Unit, Department of Peace Operations. abr. 2024. Disponível em: https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/dpo_wps_report_2023-may24-digital.pdf . Acesso em: 29 nov. 2025.

UNITED NATIONS. **Final narrative report: Joint Justice Program for Central African Republic (Project UNA040)**. Nova York: United Nations, 2017. Disponível em: https://mptf.undp.org/sites/default/files/documents/25000/20170519_final_report_una040-car.pdf . Acesso em: 30 de nov. 2025.

ONU News. **Brasileira vencedora do prêmio da ONU sobre igualdade de gênero pede mais mulheres nas operações de paz**. ONU News, 9 jun. 2020. Disponível em: <https://news.un.org/pt/interview/2020/06/1716212> . Acesso em: 30 nov. 2025.

ONU News. **Militar brasileira premiada na ONU conta sua trajetória**. ONU News, 29 mar. 2019. Disponível em: <https://news.un.org/pt/interview/2019/03/1666351> . Acesso em: 30 nov. 2025.

United Nations Peacekeeping. **African women on the frontline of peacekeeping**. United Nations Peacekeeping, 4 dez. 2023. Disponível em: <https://peacekeeping.un.org/en/african-women-frontline-of-peacekeeping> . Acesso em: 30 nov. 2025.

ATHIE, Aïssata; TAYLOR, Sarah. **UN Peacekeeping: Where is the Gender Expertise?** . Global Observatory, 27 out. 2017. Disponível em: <https://theglobalobservatory.org/2017/10/un-peacekeeping-where-is-the-gender-expertise/> . Acesso em: 30 nov. 2025

UNITED NATIONS GENERAL ASSEMBLY. **Special measures for protection from sexual exploitation and abuse: a new approach.** Relatório do Secretário-Geral. Nova York, 2017. (A/71/818). Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/861703?ln=en&v=pdf> . Acesso em: 19 nov. 2025.

United Nations Peacekeeping. **MONUSCO Fact Sheet.** United Nations Peacekeeping, [s.d]. Disponível em: <https://peacekeeping.un.org/en/mission/monusco> . Acesso em: 17 out. 2025.

FETT, Priscila. **Tudo de novo no front: MONUSCO, uma nova era nas peacekeeping operations?** . Revista de Direito Internacional, v.10, n.2, p. 170–182, 2013. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/download/2720/pdf> . Acesso em: 17 out. 2025.

SILVEIRA, Fernanda Cassol. **A agência das mulheres em missões de Paz das Nações Unidas: Estudo aplicado à MONUC/MONUSCO.** Santa Maria, 2019. 77p. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Relações Internacionais da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS) como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Relações Internacionais. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/474/2020/06/Fernanda-Cassol-Silveira.pdf> . Acesso em: 20 nov. 2025.

NESA, Meherun. **The Ethical Failure: Gender Exploitation and Moral Accountability in UN Peacekeeping Operations.** Women in International Security, 2025. Disponível em: https://wiisglobal.org/resource_library/the-ethical-failure-gender-exploitation-and-moral-accountability-in-un-peacekeeping-operations/ . Acesso em: 20 nov. 2025.

SHARLAND, L. et. al. **Women, Peace and Security in MONUSCO: Trends, Lessons and Emerging Practices.** Norwegian Institute of International Affairs, 2024. Disponível em: https://trainingforpeace.org/wp-content/uploads/EPON_MONUSCO_2024.pdf . Acesso em: 21 nov. 2025.

UN WOMEN. **Evaluation of Gender Mainstreaming in United Nations Peacekeeping Activities (MONUC / MONUSCO) in the Democratic Republic of the Congo.** UN Women, Nova York, 2012. 35p. Disponível em: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Pub>

[lications/2013/10/Evaluation-GenderMainstreaming-UNpeacekeeping-DRC-en%20pdf.pdf](#) .

Acesso em: 21 nov, 2025.

BORDALLO, Emanuelle. **Violência contra mulher em zonas de conflito impulsiona participação feminina em missões de paz da ONU.** O Globo, 16 jul. 2023. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/google/amp/mundo/noticia/2023/07/16/violencia-contramulher-em-zonas-de-conflito-impulsiona-participacao-feminina-em-missoes-de-paz-da-onu.ghtml> .

Acesso em: 30 nov. 2025.

LEE-KOO, Katrina; GORDON, Eleanor. **The case for women peacekeepers from those who serve: New field research reveals how female peacekeepers improve mission effectiveness despite persistent barriers.** The Interpreter, 5 ago. 2025. Disponível em: <https://www.lowyinstitute.org/the-interpreter/case-women-peacekeepers-those-who-serve> .

Acesso em: 30 nov. 2025.

United Nations Peacekeeping. **Gender Parity : The perspective of a Police Chief Commander within a Peacekeeping Mission.** United Nations Peacekeeping, 2024. Disponível em: <https://peacekeeping.un.org/en/gender-parity-perspective-of-police-chief-commander-within-peacekeeping-mission> . Acesso em: 30 nov. 2025.