



CAEN Centro de Altos
Estudios Nacionales
ESCUELA DE POSGRADO

La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas Brasileñas:
un análisis de su inserción en el Ejército Brasileño, 2018-2021

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN DESARROLLO Y DEFENSA NACIONAL**

AUTOR

Mtro. Max Scheler Coelho Costa

ASESORES:

Temático: Dr. Edwin Cruz Aspajo

Temático: Mtro. Fernando Castillo Alatriza

Metodológico: Dr. Ernesto Villon Bruno

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Roles, diseño y nuevos modelos de las FF.AA.

LIMA - PERÚ

2021

Jurado de sustentación de tesis

Los abajo firmantes, miembros del jurado evaluador de la sustentación de tesis titulada: “La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas Brasileñas: un análisis de su inserción en el Ejército Brasileño, 2018-2021”, dan conformidad de la aprobación de la defensa de tesis a cargo del Maestro Max Scheler Coelho Costa, sugiriendo continúe con el procedimiento para optar el grado académico de Maestro en Desarrollo y Defensa Nacional.

Dr. Claudio AYALA GALVÁN
Presidente

Mtro. Marco MIRANDA VALDEZ
Vocal

Mtro. Roberto GALVEZ CASTRO
Secretario

Agradecimientos

A mi familia, por comprender y superar las ausencias durante este trabajo tan arduo pero gratificante. Al Ejército Brasileño, por promover mi participación en la maestría en el país amigo. A los catedráticos y miembros de la Planta Orgánica del Centro de Altos Estudios Nacionales, por sus indicaciones precisas durante todo el año académico.

Dedicatoria

Esta obra es dedicada a todas las mujeres que con su trabajo responsable se dedican a hacer este mundo mejor.

Declaración jurada de autoría

Mediante el presente documento, Yo, Max Scheler Coelho Costa, identificado con Pasaporte N° SB145378, con domicilio real en calle José de la Torre Ugarte 107, dpto. 301, Miraflores, en el distrito de Miraflores, provincia de Lima, departamento de Lima, egresado de la LXXI Maestría en Desarrollo y Defensa Nacional, de la Escuela de Posgrado del Centro de Altos Estudios Nacionales (CAEN-EPG), declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación titulada: “La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas Brasileñas: un análisis de su inserción en el Ejército Brasileño, 2018-2021”, que presento el 21 de noviembre de 2021 ante esta Institución con fines de optar al grado académico de Maestro.

Dicha investigación no ha sido presentada ni publicada anteriormente por ningún otro investigador ni por el suscrito, para optar otro grado académico ni título profesional alguno. Declaro que se ha citado debidamente toda idea, texto, figura, fórmulas, tablas u otros que corresponden al suscrito o a otro en respeto irrestricto a los derechos de autor. Declaro conocer y me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad.

Declaro bajo juramento que los datos e información presentada pertenecen a la realidad estudiada, que no han sido falseados, adulterados, duplicados ni copiados. Que no he cometido fraude científico, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la Escuela de Posgrado del Centro de Altos Estudios Nacionales y me declaro como el único responsable.



Max Scheler Coelho Costa

Passaporte N° SB145378

Autorización de publicación

A través del presente documento autorizo al Centro de Altos Estudios Nacionales la publicación del texto completo o parcial de la tesis de grado titulada “La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas Brasileñas: un análisis de su inserción en el Ejército Brasileño, 2018-2021”, presentada para optar al grado de Maestro en Desarrollo y Defensa Nacional, en el Repositorio Institucional y en el Repositorio Nacional de Tesis (RENATI) de la SUNEDU, de conformidad al marco legal y normativo vigente. La tesis se mantendrá permanente e indefinidamente en el Repositorio para beneficio de la comunidad académica y de la sociedad. En tal sentido, autorizo gratuitamente y en régimen de no exclusividad los derechos estrictamente necesarios para hacer efectiva la publicación, de tal forma que el acceso a la misma sea libre y gratuito, permitiendo su consulta e impresión, pero no su modificación. La tesis puede ser distribuida, copiada y exhibida con fines académicos siempre que se indique la autoría y no se podrán realizar obras derivadas de la misma.

Lima, 21 de noviembre de 2021



Max Scheler Coelho Costa

Passaporte N° SB145378

ÍNDICE

	Página
Carátula	i
Jurado de sustentación de tesis	ii
Agradecimientos	iii
Dedicatoria	iv
Declaración jurada de autoría	v
Autorización de publicación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Resumo	xiii
Introducción	14
 CAPÍTULO I 	
Planteamiento del problema	17
1.1 Descripción de la realidad problemática	17
1.2 Preguntas de investigación	18
1.3 Objetivos de la investigación	19
1.4 Justificación y viabilidad	19
1.5 Delimitación de la investigación	20
1.6 Limitaciones de la investigación	20
 CAPÍTULO II 	
Estado del conocimiento	21
2.1 Antecedentes de la investigación	21
2.1.1 Investigaciones nacionales	23
2.1.2 Investigaciones internacionales	24
2.2 Teorías	26
2.2.1 Empleo constitucional de las Fuerzas Armadas Brasileñas	27
2.2.2 Entrada de mujeres a las Fuerzas Armadas Brasileñas	27
2.2.3 Proceso de cambio de inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas Brasileñas	28
2.3 Marco conceptual	31

CAPÍTULO III

Metodología de la investigación	35	
3.1	Enfoque de investigación	35
3.2	Tipo de investigación	35
3.3	Método de investigación	35
3.4	Escenario de estudio	36
3.5	Objeto de estudio	36
3.6	Observables de estudio	37
3.7	Fuentes de información	37
3.8	Técnicas e instrumentos de acopio de información	38
3.8.1	Técnicas	38
3.8.1.1	Observación	38
3.8.1.2	Entrevista	39
3.8.1.3	Análisis documental	39
3.8.2	Instrumentos	40
3.8.2.1	Observación no estructurada y participante	40
3.8.2.2	Registro de documentos	40
3.8.2.3	Guía de entrevista semiestructurada	41
3.9	Acceso al campo y acopio de información	42
3.9.1	Acceso al campo	43
3.9.2	Acopio de información	43
3.10	Método de análisis de información	44
3.10.1	Simplificación de la información	45
3.10.2	Categorización de la información	45
3.10.3	Redacción del informe de resultados	45

CAPÍTULO IV

Análisis y síntesis	47	
4.1	Mujeres militares en las Fuerzas Armadas de la North Atlantic Treaty Organization (OTAN)	48
4.1.1	Conclusión parcial	57
4.2	Mujeres militares en las Fuerzas Armadas Brasileñas	59
4.3	Marco legal brasileño acerca de la inserción femenina en las Fuerzas Armadas	62
4.3.1	Conclusión parcial	65
4.4	Modelo de inserción adoptado por la Armada de Guerra proceso de formación.	66
4.4.1	Apreciación parcial	73
4.5	Modelo de inserción adoptado por la Fuerza Aérea Brasileña y proceso de formación.	73
4.5.1	Apreciación parcial	79

4.6	Modelo de inserción adoptado por el Ejército Brasileño y proceso de formación	79
4.6.1	Procesos de inserción existentes	83
4.6.2	Escuelas formadoras	89
4.6.3	Proyecto de inserción del sexo femenino en la línea de enseñanza militar bélica del Ejército Brasileño (PISFLEMB)	98
4.6.4	Apreciación parcial	110
4.7	Limitaciones de la inserción femenina en la línea bélica del Ejército	113
4.7.1	Apreciación parcial	118
4.8	Datos recopilados de las entrevistas	120
4.8.1	Apreciación parcial	125
CAPÍTULO V		
Diálogo teórico-empírico		128
Conclusiones		136
Recomendaciones		140
Propuesta para enfrentar la realidad problemática		142
Referencias bibliográficas		144
Anexos		
Anexo 1: Matriz de consistencia		150
Anexo 2: Guía de observación		151
Anexo 3: Registro de documentos		152
Anexo 4: Guía de entrevista semiestructurada		154
Anexo 5: Calendario de inserción femenina en las Fuerzas Armadas		156
Anexo 6: CD con la Tesis		157

Índice de tablas

Tabla 1	Perfil de los entrevistados	42
Tabla 2	Marco temporal de admisión de las mujeres en la línea bélica	62
Tabla 3	Inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas	63
Tabla 4	Oportunidades de ingreso femenino en la Armada	71
Tabla 5	Oportunidades de ingreso de las mujeres en la FAB	77

Índice de figuras

Figura 1	<i>Fuerzas Armadas Brasileñas</i>	47
Figura 2	<i>En Azul miembros de la OTAN</i>	48
Figura 3	<i>Porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas del Reino Unido</i>	53
Figura 4	<i>Porcentual de mujeres en las Fuerzas Armadas en 2018</i>	60
Figura 5	<i>Cuadro comparativo de la representación en las FF.AA. en 2017</i>	64
Figura 6	<i>Distribución de las mujeres en la Armada Brasileña en 2017</i>	67
Figura 7	<i>Vacancia para Colegio Naval en 2021</i>	71
Figura 8	<i>Vacancia para la Escuela Naval en 2021</i>	71
Figura 9	<i>Distribución de las mujeres alumnas en la FAB en 2017</i>	74
Figura 10	<i>Regiones Militares responsables por la inserción temporal femenina</i>	81
Figura 11	<i>Distribución de las mujeres en el Ejército en 2017</i>	82
Figura 12	<i>Escuela Preparatoria de Cadetes del Ejército (EsPCEx)</i>	90
Figura 13	<i>Academia Militar de las Agujas Negras (AMAN)</i>	91
Figura 14	<i>Escuela de Formación Complementaria del Ejército (EsFCEx)</i>	93
Figura 15	<i>Instituto Militar de Ingeniería (IME)</i>	94
Figura 16	<i>Escuela de Salud del Ejército (EsSEx)</i>	95
Figura 17	<i>Centro de Instrucción de Aviación del Ejército (CIAvEx)</i>	97
Figura 18	<i>Escuela de Logística del Ejército (EsLog)</i>	98
Figura 19	<i>Órganos y Unidades involucradas en PISFLEMB</i>	103
Figura 20	<i>División de tareas y actividades en lo PISFLEMB</i>	104
Figura 21	<i>Cuadro de Inserción femenina en la AMAN</i>	105
Figura 22	<i>Nuevos cargos necesarios para el éxito del ensino en la AMAN</i>	108
Figura 23	<i>Nivel de confianza en las instituciones en Brasil</i>	132

Resumen

La participación femenina en las Fuerzas Armadas es una realidad en la mayoría de los países occidentales y su integración varía según la cultura y la legislación de cada nación. Este estudio tuvo como objetivo analizar la inserción femenina en las Fuerzas Armadas brasileñas desde 2018, especialmente en el Ejército brasileño, que hoy presenta un perfil bajo de entradas de las mujeres en la educación bélica. Por tal motivo, la investigación se realizó bajo el enfoque cualitativo, utilizando el método hermenéutico, de tipo teórico-empírico, buscando observar la realidad y contrastarla con las teorías existentes sobre la inserción femenina en las Fuerzas Armadas. Así, el examen de los datos recolectados, luego de una amplia triangulación, permitió comprender que cada Fuerza Armada tiene sus propias características, con miras al empleo singular, por lo que el Ejército Brasileño, en cumplimiento de la Ley 12.705 de 2012, incluyó a las mujeres en la línea de enseñanza bélica, con características especiales y limitadamente. De esta forma, las teorías y técnicas definidas en la investigación ayudarán a establecer si los límites de la inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas cumplieron con la legislación vigente, si cumplen con los deseos de la sociedad y si hay espacio para una futura expansión, siendo esta la base para las conclusiones, recomendaciones y propuestas de la tesis.

Palabras clave: Inserción de mujeres, Integración, Ejército Brasileño, Defensa Nacional, Mujeres en las Fuerzas Armadas, género, operacionalización.

Resumo

A participação feminina nas Forças Armadas é uma realidade na maioria dos países ocidentais e sua integração varia de acordo com a cultura e a legislação de cada nação. O objetivo deste estudo foi analisar a inserção feminina nas Forças Armadas brasileiras desde 2018, especialmente no Exército Brasileiro, que hoje tem um perfil baixo de entrada de mulheres no setor bélico. Por esse motivo, a pesquisa foi realizada sob uma abordagem qualitativa, utilizando o método hermenêutico, de tipo teórico-empírico, buscando observar a realidade e contrastar com as teorias existentes sobre a inserção feminina nas Forças Armadas. Assim, o exame dos dados coletados, após ampla triangulação, permitiu compreender que cada Forças Armadas possui características próprias, com vistas ao emprego singular, de forma que o Exército Brasileiro, em cumprimento à Lei 12.705 de 2012, incluiu as mulheres na linha ensino bélico, com características especiais e limitadas. Dessa forma, as teorias e técnicas definidas na pesquisa ajudarão a estabelecer se os limites da inserção da mulher nas Forças Armadas obedecem à legislação vigente, se atendem aos anseios da sociedade e se há espaço para expansão futura, sendo esta a base para as conclusões, recomendações e propostas da tese.

Palavras-chave: Inserção Feminina, Integração, Exército Brasileiro, Defesa Nacional, Mulheres nas Forças Armadas, gênero, operacionalidade.

Introducción

El propósito de esta investigación es analizar la inserción de las mujeres brasileñas en las Fuerzas Armadas, en especial en el Ejército brasileño, de 2018 a 2021. Sin olvidar que el tema de la inserción de la mujer en las Fuerzas Armadas involucra derechos y garantías individuales, la capacidad combativa de las fuerzas y la misión constitucional de las Fuerzas Armadas.

En este contexto, reconocer los aspectos que subyacen a la cultura de cada institución militar, considerando la jerarquía y la disciplina como valores fundamentales, todavía respetando cada idiosincrasia institucional inherente a cada administración militar, por separado, son fundamentales para comprender los parámetros de alcance profesional e interrelación exigidos a hombres y mujeres, presentes en el Ejército, Armada y Fuerza Aérea.

Centrándose en el proceso de inserción de las mujeres, este trabajo se esfuerza por investigar si aún existen vacíos en las posibilidades para ellas dentro de las Fuerzas Armadas. Profundizar el tema sacando a la luz todo el espectro de las Fuerzas Armadas brasileñas con especial atención al Ejército brasileño, permitiendo así que este trabajo presente la situación actual real en la que se encuentra el tema y posibilitando mejoras futuras.

Caire (2002) señala que, a través de los años, las mujeres han conquistado cada vez más su participación en todos los ámbitos de la sociedad, sin duda, un gran logro. A partir del siglo XX, se abrieron las puertas a diversas actividades que antes eran predominantemente masculinas debido a la división sexual del trabajo que establecía el ejercicio de las tareas según el género.

En este contexto, en los últimos años la discriminación por razón de género se ha convertido en un tema muy controvertido, por lo que se han producido profundos cambios en el papel de la mujer en las sociedades. “Siguiendo la evolución social, es correcto afirmar que la presencia femenina ha ido creciendo en las Fuerzas Armadas, variando con las características, peculiaridades y capacidad de absorción estructural” (Caire, 2002, p 14).

En la actualidad, en Brasil, hay mujeres en la mayoría de las unidades militares, desempeñando las más diversas funciones, insertadas en todas las áreas administrativas y

operativas, de manera directa o indirecta, pudiendo llegar y, de hecho, cumpliendo las misiones requeridas. Además, “hoy es posible encontrar mujeres desempeñando su trabajo incluso en organizaciones militares operativas y en misiones de mantenimiento de la paz” (Caire, 2002).

Para este trabajo, que trata de un proceso evolutivo, profundo, controvertido e involucrado en factores sociales, se ha considerado el enfoque cualitativo, pues proporciona la profundización de los datos analizados. El método será hermenéutico-dialéctico, pues será necesaria una revisión permanente de las fuentes de investigación, buscando siempre observar algo y encontrar el significado para el problema.

La tesis se estructura en cinco capítulos, además de la introducción y las conclusiones.

En el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema a ser investigado, haciendo una descripción de su realidad, donde se estudió la presencia femenina en las Fuerzas Armadas y los actuales procesos de inserción existentes. En la secuencia, se han hecho preguntas de investigación, se han presentado los objetivos, la justificación y viabilidad, además de la delimitación y limitaciones de la presente investigación.

En el capítulo II se presenta el estado actual del conocimiento, a nivel nacional e internacional, para profundizar el análisis y la discusión de los resultados anteriores. De la misma forma, se hace una revisión de las teorías y marcos legales, derechos y garantías individuales; a continuación, la inserción femenina en las Fuerzas Armadas Brasileñas, sus marcos temporales de inserción, una visión general de varios países, y, finalmente, la actualidad de la participación femenina en este contexto del Ejército. Al final de este capítulo, se presenta el marco conceptual, definiendo sintéticamente los conceptos desarrollados previamente, como una especie de glosario de los términos empleados en la tesis para eliminar la ambigüedad de su uso.

En el capítulo III se desarrolla la metodología de la investigación, con su enfoque cualitativo, el tipo teórico-empírico y el abordaje hermenéutico-dialéctico, así como el escenario, el objeto y las observables de dicho estudio. También se presentan las fuentes, las técnicas y los instrumentos de acopio de información; al final del capítulo se presenta el método de análisis de información.

El capítulo IV, análisis y síntesis del trabajo, donde se estudia la inclusión exitosa de las mujeres en la OTAN, como referencia comparativa. Seguidamente, se ve de manera

generalizada la presencia femenina en las Fuerzas Armadas brasileñas y los marcos teóricos. En tercer lugar, se identifica el modelo de inserción femenina en la Armada y en la Fuerza Aérea Brasileñas. En cuarto lugar, se ve en detalle el modelo de inserción y entrenamiento femenino en el Ejército brasileño (incluido el propio proyecto). Y, finalmente, se analizan las limitaciones identificadas en la inserción femenina en la línea de educación militar.

Finalizando la investigación, el Capítulo V describe el diálogo teórico-empírico. Asimismo, al concluir el trabajo son planteadas las recomendaciones y la propuesta para enfrentar la realidad problemática.

Con eso, el autor llega a las conclusiones sobre la inserción femenina en las Fuerzas Armadas, en especial en el Ejército Brasileño de 2018 a 2021 y eso permite hacer recomendaciones y una propuesta para ampliar la entrada de las mujeres con un experimento inicial en la Escuela de Sargentos de las Armas.

Se presenta, también, las referencias bibliográficas que dieron soporte a esta investigación cualitativa. Finalmente, se adjunta la matriz de consistencia, que muestra la concordancia entre los diferentes componentes de la tesis, así como las guías de entrevistas semiestructuradas y de análisis documental realizadas, las cuales detallan los instrumentos utilizados en este trabajo.

CAPÍTULO I

Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática

El proceso de inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas es una realidad actual, nacida no solo de los logros de las mujeres a través de los años, sino también de un cambio en la visión social y ruptura de paradigmas, tales victorias representan una evolución en la forma de abordar la situación del papel de las Fuerzas Armadas y la necesidad real de adoptar la gama completa de habilidades disponibles, independientemente del género.

Evidentemente, cualquier cambio de cultura o estructura operativa conlleva adaptaciones más o menos profundas, según la magnitud del cambio referido. En el caso de la inserción de mujeres en las Fuerzas Armadas, se identificó la necesidad de un cambio en la legislación y regulación de personal, una reestructuración física de las instalaciones para absorber el nuevo público de empleados y el establecimiento de reglas de convivencia justas y claras con el fin de permitir que hombres y mujeres desempeñen sus funciones al amparo de una regla meritocrática que permita a ambos géneros iguales condiciones de competencia.

A pesar de la inclusión de mujeres en las Fuerzas Armadas, todavía es muy complejo y su proceso da lugar a muchas mejoras. Se debe a que la discusión involucra derechos y garantías individuales, además de la necesidad de sobresalir en la capacidad combativa de las fuerzas, ante el rol constitucional de la defensa de la patria, de los poderes constituidos y la iniciativa. de ellos, de orden público.

En consecuencia, es necesario realizar un diagnóstico periódico de la inserción femenina en las Fuerzas Armadas, con el fin de tener una visión más amplia del problema y establecer una reflexión sobre el rol de la mujer como ejecutora de fuerza y eficiencia, anteriormente atribuido únicamente a hombres. La profesión militar siempre ha estado relacionada con la virilidad, sospecho que la mujer fue vista, en algunos casos, como un cuerpo extra en este entorno y su participación fue considerada una excepción temporal.

En Brasil, la creación del Cuerpo de Mujeres de la Reserva Naval (CFRM), se realizó mediante la Ley N° 6807 del 7 de julio de 1980, destinada a servir puestos de interés para la Armada, relacionados con actividades técnicas y administrativas. La predicción inicial fue que las mujeres militares de las Fuerzas Armadas se involucrarían

en actividades profesionales en el terreno, en organizaciones militares, de acuerdo con las necesidades de la fuerza, sus calificaciones personales. Años más tarde, tanto la Fuerza Aérea Brasileña como el Ejército Brasileño, llevaron a cabo la inserción de mujeres en sus ramas.

Los procesos de ingreso en cada fuerza, a través de los años, han sufrido cambios y mejoras, resultado de evoluciones de funciones y posibilidades. Hoy en día, todas las fuerzas emplean al público femenino en funciones que van desde la labor administrativa y logística, hasta determinados cargos en la línea de guerra.

Actualmente, en Brasil, hay mujeres en la mayoría de las unidades militares desempeñando las más diversas funciones, tanto directa como indirectamente, habiendo alcanzado todos los puestos requeridos del portaaviones y cumpliendo efectivamente las misiones requeridas.

Este trabajo tuvo como objetivo analizar el nivel actual de inserción femenina en el Ejército Brasileño de 2018 a 2021, para determinar el alcance de la Ley 12.705 del 8 de agosto de 2012 que determinó un período de 5 años para inserción de las mujeres en la línea de educación militar bélica de las Fuerzas Armadas.

1.2 Preguntas de investigación

Conforme Izcara Palacios (2014, p.35), “el planteamiento del problema estudiado puede ser hecho con apenas una pregunta general, sin embargo, es normal necesitar de otras preguntas para abarcar la complejidad de la investigación”. Hernández Sampieri et al. (2014, p.38) afirman que “es conveniente estudiar el tema a través de varias preguntas de investigación”. Según Vargas Beal (2011), “la pregunta es la parte central del planteamiento de la investigación ya que marca la dirección del estudio a ser desarrollado, la pregunta debe contener el objeto de estudio de la investigación”.

Pregunta general

¿Cuáles son los actuales niveles de inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas, en especial en el Ejército brasileño?

Preguntas específicas

¿Cómo son los procesos de inserción femenina en cada Fuerza Armada?

¿Cuáles son las limitaciones de inserción de las mujeres en la línea bélica del Ejército Brasileño?

¿De qué forma se puede ampliar la inserción en el Ejército Brasileño?

Hernández Sampieri et al. (2014, p.38) afirman que “las preguntas de investigación en muchos casos no consiguen destacar el problema en su totalidad, con toda su riqueza y contenido, pero deben resumir lo que habrá de ser la investigación. Los mismos autores observan que las preguntas deben estar orientadas a las respuestas que se desea con el estudio”.

1.3 Objetivos de la investigación

Conforme Hernández Sampieri et al. (2014, p.37), “los objetivos de la investigación son un guía del estudio desarrollado y de esa forma tienen que ser destacados con claridad”. Para Vargas Beal (2011, p. 105) “el objetivo es el conocimiento que se pretende alcanzar con la investigación, en sus palabras es: ¿Qué quiero saber?”.

Objetivo general

Analizar los actuales procesos de inserción femenina en las Fuerzas Armadas brasileñas, en especial del Ejército Brasileño desde 2018, utilizando referencias comparativas de otras Fuerzas y la legislación en vigor.

Objetivos específicos

- Identificar separadamente la inserción actual y la formación femenina en cada Fuerza Armada de 2018 a 2021.
- Identificar las limitaciones actuales en el proceso de inserción de las mujeres en la línea bélica del Ejército.
- Analizar las actuales condiciones del Ejército para ampliar el proceso de inserción en la línea bélica de formación.

1.4 Justificación y viabilidad

Este trabajo se encuentra plenamente justificado por la necesidad de promover una constante integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas y analizar el actual proceso de inserción en el Ejército Brasileño, realizando un diagnóstico constructivo para que sirva como referencia comparativa y las mejores prácticas quizás puedan ser empleadas

por otros ejércitos. Sin embargo, este trabajo es fundamental para que se pueda cada vez más integrar efectivamente al personal femenino en todas las armas, servicios y espacios, sin disminuir los estándares requeridos.

1.5 Delimitación de la investigación

De acuerdo con los objetivos propuestos, esta investigación se centrará en la verificación del proceso de inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas brasileñas, especialmente en el Ejército brasileño del 2018 al 2021. Por tanto, la legislación en vigor, el proceso de admisión, las especialidades formadas y las limitaciones encontradas en cada fuerza son fundamentales para un diagnóstico efectivo de su rol en la actualidad.

Para sustentar esta delimitación, se identificarán separadamente la inserción actual y la formación femenina en cada Fuerza Armada, las limitaciones actuales en el proceso de inserción de las mujeres en la línea bélica del Ejército y las actuales condiciones del Ejército para ampliar el proceso de inserción.

1.6 Limitaciones de la investigación

Dada la limitada capacidad de búsqueda de información más profunda provocada por la pandemia que vivimos y el escaso tiempo disponible, el enfoque de este trabajo fue verificar la situación, sumaria, actual de cada una de las Fuerzas Armadas, con prioridad y más profundidad en el Ejército brasileño. Esta investigación se limitó en el análisis de las acciones de alguno de los principales actores involucrados en la actividad, en virtud del tiempo y el supuesto de hacer un trabajo más completo con la diversa información disponible.

En referencia a la extensa área que aborda el tema, este trabajo limitó la investigación a los procesos de ingreso en cada Fuerza Armada e ingreso/formación en el Ejército. Además, dentro de estos aspectos el trabajo también se limitó únicamente a los problemas de gestión de riesgos en el ámbito interno del Ejército Brasileño, en los campos de recursos humanos y procesos administrativos.

CAPÍTULO II

Estado del conocimiento

2.1 Antecedentes de la investigación

Esta parte de la investigación presenta lo que ya se ha investigado a nivel nacional o internacional, así como los trabajos y publicaciones realizados en periódicos especializados. Hay numerosos autores que se han ocupado de desarrollar obras que hablan de la mujer en las Fuerzas Armadas brasileñas, cada uno con un enfoque e información importante que contribuirá a este trabajo.

De esta forma, este trabajo tuvo como objetivo realizar un estudio en el ámbito brasileño de inserción femenina, pero como visión internacional trajo un capítulo completo de investigación sobre la participación de las mujeres en la OTAN. Toda vez que vemos un aumento constante de debates y discusiones, en todo el mundo, sobre la inserción de las mujeres en las instituciones públicas.

En este contexto, se utilizó como antecedentes, inicialmente, el contenido de las obras que están referenciadas en este plan de tesis, que nos brindan mucha información, que trata de diferentes áreas de conocimiento, proveniente de excelentes trabajos sobre mujeres militares.

Según Caire, en 2002, en su obra “La mujer militar: de los orígenes a nuestros días”, las mujeres conquistan espacios en reductos históricamente masculinos, lugares que, por diversas razones y justificaciones durante mucho tiempo, la presencia femenina había sido literalmente prohibida. Entre esos baluartes, las Fuerzas Armadas, ya sea por su carácter belicoso o por su filosofía violenta, estuvieron durante muchos años alienadas de la participación y contribución efectiva de las mujeres en la evolución y construcción de la sociedad.

Según Souza, en 2015, en su obra “La mujer brasileña. Conquistando mares, haciendo vuelos y descubriendo tierras”, históricamente, la participación femenina tuvo un desarrollo diferente para cada país. Resultado de aspectos sociales, económicos y políticos. En Brasil, el primer registro de participación femenina en combate data de 1823. Se trató de María Quitéria de Jesús que, en ese momento, se escapó de casa disfrazada de hombre cuando sus simpatizantes buscaron voluntarios en Bahía para luchar por la independencia de Brasil.

En el Perú, según García (2009), en su obra “La mujer en las Fuerzas Armadas y la Policía, una aproximación de género a las operaciones de paz, Fuerza Aérea de Perú”, desde 1997, a través de la Ley 2662820, las escuelas militares de oficiales y suboficiales abrieron por primera vez sus puertas a mujeres interesadas en seguir la carrera militar.

La institución se ha fortalecido con los conocimientos y desarrollo profesional del personal militar femenino, cumpliendo diversas misiones que se le encomienda a nivel nacional e internacional. Se han hecho estudios de la percepción del personal femenino sobre la motivación de pertenecer a la tropa de servicio activo no acuartelado femenino. Por supuesto, estos estudios traen la necesidad de cambios que posibiliten un sistema de meritocracia sin pérdida de la competencia y eficacia requerida para el personal femenino (García, 2009, p 4).

Según Ruiz (2021), en su análisis de los reportes de la OTAN, “las cuestiones de género y, más concretamente, las mujeres, pasaron a formar parte de la agenda de la OTAN como resultado lógico de los cambios sociales desde la Segunda Guerra Mundial. A mediados del siglo XX, el patrón dominante de división sexual del trabajo comenzó a disolverse. Este patrón había involucrado exclusivamente a hombres que trabajaban en fábricas, oficinas y otros lugares de trabajo profesionales, y las mujeres eran responsables de la familia y el hogar. Sin embargo, este patrón se fue volviendo menos representativo a medida que las mujeres comenzaron a incorporarse formalmente al mercado laboral, dándoles la independencia económica y personal que teóricamente se denomina "el empoderamiento de las mujeres".

Para Carreiras (2002, p 14), independientemente de la legislación vigente, la apertura efectiva de las Fuerzas Armadas a las mujeres se debió a una combinación de hechos: la crisis de reclutamiento vivida por los principales ejércitos del mundo; la abolición del servicio militar obligatorio; la remuneración de salarios siempre por debajo de los salarios ofrecidos por el sector privado y por otros organismos públicos de carácter civil, condiciones que llevaron a la adopción de la “puerta abierta”, que nació de la necesidad de dotar de recursos humanos para salvaguardar la soberanía de los Estados.

Finalmente, para Junior y Andrade (2020), el proceso lento y gradual que se está implementando en Brasil parece, al observar la historia de otros países que tuvieron la introducción de la mujer en el área de combate, la mejor forma de insertar a la mujer en

las Fuerzas Armadas. Esta afirmación está respaldada por la fuerte cultura materna que existe en todo el mundo y los factores sexuales y fisiológicos que impactan en cualquier entorno de trabajo, especialmente en los soldados combatientes, donde la tensión física y mental hace que el área sea extremadamente sensible.

Junior y Andrade (2020) afirman que, a pesar de la importancia de promover a las mujeres en todas las áreas militares, es importante que todo el proceso se haga de manera paulatina y monitoreada de manera sistémica a través de encuestas y datos estadísticos que puedan consolidar el proceso, evitando problemas ya observados en otras naciones. La gran demanda inicial de mujeres, que promovió una tasa de candidatos por vacante más alta que la de hombres, debe ser monitoreada en los próximos años, verificando la necesidad o no de cambios en la distribución del número de vacantes para cada sexo.

2.1.1 Investigaciones nacionales

Según la investigación de Ivette Castañeda García, “La mujer en las Fuerzas Armadas y la Policía, una aproximación de género a las operaciones de paz, Fuerza Aérea de Perú”, de 2009, desde 1997, el Ejército Peruano impulsó la incorporación de la mujer al cuerpo de oficiales, con una línea de personal profesional al igual que el personal militar masculino.

Según García (2009), en el Perú “las Fuerzas Armadas están conformadas por 3 cuerpos diferenciados por el rol que cumplen en la institución. La mujer se ha incorporado a estos cuerpos en distintos momentos. Además, en el caso de oficiales y suboficiales, se debe tomar en cuenta el acceso femenino bajo la modalidad de cuerpo de comando y cuerpo profesional”. En concreto, estos cuerpos son:

- Tropa (Servicio militar);
- Suboficiales;
- Oficiales

Afirma García (2009) que, “una vez egresadas de las escuelas de oficiales, las mujeres son asignadas a desempeñarse en diversos ámbitos de trabajo de las Fuerzas Armadas y están insertas en la estructura de carrera militar, sobre la cual transcurren a través de un mecanismo de ascensos. Por otro lado, el ingreso de las mujeres como cuerpo de comando a las categorías de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas corresponde a los últimos 12 años”.

En el caso del Ejército, la primera experiencia partió de mujeres pilotos provenientes del cuerpo profesional.

En 1997 se asimiló un grupo de mujeres profesionales a la Escuela Militar de Chorrillos, que fueron las que dieron apertura a las promociones de oficiales. Según las entrevistas realizadas a algunas de estas primeras mujeres militares, en un inicio estas tuvieron que enfrentarse con fuertes estereotipos establecidos. Para facilitar el acceso de las mujeres a las escuelas de oficiales de las Fuerzas Armadas, cada instituto armado se ha visto en la necesidad de realizar adecuaciones logísticas y administrativas, han implementado habitaciones y servicios higiénicos exclusivos para mujeres (García, 2009).

Además, García (2009) habla que, *a excepción* de la Escuela Militar de Chorrillos (Ejército), las escuelas de oficiales han adecuado los uniformes militares tradicionales para contar ahora con uniformes adecuados a la contextura femenina. El caso de la Escuela Naval constituye un caso bastante particular, ya que este cuenta con habitaciones para mujeres integradas al tradicional pabellón de cadetes masculino. A diferencia de otras escuelas, en donde se establecieron pabellones exclusivos de mujeres y hombres muy distantes entre sí, la Escuela Naval cuenta con una infraestructura que alberga a todos los cadetes y los intercala según sexo, en habitaciones contiguas. Aunque puede parecer un detalle menor, este es un aspecto que demuestra un interesante mecanismo de integración de las mujeres a la dinámica de la escuela.

2.1.2 Investigaciones internacionales

En cuanto a los antecedentes internacionales, se utilizaron como referencias los informes de la OTAN, y varios excelentes trabajos de investigadores brasileños que podrán contribuir a partes del trabajo que se desarrollará.

Según Souza (2015), en Inglaterra, a principios de 1915, existía la Legión Femenina y la Reserva Voluntaria Femenina, auxiliares de la Armada, el Ejército y la Aviación Militar. En diciembre de 1941, la ley del servicio nacional permitió la movilización de mujeres para funciones militares. En ese momento, las mujeres llegaron a representar el 8.5% de las Fuerzas Armadas. Tuvieron que reemplazar a los hombres en tareas de no combatientes, aunque, con la intensificación del conflicto, se acercaron más al combate.

“Al final de la guerra, desempeñaron más de 80 tipos de funciones. Trabajaron en funciones burocráticas, tareas domésticas, comunicaciones, meteorología, radio, mantenimiento de aeronaves y barcos, entre otros”.

Para Souza (2015), Alemania, a su vez, constituía un servicio nacional de mujeres, bajo la coordinación de la Cruz Roja. Las actividades de las mujeres incluyeron acciones en salud, armamento y comunicaciones. En 1938, se instituyó el servicio militar obligatorio también para las mujeres, que se volvió menos selectivo a medida que aumentaban los conflictos.

En Francia, en 1915, el Ministerio de Guerra reclutó mujeres para trabajar en servicios burocráticos, como secretarias, redactoras, telefonistas y, más tarde, como choferes. También se creó un cuerpo de enfermeras temporales. (Souza, 2015).

Souza (2015) afirma que también hay países cuyo ingreso de mujeres se produjo por alistamiento al servicio militar voluntario, como fue el caso de Chile y Argentina, en América del Sur. En países como Noruega e Israel, a su vez, el servicio militar femenino es obligatorio. Grecia tiene la primacía de tener la primera almirante de la historia, Laskarina Bouboulina, quien estuvo al mando de una flota, de 1821 a 1825, para luchar contra los turcos. Hay representación femenina en las Fuerzas Armadas en países como Francia, Alemania, Suiza, España, Croacia, República Checa, Dinamarca, Italia y Portugal. Italia y Hungría son los países cuya entrada femenina fue posterior, es decir, 1999 y 1996, respectivamente. En América Latina, seis países permiten el pleno acceso a las mujeres en sus Fuerzas Armadas: Argentina, Bolivia, Colombia, Nicaragua, Uruguay y Venezuela.

En Estados Unidos aparecen los cuerpos militares femeninos, el núcleo de los futuros cuerpos femeninos. El gobierno de Estados Unidos realizó, en 1942, una campaña favorable a la mujer militar, considerando que la sociedad desaprobaba esta idea y el Congreso estaba dividido. Se realizó la creación del Cuerpo Auxiliar Femenino del Ejército y la Reserva Femenina de la Armada, el primero con estado civil y el segundo con estado militar, denotando la vacilación existente (Souza, 2015, p 17).

La presencia femenina en las Fuerzas Armadas en Brasil, solo se institucionalizó en la década de 1980 con la creación del Cuerpo Auxiliar Femenino de la Reserva Naval de Brasil y el Cuerpo Femenino de la Reserva de la Fuerza Aérea Brasileña (en 1982). El Ejército institucionalizó el ingreso de mujeres recién en 1992 a través de un concurso

público para la Escuela de Administración del Ejército (EsAEx), actualmente denominada Escuela de Capacitación Complementaria (EsFCEEx) (Souza, 2015, p 23).

De esta forma, según Giannini, en su obra “*Promover gênero e consolidar a paz: a experiência brasileira*” (2014), la presencia femenina comienza a cobrar la adopción de nuevas formas de ingreso al EB. Así, en 1996 se estableció el servicio militar femenino voluntario para médicos, dentistas, farmacéuticos, veterinarios y enfermeras; ingreso al Instituto de Ingeniería Militar (IME) y la Escuela de Salud del Ejército (EsSEEx) ambos en 1997; y la Pasantía de Servicio Técnico en 1998 para profesionales de educación superior que no están en el campo de la salud (Giannini, 2017, p 25).

2.2 Teorías

Este estudio diagnosticó que hoy en día existen básicamente dos tipos de teorías en las Fuerzas Armadas sobre el tema. La primera fue nombrada acá de *Teoría Conservadora* que aboga por la participación femenina limitada a las áreas de administración, salud y logística. La segunda, nombrada acá como *Teoría Participativa*, que aboga por la participación plena de la mujer en todas las funciones de las Fuerzas Armadas. Todavía históricamente las fuerzas tienen el sentido general de cambiar de la primera a la segunda teoría.

La falta de una política de Estado y acciones coordinadas hizo que el proceso de incorporación de la mujer al Ejército no fuera uniforme, cambiando según cada fuerza. Este proceso se consideró lento y gradual, ya que dependía de los intereses internos de cada fuerza, así como de los intereses internos de cada fuerza la forma en que vieron y percibieron la necesidad de incluir a las mujeres (Giannini, 2014).

Para Brito (2019), cada Fuerza Armada Brasileña adoptó en su momento las metodologías más adecuadas para cada caso, toda vez que cada nuevo proceso de nivel estratégico involucra riesgos administrativos, debiendo ser hecha una adecuada gestión de riesgo y su evaluación. El Ejército Brasileño fue la institución que luego se insertó más ampliamente en el contexto de la incorporación de mujeres a sus filas. De hecho, fue por fuerza de ley en 2012 que el Ejército concibió por primera vez incluir a las mujeres en la línea de entrenamiento y carreras de armas.

Afirma Caire (2002) que, sin embargo, la inserción del segmento femenino en las Fuerzas Armadas trajo controversias y debates en relación a aspectos como: capacidad de fuerza, nivel de motricidad, acondicionamiento físico prolongado, postura y capacidad de liderazgo, entre otros, generando interrogantes y la búsqueda de establecer parámetros justos y efectivos para el trato con el personal femenino.

2.2.1 Empleo constitucional de las Fuerzas Armadas Brasileñas

Conforme a la Constitución Federal de 1988, en su artículo 1º, la República Federativa del Brasil está formada por la unión indisoluble de sus veintisiete (27) Estados y Municipios y del Distrito Federal. De acuerdo con el artículo 142º, las Fuerzas Armadas, constituidas por la Armada, el Ejército y la Aeronáutica entran en este contexto como instituciones nacionales permanentes y regulares, organizadas sobre la base de la jerarquía y la disciplina, bajo la autoridad suprema del presidente de la República, y se destinan a la defensa de la patria, a la garantía de los poderes constitucionales y, por iniciativa de cualquiera de estos, de la ley y del orden.

El párrafo 1 del mismo artículo preveía que una ley complementaria establecería las normas generales a ser adoptadas en la organización, la preparación y el empleo de las Fuerzas Armadas. De esta forma, el artículo 16º, del Capítulo VI de la Ley Complementaria 97, de 9 de junio de 1999, contextualizó el empleo de las Fuerzas Armadas como asignación subsidiaria general, cooperando con el desarrollo nacional y la defensa civil, en la forma determinada por el presidente de la República.

2.2.2 Entrada de mujeres a las Fuerzas Armadas brasileñas

Según el Ministerio de las Relaciones Exteriores de Brasil (2020), la absorción de mujeres en diferentes espacios de la sociedad es algo relativamente nuevo. Una vez que a partir de la segunda mitad del siglo XX se abrieron los accesos a reductos estrictamente masculinos. Entre ellos se encuentran las instituciones militares.

Actualmente, es posible identificar una presencia femenina en las más diversas funciones en las unidades militares, tanto en unidades administrativas como operativas.

De esta manera, se construyeron relaciones de poder en las Fuerzas Armadas a partir de la inserción de las mujeres en funciones previamente desempeñadas por hombres y analizando las condiciones en las que se desenvuelven estos profesionales, sus

capacidades y sus limitaciones generará los recursos necesarios para la mejor adopción de las correctas medidas administrativas. para su mejor gestión. En este contexto, es importante reconocer los aspectos que subyacen a la cultura de cada una de las instituciones militares, considerando no solo la jerarquía y la disciplina como valores fundamentales que permean el universo militar, sino también todos los valores y factores que influyen, bienestar e ingresos de cada empleado (Ministerio de las Relaciones Exteriores, Brasil, 2020, p 1).

Todavía, en general, el proceso doctrinario de combate aún tiene la preponderancia del uso de la fuerza y en este aspecto la visión de combatientes hombres y de genética fuerte prevalece. “En la actualidad, se observa que a pesar de la existencia de normativas que garantizan la igualdad de trato para ambos sexos, aún existen estructuras subjetivas basadas en principios institucionales que inciden en los sistemas de diferenciación en el discurso de sus integrantes, reforzando así la formación del perfil necesariamente masculinizado del profesional militar combatiente y el de doble perfil para el profesional técnico militar” (Ministerio de las Relaciones Exteriores, Brasil, 2020, p 19).

2.2.3 Proceso de cambio de inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas brasileñas.

Los cambios en las Fuerzas Armadas brasileñas ocurrieron de manera diferente para cada caso y por motivos particulares de cada administración militar. A partir de la década de 1980, la presencia femenina en las Fuerzas Armadas se consolidó luego de la Segunda Guerra Mundial, inicialmente en las áreas técnicas y administrativas, y más recientemente como combatientes. “A partir de la década de 1990, las mujeres comenzaron a ingresar a las academias militares y, desde entonces, se han destacado profesionalmente en todas las actividades que realizan. En la actualidad, las mujeres militares constituyen aproximadamente el 7% de la fuerza militar brasileña” (Ministerio de las Relaciones Exteriores, Brasil, 2020).

Camargo (2009) afirma que “en la Armada, el ingreso a estos cargos se realizó mediante examen público y las funciones a desempeñar por las mujeres se restringieron al ámbito administrativo, pero representó un avance importante en la materia, ya que

determinó que las mujeres aprobadas recibían los mismos derechos, deberes y remuneraciones que los hombres aprobados, soldados de carrera de la Armada”.

La Escuela Naval de la Armada de Guerra recibió su primer grupo de mujeres en 2014 para la especialización de intendencia. En 2019, las mujeres pudieron incorporarse al Cuerpo de Armada (CA) y al Cuerpo de Marines (CFN) de la Escuela Naval, lo que les permitió participar en las operaciones de combate operacional de la Armada de Brasil. La Fuerza Aérea Brasileña (FAB) creó el Cuerpo de Mujeres de la Reserva Aeronáutica (CFRA) en 1981, absorbiendo, al año siguiente, su primer grupo, compuesto por 150 mujeres de diferentes orígenes. En 1996, la Academia de la Fuerza Aérea recibió a las primeras mujeres para la especialidad de intendencia. A partir de 2003, también pudieron ingresar como aviadoras. La Fuerza Aérea es actualmente la única fuerza que registra la mayor participación femenina en sus filas, incluso en puestos de combate de primera línea, como los pilotos de combate. (Ministerio de las Relaciones Exteriores, Brasil, 2020, p 1).

En cuanto a la Fuerza Aérea, según Camargo (2009), “fue la segunda fuerza en permitir, a través de la Ley N° 6.924 /1981, el ingreso de mujeres a su personal mediante la creación del Cuerpo Femenino de la Reserva de la Fuerza Aérea, se limitaron a la parte administrativa y técnica”. En la ocasión no había plan de carrera para mujeres, entraron a través de un contrato temporal.

La Ley N° 6.924/1981 legisló que el cargo máximo que podía alcanzar una mujer en la Fuerza Aérea era el de teniente, pero con la admisión de médicos, farmacéuticos y dentistas en los marcos generales de carrera a partir de 1990, las mujeres pasaron a ser capaces de alcanzar el grado de brigadier. Cinco años después, la FAB fue la primera fuerza en ofrecer un curso de formación militar para mujeres idéntico al que se ofrece para hombres al permitir que las mujeres ingresen al Curso de Formación de Intendentes, poco después, también permitió el acceso al Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA), hasta entonces exclusivamente masculino. Otros avances más significativos solo ocurrieron en 2002, cuando se aceptó la participación de mujeres en el Curso de Formación de Sargentos (CFS) de la Escuela de Especialistas en Aeronáutica y en el Curso de Formación de

Oficiales de Aviación (CFOAV), este último con el objetivo de adiestramiento de la oficial aviadora y donde se graduó el primer grupo de mujeres aviadoras en 2006 (Camargo, 2019, p 24).

En 2017, la Armada presentó el Proyecto de Ley de Cámara (PLC 147/2017) solicitando la liberación de acceso a todos los cargos oficiales de la Armada, para que pudieran ser admitidos a actividades del poder naval. Según fue aprobado, las mujeres también pasaron a formar parte de la Armada y el Cuerpo de Infantería de la Armada, que hasta entonces había estado restringido a los hombres. (Guimarães, 2020, p 4).

En el Ejército, en 1992 se inauguró en la Escuela de Administración el primer grupo de mujeres a ser formado, con 49 alumnas. Cuatro años después, en 1996, se instituyó el servicio militar voluntario de mujeres para médicos, dentistas, farmacéuticos, veterinarios y enfermeras de nivel superior. “Ese mismo año incorporó al primer grupo de 290 voluntarios para hacer su servicio militar en el área de salud. A partir de 2017, la Academia Militar Agulhas Negras (AMAN) comenzó a recibir mujeres en carreras combatientes en logística (intendencia y material militar). En febrero de 2019, AMAN inició el entrenamiento de combate del primer grupo de cadetes con presencia de mujeres” (Ministerio de las Relaciones Exteriores, Brasil, 2020, p 21).

En 1996, el Ejército formó el primer grupo de mujeres voluntarias, compuesto por médicos, dentistas, farmacéuticos, veterinarios y enfermeras. Al año siguiente, 10 mujeres se inscribieron en el Instituto de Ingeniería Militar (IME), que luego pasó a formar parte de la Junta de Ingenieros Militares (QEM). También en 1997, se formó el primer grupo de médicos, dentistas y enfermeras en la Escuela de Salud del Ejército - EsSEx.

En 1998, más de 500 mujeres se graduaron de la Pasantía de Servicio Técnico del Ejército: eran profesionales con educación superior en áreas no relacionadas con la salud, como abogadas, docentes, periodistas, administradoras, entre otras actividades, con el objetivo de atender las necesidades de un oficial técnico temporal (OTT) de la Institución (Camargo, 2019, p 21).

En agosto de 2012, la entonces presidenta de Brasil, Dilma Rousseff, sancionó la Ley N° 12.705/2012, en la que dispuso que "el ingreso a la línea de docencia militar

permitido a las candidatas debe ser posible dentro de los 5 (cinco) años siguientes a la fecha de publicación de esta Ley (Brasil, 2012, p 4).

El proceso de entrada en la línea de enseñanza bélica en el Ejército empezó en 2016, cuando se abrió un aviso para el ingreso de mujeres en la Academia. El curso de formación inicial del oficial de combate se realizó en la Escuela Preparatoria de Cadetes del Ejército (EsPCEX), que preparó a los oficiales para el ingreso a la Academia Militar Agulhas Negras (AMAN), escuela encargada de la formación del oficial de carrera de las Armas, del Servicio de Intendencia y de Material bélico.

Para la formación de los sargentos de combate, a su vez, el curso se realizó en la Organización del Cuerpo Militar y en la Escuela de Sargentos de Logística (EsSLog), encargados de la capacitación y perfeccionamiento de los sargentos de Material de Guerra, Intendencia, Topografía, Comunicaciones, Música y Mantenimiento de la Salud. Los primeros oficiales sargentos completaron el curso en 2018 y los oficiales de combate lo completarán en 2021 (Camargo, 2019, p 27).

Así se infiere que actualmente la Fuerza Aérea capacita a mujeres en todos los ámbitos sin distinción de vacantes. La Armada también forma en todas las áreas, pero con distinción de vacantes. El Ejército aún no capacita a mujeres oficiales combatientes. El servicio militar brasileño según la legislación vigente es obligatorio para los hombres y opcional en algunas funciones específicas para las mujeres.

2.3 Marco conceptual

Academia Militar de las Agujas Negras (AMAN)

De acuerdo con el Ministerio de la Defensa del Brasil, la AMAN es la escuela de formación de 5 años de educación superior que capacita a los oficiales de la línea militar del ejército brasileño.

Escuela Preparatoria de Cadetes del Ejército

De acuerdo con el Ministerio de la Defensa del Brasil, la EsPCEX es la escuela encargada de realizar el primer año (período preparatorio) de formación para el envío de cadetes a AMAN.

Consejo del Atlántico Norte (NAC)

De acuerdo con la OTAN, el Consejo del Atlántico Norte (NAC) es el organismo político principal de toma de decisiones de la OTAN. Todos los países miembros forman parte del NAC. Se reúne al menos una vez a la semana o siempre que sea necesario, a diferentes niveles. Está presidido por el secretario general, cuya misión consiste en ayudar a los miembros a alcanzar acuerdos sobre cuestiones clave.

Gobernanza

Conforme la Instrucción Normativa Conjunta MP/CGU N° 01 (2016), el concepto de gobernanza es una combinación de procesos y estructuras implantadas por la alta administración para informar, dirigir, administrar y monitorear las actividades de una determinada organización, con el fin de alcanzar sus objetivos.

Ley 12.705, de 08 de agosto de 2012

Conforme la Presidencia de la Republica de Brasil, esta Ley prevé la admisión en los cursos de formación de los oficiales de carrera y sargentos del Ejército, mediante examen público, en los términos del inciso X del § 3 del art. 142° de la Constitución Federal.

Ley 13.541, de 18 de diciembre de 2017

Conforme la Presidencia de la Republica, es la Ley que modifica la Ley N° 9.519, de 26 de noviembre de 1997, que “prevé la reestructuración de la Infantería de Marina y del Estado Mayor de Oficiales y Lugares de la Armada”, insertando a las mujeres en todas las especialidades de enseñanza bélica de la Armada Brasileña.

Ministerio de Defensa (MD)

El Ministerio de Defensa (MD) es el órgano del Gobierno Federal encargado de ejercer la dirección superior de las Fuerzas Armadas, constituida por la Armada, el Ejército y la Aeronáutica, según publicó en el DOU N° 144, de 26 de julio de 2012 (Portaría Interministerial N° 01/MI/MD, de 25 de julio de 2012). Una de sus principales tareas es el establecimiento de políticas relacionadas a la defensa y seguridad del país, caso de la Política Nacional de Defensa (PDN).

Meritocracia

Predominio en una sociedad, organización, grupo, ocupación, etc. de los que tienen más mérito (los más trabajadores, los más dedicados, los mejor dotados intelectualmente, etc.) (Diccionario de la Lengua Portuguesa, 2020).

Mitigación del riesgo

Según la Instrucción Normativa Conjunta MP/CGU N° 01 (2016), el concepto de Mitigación del riesgo es la acción y el efecto de hacer los riesgos más controlables y aceptables, verificando hasta qué nivel de riesgo una determinada organización está dispuesta a aceptar, o sea, cuál es la inclinación al riesgo de esa organización. Para que ocurra esta mitigación del riesgo, es una atribución de las auditorías internas ofrecer evaluaciones y asesoramiento a las organizaciones públicas por ellas supervisadas, destinadas al perfeccionamiento de los controles internos de la gestión, independientemente del porte de esa organización, de forma que haya controles más eficientes, efectivos, eficaces y consistentes con la naturaleza, complejidad y riesgo de las operaciones realizadas, mitiguen los principales riesgos de que los órganos y entidades no alcancen sus objetivos.

Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN)

De acuerdo con el Ministerio de Relaciones Exteriores de España, la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) tiene sus orígenes en la firma del Tratado de Washington de 1949, mediante el cual diez países de ambos lados del Atlántico (Bélgica, Canadá, Dinamarca, Estados Unidos, Francia, Islandia, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Portugal y Reino Unido) se comprometieron a defenderse mutuamente en caso de agresión armada contra cualquiera de ellos. Una alianza que vinculaba la defensa de América del Norte con un conjunto de países de Europa Occidental sobre la base del artículo 51 (Capítulo VII) de la Carta de Naciones Unidas, que reconoce el derecho inmanente de legítima defensa, individual o colectiva, en caso de ataque armado.

Proyecto de Inserción del Sexo Femenino en la Línea de Enseñanza Militar Bélica del Ejército Brasileño (PISFLEMB)

De acuerdo con el Departamento de Cultura y Enseñanza del Ejército Brasileño, el proyecto tiene como objetivo implementar las medidas necesarias para adecuar a las escuelas para recibir y capacitar al sexo femenino, en las mismas condiciones ya otorgadas al sexo masculino, en el más alto nivel educativo. Así, se adoptaron (y se siguen adoptando) medidas administrativas efectivas y modificaciones en las estructuras físicas de las escuelas de formación, con el fin de brindar las mejores condiciones para que los estudiantes y cadetes (hombres y mujeres) desarrollen una postura operativa, física y moral, imprescindible a los militares formados en la línea de educación militar.

Riesgo administrativo

Conforme a lo previsto en la Constitución Federal de 1988, en su Art. 37°, párrafo 6, el riesgo administrativo se conceptualiza por el entendimiento de que ninguna persona debe soportar el daño proveniente de actividades dirigidas al interés social de una colectividad. En el referido artículo, el Estado solo responde objetivamente por los daños que sus agentes, en su calidad, causen a terceros, si ocurren los siguientes elementos: que sea una persona jurídica prestadora de servicios públicos; que dichas entidades estén prestando servicios públicos; que haya habido un daño causado a terceros como consecuencia de la prestación de un servicio público; que el daño haya sido causado por un agente de las aludidas personas jurídicas, sin interesar el título bajo el cual prestan el servicio y que el agente, al causar el daño, haya actuado en esa calidad.

CAPITULO III

Metodología de la investigación

3.1 Enfoque de investigación

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, porque analizó la situación actual de la inserción de mujeres en el Ejército Brasileño de 2018 a 2021; verificó la adaptación inicial y las posibilidades femeninas en la línea militar, examinó la incidencia de desgastes físicos en mujeres soldados durante el servicio militar, examinó los desempeños físicos en la formación de las mujeres entrenadas en la graduación de sargento, examinó la implantación del proceso de las mujeres en escuelas de formación del Ejército, principalmente en la Escuela Preparatoria de Cadetes del Ejército y en la Academia Militar Agulhas Negras. Finalmente, se analizó la evolución actual de la carrera de la plantilla femenina.

3.2 Tipo de investigación

La investigación será de tipo teórico-empírico, ya que inicialmente se llevará a cabo la revisión de los procedimientos que teóricamente existen para el objeto de investigación. En el caso referido, se realizará el estudio de los procesos de inserción, la legislación, las reglas de convivencia, los informes de control interno y externo del gobierno brasileño y sus instituciones. "Investigación teórico-empírica, aquellos trabajos que encuentran primero la estructura categorial de alguna realidad concreta para luego ponerla a dialogar con distintos autores teóricos" (Beal, 2011, pp. 78-79).

También se ha utilizado trabajo previo que proporciona material sustancial y profundidad al tema. En este sentido, Vargas Beal, 2011, tipifica la investigación en: empírica, teórica, teórico-empírica y aplicada, precisando que la investigación teórico-empírica es aquella en la que el objeto de estudio surge tanto de la observación empírica como de la revisión teórica.

3.3 Método de investigación

Esta investigación eligió el método hermenéutico-dialéctico, ya que el carácter interpretativo, si así lo decide la hermenéutica, buscará observar las condiciones, situaciones y reglas, y encontrar significado de las consecuencias para el Ejército

Brasileño, mediante el estudio de leyes, artículos académicos, trabajos monográficos, informes de registro, así como la interpretación de los datos obtenidos en los mismos. Según Vargas Beal (2011), “a partir de la lectura de conferencias sobre trabajos monográficos, reportajes y entrevistas sobre el tema, se buscará la interpretación hasta llegar a una conclusión”.

La ventaja de este abordaje metodológico hermenéutico-dialéctico es investigar y estudiar la realidad de forma global y holística para resolver el problema, así como esta investigación también analizará las indagatorias administrativas que inciden en el problema para la reducción de riesgos.

3.4 Escenario de estudio

Según Sampieri (2014, p.51), “el escenario está dado por la delimitación del objeto en el espacio físico geográfico. La investigación cualitativa también se utiliza para estudiar organizaciones, instituciones, movimientos sociales, transformaciones estructurales, entre otros”. El escenario principal es el Ejército Brasileño.

En cuanto al tema, Quintana y Montgomery (2006) resaltan que “el escenario es donde se da la producción de significados sociales, culturales y personales, donde ocurren los conflictos, consensos y divergencias, regularidades e irregularidades, homogeneidades y diferencias que identifican la situación dinámica subyacente al objeto de la investigación”.

3.5 Objeto de estudio

El objeto de estudio de esta investigación es analizar la situación actual de la inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas Brasileñas, en particular en el Ejército, de 2018 a 2021. Se investigarán informes de la OTAN, trabajos monográficos que aborden aspectos relacionados con la inserción de las mujeres en cada fuerza armada, documentos de acceso público de las Fuerzas Armadas y el estrato del proyecto de inserción de las mujeres en el Ejército. Según Bisquerra (2009, p.90), “el punto de partida de cualquier investigación es la selección de un tema, una idea o un área interesante que debe especificarse en forma de preguntas para orientar la investigación”. Esto permite centralizar y definir el problema u objeto a resolver.

También en relación con el objeto de estudio, Namakforoosh (citado en Izcara Palacios, 2014) afirma que “el objeto de estudio es el que se investigará; para decidir, la demarcación del tema el problema a estudiar”.

3.6 Observables de estudio

Según Vargas Beal (2011, p.44), “la relevancia del objeto de estudio reside en el hecho de que permite reconocer qué cosas concretas de la realidad serán observadas y cuáles son las fuentes idóneas de información que serán empleadas”. Luego, el objeto de estudio elegido para el presente estudio definió como observables:

- Mujeres militares en las Fuerzas Armadas de la OTAN.
- Mujeres militares en las Fuerzas Armadas Brasileñas.
- Marco legal brasileño acerca de la inserción femenina en las Fuerzas Armadas.
- Modelo de inserción adoptado por la Armada de Guerra y proceso de formación.
- Modelo de inserción adoptado por la Fuerza Aérea Brasileña y proceso de formación.
- Modelo de inserción adoptado por el Ejército Brasileño y proceso de formación.
- Procesos de inserción existentes.
- Escuelas formadoras.
- Proyecto de inserción del sexo femenino en la línea de enseñanza militar bélica del Ejército Brasileño (PISFLEMB).
- Limitaciones de la inserción femenina en la línea bélica del Ejército.

3.7 Fuentes de información

La información se proporcionará a través del análisis documental y de trabajos de maestría o doctorado, publicaciones oficiales del gobierno, leyes, proyectos y otras publicaciones técnicas que puedan contribuir al conocimiento. Al referirse a las fuentes de información, Vargas Beal (2011) apunta que estas pueden ser “empíricas y/o teóricas y que deben ser elegidas sobre la base de criterios muy específicos, a fin de proporcionar informaciones relevantes para el análisis y síntesis de la investigación. Las fuentes pueden ser constituidas por el lugar, por objetos, documentos, personas, por la comunidad u otros, si es el caso”.

Las principales fuentes de información serán de las leyes (reglas), relatos y trabajos publicados en la “Diretoria do Serviço Militar”, “Diretoria Cadastro, Efetivo e Movimentação”, “Departamento de Cultura e Educação do Exército”, “Academia Militar das Agulhas Negras”, “Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais”, “Escola de Comando y Estado Maior do Exército”, “Base Administrativas” y publicaciones de personas que participan en la formación o empleo de las militares femeninas.

3.8 Técnicas e instrumentos de acopio de información

Una vez elegido el método y la ventana de observación, deben elegirse ahora una o más técnicas de recolección de información en el campo. Según Beal (2011), “es recomendable elegir al menos dos técnicas a fin de poder triangular la información recabada. Por triangulación se entiende que la información obtenida por una fuente puede ser cruzada con otra información proveniente de una fuente distinta para aumentar así la certidumbre interpretativa de los datos recabados”.

La triangulación implica la utilización de diferentes fuentes de información en la producción de unos mismos resultados para crear un marco de objetividad y reducir el componente personalista de la investigación social. “Esta consiste en la comprobación de las inferencias extraídas de una fuente de información mediante el recurso a otra, para obtener una comprensión enriquecida de un fenómeno social, resultante de la realimentación de ambos acercamientos. Es un proceso de reconstrucción de la interpretación de los datos desde varios ángulos o fuentes de datos” (Palacios, 2014, pp. 124-125).

La presente investigación ha considerado las siguientes técnicas e instrumentos:

3.8.1 Técnicas

3.8.1.1 Observación

El investigador utilizó la técnica de exploración y análisis de documentos. Esta modalidad es una de las más deseables en la observación cualitativa, porque el investigador participa en la mayoría de las actividades, pero no se mezcla completamente con los participantes y sigue siendo, ante todo, un observador. “En la investigación cualitativa es necesario estar entrenado para observar, que es diferente de ver: es una cuestión de grado. Y la observación investigativa no se limita al sentido de la vista, sino a todos los sentidos”

(Hernández-Sampieri y Torres, 2019, p. 44).

3.8.1.2 Entrevista semiestructurada

Esta es una de las técnicas más usadas, especialmente en el paradigma interpretativo. Para Hernández-Sampieri y Torres (2019, p. 449):

“Las entrevistas se dividen en: estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas (o abiertas). En las primeras, el entrevistador realiza su labor siguiendo una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a estas (el instrumento prescribe qué cuestiones se preguntarán y en qué orden). Las entrevistas semiestructuradas, a su vez, se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información”.

Finalmente, las entrevistas no estructuradas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla. En este caso, fueron hechas breves entrevistas semiestructuradas a comandantes o excomandantes que tuvieron mujeres bajo su mando en el proceso de administración militar en el cuerpo de tropa.

3.8.1.3 Análisis documental

Existe una disponibilidad de documentos claves del Gobierno Federal de Brasil y de las Fuerzas Armadas Brasileñas, del Ministerio de la Defensa, los cuales están disponibles en medios digitales. El análisis documental puede ayudar a complementar, contrastar y validar la información obtenida con las restantes estrategias. O sea, es una fuente de gran utilidad para obtener información retrospectiva y referencial sobre una situación, un fenómeno o un programa concreto. Existe una disponibilidad de trabajos monográficos y estudios hechos en las escuelas militares en Brasil que en esta época de pandemia son de vital importancia como fuentes de consulta disponibles en los sitios de las Fuerzas Armadas Brasileñas, los cuales están disponibles en medios digitales. El análisis monográfico tendrá gran importancia en complementar, contrastar y validar la información obtenida con las restantes estrategias.

Para Izcara Palacios (2014, p.137), “esa técnica de acopio de informaciones es menos intrusiva, pues permite conducir la investigación sin que exista una conciencia explícita por parte de los grupos sociales investigados. En el análisis documental, las

informaciones relevantes serán obtenidas por medio de la lectura de las reglas de convivencia y leyes y en el análisis monográfico serán analizadas obras recientes que tratan directamente del tema”.

3.8.2 Instrumentos

3.8.2.1 Observación no estructurada y participante

Este instrumento sirve al propósito de registrar detalladamente objetos, conductas individuales o sociales, procedimientos, relaciones, entre otras acciones. Con la observación se tiene una mirada curiosa que intenta captar y describir la realidad que pasó en las experiencias vividas por el investigador durante su investigación.

La observación permite un contacto directo del investigador con la realidad estudiada (Lakatos y Marconi, 2003, p. 58), ya que exige su involucramiento directo en las actividades investigadas. El investigador utilizó la técnica de observación no estructurada ya que deseaba observar acciones y actitudes no previsibles (Alves-Mazzotti y Gewandsznajder, 2004, p. 166) de los sujetos y objetos de la investigación con el objetivo de comprender el fenómeno de forma compleja.

El investigador también utilizó la observación participante ya que estaba completamente integrado al fenómeno que deseaba observar (Lakatos y Marconi, 2003, p. 194), teniendo en cuenta la experiencia vivida en el trabajo en las unidades del Ejército Brasileño.

3.8.2.2 Análisis documental

Según Beal (2011, pp. 46-47), “los registros descriptivos de hechos son levantados de muy diversa forma en situaciones específicas donde la búsqueda investigativa estará orientada a determinar la forma cómo las leyes y el reglamento establecen las relaciones de aceptabilidad en la inserción femenina en las Fuerzas Armadas”. En esta investigación, los registros fueron archivados de manera digital. “En el caso del análisis monográfico, los trabajos producidos a través de los últimos años son una fuente muy valiosa de datos cualitativos”, de acuerdo con Hernández Sampieri y otros (2014, p.415). Por eso, todos los registros disponibles serán presentados y archivados a la presente investigación.

En nuestra investigación, el análisis documental será usado como técnica exploratoria para los asuntos que deben ser profundizados en las entrevistas y como

técnica complementaria para asuntos en que los entrevistados no tienen conocimiento especializado al respecto. El análisis de datos, según Castro et al. (2013, p.61) es un proceso que objetiva interpretar los materiales recopilados y reorganizarlos para hacerlos comprensibles por más personas.

3.8.2.3 Guía de entrevista semiestructurada

La finalidad de este instrumento es obtener datos esenciales que contribuyan con los objetivos de la investigación por medio de preguntas claras y directamente vinculadas con el tema a desarrollar. Este tipo de entrevista es una conversación que persigue un propósito expreso: producir un discurso conversacional con una línea argumental sobre un tema definido. “El propósito de la entrevista aparece reflejado en una guía, que es una herramienta donde están anotados y ordenados los puntos temáticos y áreas generales que el investigador pretende indagar durante la conversación. La guía de la entrevista semiestructurada no tiene un carácter hermético” (Palacios, 2014, pp. 146-147).

La guía consistió de pocas preguntas claves hasta que los entrevistados no tengan más que incrementar en las informaciones ya obtenidas en las otras entrevistas hechas. De esa forma, durante el proyecto se definió que las preguntas de la entrevista se basarían en investigaciones previas y en las teorías. El número aproximado debería ser cerca de diez entrevistas personales. En la secuencia, fueron establecidos algunos criterios para seleccionar a los entrevistados con base en el conocimiento profesional y en su tiempo de servicio en el Ejército Brasileño. Así, los entrevistados deberían ser oficiales con más de veinte años de experiencia profesional y haber comandado en diferentes estados del Brasil con la presencia de mujeres bajo su comando.

La primera dificultad fue hacer las entrevistas de forma presencial, debido a la pandemia de Covid-19. Por eso, las entrevistas fueron ajustadas para realizarlas por plataformas digitales. De esa manera, inicialmente se tomó contacto con oficiales para conocer su perfil y verificar la posibilidad de hacer la entrevista, además de conocer al entrevistado y darle informaciones sobre el trabajo de investigación. De ellos, solamente pocos aceptaron hacerla digitalmente, pero no tenían problemas en contestarla por escrito. De todos los oficiales, pocos aceptaron realizar la entrevista, y menos aún permitieron grabarlas ya que tenían desconfianza con el uso de grabaciones.

Luego, fueron realizadas las entrevistas con una duración de cerca de 30 minutos y

el investigador fue tomando notas de las informaciones presentadas en el momento de la entrevista, según Lakatos y Marconi (2003, p. 200). Vale resaltar que todas las entrevistas digitalmente fueron también enviadas las respuestas por escrito.

Ante la dificultad de hacer las entrevistas, fue aceptado que los militares respondiesen de forma escrita las preguntas de la entrevista. En cuanto a entrevistar a las mujeres militares se consultaron a 20 (veinte) mujeres de diferentes formas de inserción, todavía ninguna aceptó hacer la entrevista y solamente tres presentaron respuestas escritas. Así que quedó poco prudente utilizarlas.

Tabla 1
Perfil de los entrevistados

Militar	Perfil de los entrevistados	Entrevista- encuesta
1	Coronel del Ejército Brasileño con más de 30 años de servicio, comandó una unidad militar, tiene el Curso de Comando y Estado Mayor del Ejército. Comandó en el Estado del Rio Grande del Sul en los últimos 5 años.	Oral
2	Coronel del Ejército Brasileño con más de 30 años de servicio, comandó una unidad militar, tiene el Curso de Comando y Estado Mayor del Ejército. Comandó en el Estado del Rio Grande del Norte en los últimos 5 años.	Oral
3	Coronel del Ejército Brasileño con más de 30 años de servicio, comandó una unidad militar, tiene el Curso de Comando y Estado Mayor del Ejército. Comandó en el Estado de Mato Grosso del Sul en los últimos 5 años.	Oral
4	Coronel del Ejército Brasileño con más de 30 años de servicio, tiene el Curso de Comando y Estado Mayor del Ejército. Comandó en el Estado de Goiás en los últimos 5 años	Oral
5	Coronel del Ejército Brasileño con más de 30 años de servicio, tiene el Curso de Comando y Estado Mayor del Ejército. Comandó en el Estado del Rio de Janeiro en los últimos 5 años	Oral
6	Coronel del Ejército Brasileño con más de 30 años de servicio, tiene el Curso de Comando y Estado Mayor del Ejército. Comandó en el Estado de Amazonas en los últimos 5 años.	Oral
7	Coronel del Ejército Brasileño con más de 30 años de servicio, tiene el Curso de Comando y Estado Mayor del Ejército. Comanda en el Estado de Ceará.	Oral
8	Coronel del Ejército Brasileño con más de 30 años de servicio, no tiene el Curso de Comando y Estado Mayor del Ejército. Comandó en el Estado de Ceará en los últimos 5 años.	Oral
9	Coronel del Ejército Brasileño con más de 25 años de servicio, tiene el Curso de Comando y Estado Mayor del Ejército. Comandó en el Estado de Rio de Janeiro	Oral
10	Teniente Coronel del Ejército Brasileño con más de 25 años de servicio, tiene el Curso de Comando y Estado Mayor del Ejército. Comandó en el Estado de Ceará en los últimos 5 años.	Oral
11	Coronel del Ejército Brasileño con más de 30 años de servicio, no tiene el Curso de Comando y Estado Mayor del Ejército. Subcomandó en el Estado de Ceará y fue jefe de la formación femenina en la ESFCEx en los últimos 5 años.	Oral

Fuente: autor

Nota: Perfil de los militares entrevistados y sus respectivos comandos

3.9 Acceso al campo y acopio de información

El acceso al campo y acopio de información de esta investigación se realizó del siguiente modo:

3.9.1 Acceso al campo

El acceso al campo, con las limitaciones impuestas por la pandemia, estaban limitado a los bancos de datos de trabajos monográficos del Ejército Brasileño disponibles, a la legislación existente de consulta pública y el grupo femenino existente en la Base Administrativa de la Guarnición de Fortaleza, donde el investigador fue comandante y a los datos recopilados durante las entrevistas. Según McCracken (1988), "la persona que realiza la investigación correspondiente" trabaja u opera "ella misma", como el principal instrumento para la recolección y análisis de datos. Para Guasch (1997, p.35-36), el campo es la realidad social que se pretende analizar con la presencia del investigador en los diferentes contextos (o escenarios) en que esa realidad social se manifiesta. En el campo, siempre hay escenarios diferentes, aunque la relevancia de esos escenarios para la comprensión del fenómeno social no sea siempre la misma.

En cuanto al tema, Hernández (2009, p.9) afirma que “el investigador ya sabe quiénes son sus informantes, qué tipo de instrumentos utilizará y cuál será la preparación previa del lugar donde se realizará la investigación. Definirá también su función como participante o no participante, lo que no influye en las actividades del grupo, sino que se trata de no interferir en la recolección de los datos para obtener las informaciones”.

3.9.2 Acopio de información

“El acopio de informaciones será por medio de muestreo, representado por trabajos anteriores, en los que se buscará la información, con la finalidad de generar hipótesis más precisas sobre el tema de la investigación”, de acuerdo con Hernández Sampieri y otros (2014, p.387).

La observación de las informaciones más relevantes durante los años de comando del investigador y su vivencia en el Colegio Militar de Fortaleza, se realizó por medio de una guía de observación no estructurada analítica de las experiencias, y una guía de entrevista semiestructurada, que serán todavía útiles para el presente estudio. Por fin, el análisis documental ocurrirá durante todo el proceso de investigación, sea de fuentes primarias (sin análisis) o secundarias (material preexistente): los datos recolectados serán registrados como notas de campo, que vienen a ser los datos crudos por organizar y analizar.

Conforme se aplica cada uno de los instrumentos anteriores, se van transcribiendo

la información y evaluando la necesidad de ajustes para la siguiente aplicación. Es muy importante también, por su gran utilidad durante la investigación, iniciar de inmediato un registro constante de todas las ideas relacionadas con el proceso de búsqueda iniciado, pero sobre todo al momento del análisis, síntesis y elaboración del reporte final (hacer “bitácoras”).

3.10 Método de análisis de información

Hernández Sampieri et al. (2014, p. 417) destacan que en esta etapa el investigador recolecta datos no estructurados y después de su análisis los transforma en datos estructurados. También según Hernández Sampieri et al. (2014):

Los propósitos centrales del análisis cualitativo son: 1) explorar los datos; 2) imponerles una estructura (organizándolos en unidades y categorías); 3) describir las experiencias de los participantes según su óptica, lenguaje y expresiones; 4) descubrir los conceptos, categorías, temas y patrones presentes en los datos, así como sus vínculos, a fin de otorgarles sentido, interpretarlos y explicarlos en función del planteamiento del problema; 5) comprender en profundidad el contexto que rodea a los datos; 6) reconstruir hechos e historias; 7) vincular los resultados con el conocimiento disponible; y 8) generar una teoría fundamentada en los datos (p. 417).

Para Vargas Beal (2011):

Aquí se trabaja intensamente buscando finalmente dar cuenta de los resultados obtenidos durante el trabajo de laboratorio y/o de campo, pero ya de manera que vayan apuntando hacia convalidar o rechazar la hipótesis planteada y/o a responder la(s) pregunta(s) formulada(s) como origen de la investigación (p. 63).

Una de las características de la investigación cualitativa es la enorme cantidad de informaciones generadas (Gayou Jurgenson, 2003, p. 187; y Hernández Sampieri et al. 2014, p. 422) que precisan ser reducidas, organizadas e interpretadas (Alves-Mazzotti y Gewandsznajder, 2004, p.170; y Hernández Sampieri et al. 2014, p.394)

Con el objetivo de hacer organizadamente un trabajo y posibilitar una apreciación adecuada de los datos para el debido análisis, esta investigación se realizó bajo la

influencia de Izcara Palacios (2014, p.53). El renombrado autor divide el análisis en tres etapas, siendo ellas:

3.10.1 Simplificación de la información

Esta etapa ocurrió progresivamente, cuando de la sistematización de los datos recogidos por medio de los instrumentos utilizados. Con eso, la selección final significó la reducción deseada, de cuño científico. Ese proceso ocurrió con la sistematización de los datos recogidos, llevando a una selección de la información (Gayou Jurgenson, 2003, p. 187). Esa etapa fue muy compleja y demandó mucho tiempo para hacer toda la información más accesible (Izcara Palacios, 2014, p. 54).

En nuestra investigación, fueron creadas carpetas en la computadora para separar los asuntos estudiados de acuerdo con criterios temáticos (Gómez et al. 1999, p. 204-205), que tendrían como foco los objetivos de la investigación, en caso de documentos digitales, fueran incluidas en carpetas con autor, título y fecha.

3.10.2 Categorización de la información

Esta estuvo enfocada en los objetivos general y específicos de la investigación, buscando revelar los aspectos interesantes y que proporcionen la mejor información. En el análisis cualitativo es necesario organizar y codificar los datos (Hernández Sampieri et al. 2014, p.394). En esa fase, cada uno de los segmentos de contenido de los temas fueron analizados y comparados, y cuando tenían significados diferentes fueron colocados en categorías distintas, pero si poseían semejanzas, quedarían en la misma categoría (Hernández Sampieri et al. 2014, p.426).

En este contexto, esta investigación se centró en estudiar la inserción femenina en el Ejército Brasileño de 2018 a 2021. Para eso, se estableció como categorías la política de inserción internacional (OTAN), los modelos de inserción de otras fuerzas, la estructura de inserción en el Ejército, la estructura del proyecto de inserción y las limitaciones encentradas en las teorías.

3.10.3 Redacción del informe de resultados

En la redacción habrá la confrontación de los objetivos establecidos y datos encontrados. En esta fase ocurre la interpretación de los resultados, con descripciones detalladas, y con respeto a la originalidad.

Es relevante observar que el investigador tiene que conducir todo el proceso de análisis con base en su planteamiento del problema de investigación. Eso tiene como finalidad mantener el foco en las respuestas buscadas, pero no significa que no pueda hacer cambios justificables en su planteamiento inicial (Hernández Sampieri et al.2014, p. 459). De esa manera, se ha buscado seguir al máximo el plan de tesis, sin embargo, hubo pequeños cambios producidos debido a la profundización en el tema de investigación.

Izcara Palacios (2014, p.124) señala que la triangulación es la utilización de diferentes medios para confirmar los resultados obtenidos y así reducir la subjetividad de la investigación. Con eso, en la actual investigación fue empleada la triangulación de datos y la triangulación de técnicas cualitativas (Izcara Palacios, 2014, p.124-130).

Fue observada la triangulación con base en la verificación de las interpretaciones hechas en diferentes fuentes de información (Izcara Palacios, 2014, p.127), correlacionando todo el material obtenido para garantizar las conclusiones de la investigación. Fueron comparados los resultados de las entrevistas con las informaciones del análisis documental y con los discursos obtenidos, con la finalidad de ampliar la objetividad del estudio.

CAPÍTULO IV

Análisis y síntesis

Los intereses de la investigación fueron estudiar el papel de la mujer en las Fuerzas Armadas brasileñas, en este capítulo, en primer lugar, se resume la participación femenina en las fuerzas de la OTAN. El segundo punto discutido es cómo se distribuyen las tropas femeninas en las Fuerzas Armadas brasileñas y su marco legal. El tercer punto abordado es el modelo de inserción femenina de la Armada y Fuerza Aérea de Brasil. El cuarto punto es el modelo de inserción adoptado por el Ejército Brasileño en mayor detalle con la presentación y análisis de un extracto del proyecto de inserción. En el quinto, la identificación de las limitaciones existentes en el proceso de inserción en cuanto doctrinales, estructurales y legales, y la posibilidad de que puedan tener consecuencias para la imagen institucional.

Así fue necesario una selección y ordenamiento de la información obtenida de todas las fuentes de información, del macro para el micro y en función de criterios de relevancia teórica del material de investigación para organizar y presentar el análisis.



Figura 1: Fuerzas Armadas Brasileñas

Fuente: <https://super.abril.com.br/tecnologia/um-raio-x-das-nossas-forcas-armadas/>

Como resalta Pizarro (2000), un estudio cualitativo busca entender las diversas partes que forman una realidad, cómo se la construye y su propio significado. En la fase de análisis es donde identificamos el contexto de nuestra realidad estudiada y podremos verificar los diferentes elementos que componen ese ambiente complejo, describiendo la relación entre ellos con la finalidad de mejorar el conocimiento resultante. Vargas Beal (2001) señala que el análisis del trabajo es intenso para encontrar los hallazgos de la investigación y así responder sus preguntas.

Por fin, la investigación intentó entender cuáles son los factores que llevarán al Ejército a adoptar una inserción más lenta que las otras Fuerzas Armadas y proponer acciones que pueden ser adoptadas por el Ejército y Estado brasileño para optimizar con seguridad una mejor inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas sin pérdida de operacionalización.

4.1 Mujeres en la Fuerzas Armadas de la OTAN

Con el objetivo panorámico y holístico de identificar las limitaciones actuales en los procesos de inserción femeninos y los tipos de inserción existentes, esta etapa del estudio buscó en la OTAN un referencial comparativo como base para profundizar el estudio de forma amplia. La OTAN está compuesta de una alianza de 28 países, en general de América del Norte y Europa, determinados a cumplir con los objetivos del Tratado del Atlántico Norte de abril de 1949. “Este Tratado establece que el papel fundamental de la OTAN es salvaguardar la libertad y seguridad de sus Estados miembros por medios políticos y militares. La OTAN proporciona un foro en el que los Estados miembros pueden debatir cuestiones de seguridad y adoptar medidas conjuntas para abordarlos” (Ruiz, 2021, p 2).



Figura 2: En azul OTAN miembros

Fuente: <https://www.nato.int>

Desde la Segunda Guerra Mundial, como resultado práctico y lógico de cambios sociales, la participación de las mujeres pasó a formar parte de la agenda de la OTAN. “A mediados del siglo XX, el patrón dominante de división sexual del trabajo comenzó a disolverse. Este patrón había involucrado exclusivamente a hombres que trabajaban en fábricas, oficinas y otros lugares de trabajo profesionales, y las mujeres eran responsables de la familia y el hogar. Sin embargo, este patrón se fue volviendo menos representativo a medida que las mujeres comenzaron a incorporarse formalmente al mercado laboral, dándoles la independencia económica y personal que teóricamente se denomina *el empoderamiento de las mujeres*” (Ruiz, 2021, p 2).

El Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas es una organización compuesta por 15 miembros, es el máximo responsable del mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales. “El Consejo se reúne con la frecuencia que sea necesaria para determinar las amenazas que existen para la paz o identificar actos de agresión y adoptar las medidas oportunas a fin de mantener o restaurar la paz y la seguridad internacionales” (ONU, 2021, p 1).

La Resolución 1325, de 2000, del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas inició el proceso de publicaciones de resoluciones relativas a las mujeres, la paz y la seguridad. Esta resolución, que “estableció un marco jurídico y político histórico, reconoce la importancia de la participación de las mujeres, así como de la inclusión de la perspectiva de género en las negociaciones de paz, la planificación humanitaria, las operaciones de mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz en las situaciones posteriores a un conflicto y la gobernanza. Desde entonces, el Consejo de Seguridad considera anualmente el asunto de mujeres, paz y seguridad” (ONU, 2021, p 2).

Con la Resolución 1325 sobre la Mujer, Paz y Seguridad, de 31 de octubre de 2000, la Organización de Ciencia y Tecnología de la OTAN (STO) empezó investigaciones para apoyar el papel de las mujeres en las Fuerzas Armadas de la OTAN (NATO Report, 2021, p 2).

En 2000, la STO llevó a cabo una de sus primeras actividades que consideró explícitamente los impactos del servicio militar en las mujeres, explorando los diferentes tipos de transporte de carga desempeñados por hombres y mujeres en servicio al mismo tiempo, que ha contribuido a nuestra comprensión de las diferentes experiencias de hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas: desde su

desempeño físico, a la provisión de salud, a sus experiencias de acoso y violencia sexual (NATO Report, 2021).

La OTAN ha realizado esfuerzos decisivos para incorporar las Resoluciones del Consejo de Seguridad en su Política Común de Seguridad y Defensa y mejorar el respeto por los derechos humanos y el género en el contexto de la seguridad. “Sin embargo, si bien el marco para las políticas de género se ha desarrollado bien, su aplicación al contexto de las operaciones de gestión de crisis civiles y militares sigue siendo un verdadero desafío” (Ruiz, 2021, p 2).

En el informe de mayo de 2021, este importante organismo levantó una serie de información relevante para un diagnóstico de presencia femenina en las Fuerzas Armadas. Según NATO Report, 2021, han surgido algunos hallazgos clave que son comunes en todas las áreas exploradas:

- 1 - el liderazgo tiene un papel clave en la integración de las mujeres en servicio en las Fuerzas Armadas, incluida la cultura de las organizaciones y la prevención del acoso y la agresión sexual.
- 2 - es necesario tener en cuenta las diferencias fisiológicas de las mujeres para prevenir y reducir tasas de lesiones y para garantizar que los equipos estén diseñados y equipados adecuadamente para todos los miembros del servicio. (p 7)

Son diferentes las causas que llevan a los hombres y mujeres a procurar el servicio militar o la carrera de las armas. “Las mujeres consideran que los factores relacionados con la interacción social y los beneficios del apoyo social son más importantes que los hombres. Las campañas de marketing para los militares podrían modificarse para reconocer esta diferencia, mejorando el reclutamiento para el servicio militar” (NATO Report, 2021, p 8).

El panorama de guerra es un factor primordial para la modelación de empleo femenino a medida que la guerra cambia rápidamente, el que está moldeado por la maduración de las tecnologías emergentes y disruptivas (EDT), las biotecnologías, el aumento humano, la inteligencia artificial, entre otros, deberán ser conscientes de los problemas asociados con el sexo y el género en las Fuerzas Armadas. Será aún más importante que se cuestionen las normas de género dominantes y que las

tecnologías nuevas y existentes tengan en cuenta las diferencias fisiológicas basadas en el sexo. A medida que surge un creciente consenso científico con respecto a la naturaleza no binaria del sexo biológico, esto será cada vez más importante a medida que las innovaciones en las biotecnologías y las tecnologías de mejora humana se materializan (NATO Report, 2021, p 9).

Los resultados también indican que las características de atractividad del trabajo parecen similares en todos los géneros y razas. Sin embargo, el atractivo del trabajo se determinó más por las características del trabajo, como la ubicación y el salario, para las mujeres que para los hombres. Además, se sugiere que durante el proceso de reclutamiento se dé una gran importancia a las minorías, incluidas las minorías raciales (NATO Report, 2021).

Además, según NATO Report (2021) es posible que sea necesario evaluar las pruebas de selección de aptitud para determinar el impacto adverso. Las diferencias de grupo en el desempeño de las pruebas dan como resultado un tratamiento desproporcionado de los miembros en un grupo minoritario designado.

Las investigaciones sobre cuestiones de género y de minorías relacionadas con la retención indican que la justicia percibida en el lugar de trabajo tiene relación directa con la retención. Por lo tanto, “es esencial garantizar la equidad en el ejército para reducir la rotación disfuncional. Una mayor satisfacción se asocia con una mayor justicia en la distribución de recompensas” (NATO Report, 2021, p 14).

La investigación de McIntyre et al. (2002) muestra la importancia de la percepción de un grupo de trabajo sobre la igualdad de oportunidades y la equidad para influir en el compromiso ocupacional, la satisfacción laboral y la eficacia percibida del grupo de trabajo. Todos estos factores pueden estar relacionados con una rotación disfuncional. Por lo tanto, “la equidad en la igualdad de oportunidades en el grupo de trabajo también puede ser importante para manejar la rotación disfuncional” (NATO Report, 2021, p 14).

Los esfuerzos dirigidos al reclutamiento de mujeres para funciones de combate terrestre han sido limitados. A pesar de la tendencia relativamente baja de las mujeres a buscar el servicio militar en funciones de combate terrestre, los esfuerzos para proporcionar a las mujeres información precisa y oportunidades para unirse al ejército en cualquier función es un paso esencial para garantizar que las mujeres

interesadas y capaces tengan la oportunidad de participar en combates como su elección de carrera militar. Los esfuerzos de reclutamiento dirigidos a personas de diversos grupos también pueden ayudar con los problemas de reclutamiento militar, especialmente en países donde la demografía indica una sociedad envejecida y cada vez más diversa (NATO Report, 2021).

Como el expresidente de Comité Militar de la OTAN, y exministro de Defensa italiano, almirante Di Paola, ha declarado en repetidas ocasiones:

... el género es un activo para mejorar el funcionamiento eficiente y multiplicador que ayuda a ganar corazones y mentes. En el complejo escenario de seguridad actual, las capacidades complementarias del personal masculino y femenino es esencial para la eficiencia operativa de la OTAN, particularmente dada la creciente complejidad de la interacción civil-militar, relaciones públicas y obtención de inteligencia (Ruiz, 2012, p 4).

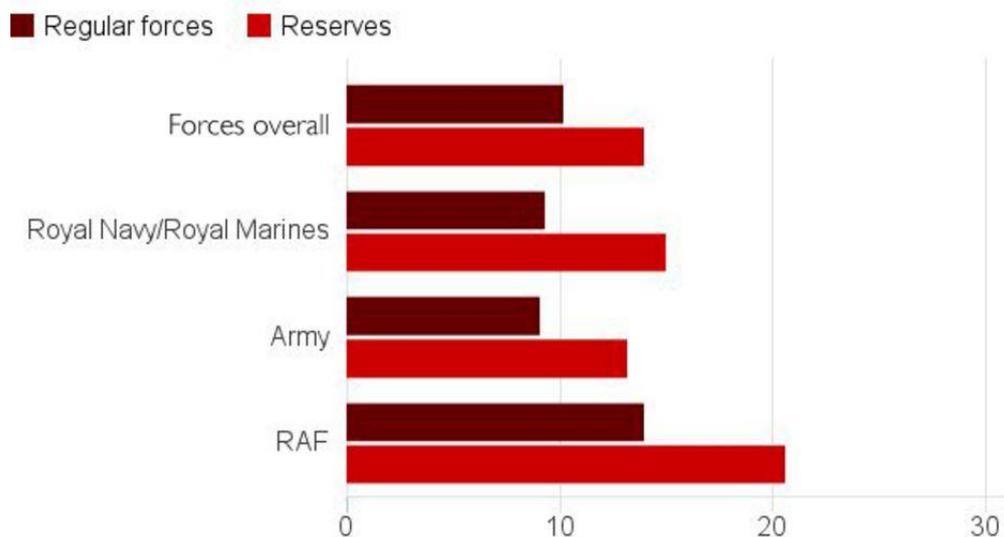
La edición NATO Reports de 2016 demuestra que la representación de mujeres en las Fuerzas Armadas aliadas ha aumentado a 10,9%, alcanzando la representación más alta desde 1999 hasta 2016 (esto caracteriza evolución). La representación de mujeres en las operaciones de la OTAN ha aumentado a 6,8% desde 6,4% en 2015. En este tiempo ocurrió un desarrollo notable en la integración de la perspectiva de género en las operaciones militares y la conciliación de la vida laboral y familiar. En 2016, más del 96% de los países miembros de la OTAN incluyeron el género en los entrenamientos y ejercicios previos al despliegue en comparación con el 92% en 2015, y el 78% de los Aliados incluyeron el género en la planificación operativa en comparación con el 73% en 2015. Además, en el 74% de la OTAN los países miembros cuentan con *asesores de género* capacitados y el 42,3% contaba con *puntos focales* de género en 2016.

En la misma edición, en 2016, del NATO Report se presenta que el 96,3% de los países miembros de la OTAN tenían todos los puestos disponibles para mujeres en las Fuerzas Armadas, lo que representa un aumento del 11,7% con respecto al año anterior y un aumento del 26% en comparación con 2014. También hubo un aumento en el apoyo a las madres solteras, en lo que respecta a las tareas de servicio, a casi el 67% desde el 65% en 2015.

El impacto de algunas políticas de gobierno y organizaciones puede ser medida por medio de la perspectiva de género. Esto es tan importante que “la Organización del Tratado del Atlántico Norte integró esta perspectiva en su agenda como una de sus principales prioridades tan pronto como comprendió la importancia del principio de igualdad real en nuestras sociedades y comprendió que las acciones y decisiones políticas impactan directamente en la sociedad, afectando a las personas de manera diferente según su género” (Ruiz, 2012).

Women in the UK armed forces

% as of 1 April 2017



Source: MoD

BBC

Figura 3: Porcentaje de mujeres militares en el Reino Unido, solo uno de cada 10 miembros de las Fuerzas Armadas del Reino Unido es mujer, como es el caso de muchos de sus aliados.

Autor: <https://www.bbc.com/news/uk-41969817>

Según NATO Report, 2021, p. 18, los hombres son generalmente de mayor estatura, masa corporal y masa corporal magra que las mujeres. Aunque el hombre promedio es más fuerte que la mujer promedio, existe una superposición en la fuerza de tal manera que las mujeres más fuertes son tan fuertes o más fuertes que los hombres más débiles. Dado un tamaño corporal generalmente más pequeño y menor fuerza para mover el mismo objeto, la mujer promedio debe usar un porcentaje mayor de su capacidad que el hombre promedio; sin embargo, las tareas físicas pesadas tienden a requerir esfuerzos en

equipo. En actividades de alta intensidad que involucran tanto a hombres como a mujeres, las mujeres usan exactamente la misma cantidad de energía que los hombres cuando se expresan en términos de peso corporal o masa libre de grasa. En general, las mujeres con entrenamiento moderado tienen niveles de VO₂max (consumo máximo de oxígeno o capacidad aeróbica máxima) entre un 15% y un 30% más bajos.

Sin embargo, por el momento, las mujeres representan solo el 10% de las Fuerzas Armadas regulares del Reino Unido, una cifra que se refleja en muchos miembros de la OTAN. Representan el 14% de las fuerzas de reserva del Reino Unido. A pesar de que se están intentando varios enfoques para atraer a más mujeres, parece que las Fuerzas Armadas todavía se consideran una carrera para los hombres.

Consideraciones actuales relacionadas con las diferencias fisiológicas entre los sexos y los estándares de empleo físico. Fisiología aplicada, la nutrición y el metabolismo entrenaron a los hombres en términos absolutos y aproximadamente un 10% menos en términos relativos. Sin embargo, estas diferencias son en gran medida intrascendentes cuando se aplican al desempeño de tareas militares, con la excepción de las tareas de transporte de carga, como la marcha con mucha carga. Además, los programas combinados de entrenamiento aeróbico y de resistencia han demostrado ser efectivos para mejorar el rendimiento de las mujeres en tareas físicamente exigentes y PES, como levantar y transportar cargas (NATO Report, 2021).

“Los límites superiores reales del desempeño de las mujeres soldados aún no se han cumplido plenamente, ya que la plena integración de las mujeres en todos los trabajos y roles en algunas fuerzas militares es relativamente reciente y la adaptación de estrategias de formación a mejor traje de mujer sigue evolucionando” (NATO Report, 2021, p 20).

Según el NATO Report de 2021, el personal que presta servicio en ocupaciones de combate terrestre y las ocupaciones de apoyo al combate llevan las cargas más pesadas por períodos más largos y a menudo (pero no siempre) levantan o transportan el equipo más pesado. El NATO Report adiciona que “Las tasas de lesión musculoesquelética son típicamente más altas entre las mujeres, aunque esto puede ser, en parte, un reflejo de que las mujeres son más propensas a informar una lesión. Al controlar por edad, aeróbica capacidad y otras características físicas. El riesgo de lesiones de las reclutas es similar al

de reclutas masculinos, señalando que todavía es probable que ser diferencias de sexo en la causalidad de las lesiones”.

Además, evacuaciones médicas cardiovasculares son a menudo más frecuentes que los relacionados con las mujeres parecen experimentar más esfuerzo fisiológico por la misma cantidad de actividad física en entornos militares, probablemente debido a mujeres que tienen una masa muscular en promedio más baja y aptitud aeróbica. Sin embargo, las mujeres gastan la misma energía relativa (kJ por kg de peso corporal por día) como los hombres en el mismo entrenamiento intensivo, donde se requiere menos energía para mover cuerpos más pequeños a través del espacio (NATO Report, 2021, p 20).

Sin embargo, las mujeres parecen experimentar reducciones más pequeñas en la masa corporal magra absoluta, menor fatiga muscular y una mejor recuperación que los hombres después de arduos ejercicios de campo militar. “Hay otros factores que pueden observarse de manera diferente en las mujeres que hombres (las mujeres tienen la "ventaja del estrógeno" en bioenergética, pero también son más propensas a sufrir por un estado deficiente de micronutrientes, como bajo contenido de niveles de hierro)” (NATO Report, 2021, p 21).

De acuerdo con NATO Report de 2001, reducciones en la capacidad de rendimiento físico típicamente ocurren después del embarazo, lesión mayor o enfermedad. Durante el embarazo hay un mayor riesgo de caídas y lesiones musculoesqueléticas. Así, las reglas de regreso al deber deben considerar entrenamiento físico especializado y estrategias, incluido el tiempo, para pruebas de seguridad física. Las políticas anteriores se apresuraron a retirar de acción a los soldados después de un significativo cambio de estado, pero la mayoría de los ejércitos, hoy por hoy, reconocen la utilidad de la recuperación de la capacidad empleando la voluntad de los soldados de regresar a participación plena, considerando la necesidad de mantener sus profesionales más experimentados.

Según NATO Report de 2021, en posparto la composición corporal cambia con aumento de la laxitud de los ligamentos, espalda y cintura pélvica, dolor, debilidad de la musculatura abdominal, cambios en la densidad de masa ósea agravada por la lactancia, disfunción del suelo pélvico, con pélvica asociada, prolapso de órganos e incontinencia.

Factores de riesgo y la eficacia de las estrategias de prevención y tratamiento a menudo se entienden mal, pero ocupacionales se puede lograr un buen estado físico y un regreso completo al trabajo con una preparación física adecuada y una salud de calidad cuidadosa (p 22).

NATO Report (2021) también presenta que las mujeres son más pequeñas que los hombres para muchas medidas corporales, incluido el hombro ancho, las mujeres son más grandes que los hombres en el ancho de la cadera al sentarse. Esta diferencia explica por qué muchos tipos de equipo de protección, incluido el arnés de paracaídas, traje de vuelo, traje anti-G y el equipo de protección facial, deben adaptarse aún más específicamente a las proporciones de las mujeres cuando se emplean como operadoras. Si no, el ajuste deficiente conducirá a malestar, ineficacia y seguridad de las mujeres durante las operaciones, las que podrían verse comprometidas. “El mayor tamaño de cadera en mujeres acompañadas de los tamaños más pequeños en la mayoría de las otras áreas, incluida la altura y la longitud, es vital para las estaciones de trabajo y los asientos. Puede significar que los diseños de control deberán adaptarse a una zona de cadera grande con una altura de asiento corta” (p 54).

Afirma Nato Report (2021) que estas diferencias físicas también significan que las mujeres a menudo tendrán un centro de gravedad más bajo que los hombres, lo que debería darles una ventaja para tolerancia G (siempre que el traje anti-G les quede bien) y controlar un asiento eyectable más fácilmente. Sin embargo, un periódico de España describió el ejemplo de la mujer española, candidatas de aviación que fueron físicamente descalificadas debido a que su peso corporal está por debajo del mínimo necesario para el funcionamiento óptimo de un asiento eyectable (p 54).

Un artículo de Sudáfrica que analizó los requisitos ergonómicos para una tripulación de blindados determinó que, “aunque más soldados hombres que mujeres soldados cumplieron con los requisitos de fuerza, muchas más mujeres que hombres se adaptaron mejor a los vehículos blindados de transporte, una vez que los hombres suelen ser demasiado altos” (NATO Report, 2021, p 54).

Brasil tiene la Resolución 1325 tanto a nivel internacional como regional multilateral y actualmente está realizando una evaluación de la participación de las mujeres en todos los niveles del sector de la Defensa. “El Centro de Estudios Estratégicos (CEED) está coordinando estos esfuerzos y también está planificando una encuesta que

evaluará el entorno de trabajo diario de los militares sudamericanos” (Giannini, 2015, p 1).

Los esfuerzos no solo permiten una mejor comprensión de las mujeres militares como también proporciona datos adicionales hacia la elaboración de una política regional común para una mayor participación de las mujeres en los sectores de defensa de los países sudamericanos.

Para Giannini (2015), si se implementan, es probable que estas políticas tengan un impacto positivo en el reequilibrio de roles de género del país en el campo. De hecho, una mayor participación de las mujeres en el mantenimiento de la paz se ha incluido en el plan de cuatro años de políticas públicas del gobierno (p 1).

En Brasil, los esfuerzos de prevención son claros y se hacen en documentos de la política nacional, así como en procesos multilaterales. También ha buscado “apalancar enfoques para mejorar la igualdad de género en África y en América Latina y el Caribe a través de mecanismos multilaterales y bilaterales, en particular a través de la cooperación técnica Sur-Sur (Giannini, 2015, p 1).

La Agencia Brasileña de Cooperación y el Fondo de Población de las Naciones Unidas actualmente están implementando dos proyectos dirigidos a profesionales de la salud en Guinea Bissau y en Haití. Otra iniciativa en la República Democrática del Congo (RDC) está siendo implementado por el Alto Comisionado de Derechos Humanos de la ONU. Estos son ejemplos importantes de cooperación Sur-Sur, y que no necesariamente siguen los modelos más convencionales de asistencia de ayuda entre los países de la OCDE. Ellos son iniciativas basadas en prácticas exitosas identificadas en Brasil e incluyen policías, capacitación, prestación de servicios de salud y esfuerzos legislativos (Giannini, 2015).

4.1.1 Análisis con apreciación parcial

Las prácticas militares adoptadas por la OTAN son un excelente punto de referencia para la comparación con el mundo occidental en cuanto a la adopción de medidas civilizadas, modernas, seguras y justas relacionadas con la administración militar. Ya sea en el ámbito operativo o en la vida diaria. Sobre la presencia femenina en las Fuerzas Armadas en 2000, la OTAN desde ese año, con la Resolución 1325, primer documento formal y legal del Consejo de Seguridad, se exigió un más profundo cuidado con los derechos de las

mujeres, y con el impacto de los conflictos en las mujeres.

Hay una constante preocupación en mantener un acompañamiento de todos los factores que constituyen el desarrollo de la inserción y mantenimiento de las buenas interrelaciones profesionales entre hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas. Órganos como la Organización de Ciencia y Tecnología de la OTAN hacen periódicamente “reportes” que mantienen actualizados los estudios de participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Estos estudios y documentos traen la importancia del liderazgo y del respeto a las diferencias físicas para que se obtengan resultados positivos y satisfactorios en la presencia femenina en las Fuerzas Armadas.

Todavía las realidades son diversas, cada país tiene sus peculiaridades y características culturales, aun así, hay una progresión constante de inserción femenina que trae resultados positivos para la integración social y la valorización de la mujer en la sociedad. Sin embargo, se respetan los momentos propicios para que se realicen cambios y progrese la integración, evitando los riesgos derivados de medidas inoportunas que podrían ocasionar resultados negativos y pérdidas en el mediano y largo plazo.

Los informes NATO también señalan que negar o desconocer las profundas diferencias fisiológicas genéticamente constituidas entre hombres y mujeres es estar ciego a la realidad y, por lo tanto, un peligro en la adopción de prácticas y reglas. Las diferencias son obvias y deben existir mecanismos doctrinales que permitan la integración y sean adecuados no solo a la vida cotidiana sino también a reglas meritocráticas, equipos, pruebas de desempeño y otros factores que contribuyan a una carrera militar.

Cada gran cambio administrativo requerido exige un proyecto profundo y varios procesos que permitirán la implementación de los cambios requeridos. Cada proyecto o proceso que implementa nuevas prácticas o que modifica prácticas que han sido concebidas e internalizadas durante mucho tiempo en una institución, conlleva serios riesgos si no se implementan adecuadamente. Por tanto, se debe respetar que cada cambio tenga el camino correcto de implementación, desvinculado de políticas populistas e irresponsables. Al mismo tiempo, hay que reconocer que ya no hay justificación para que no se adopte una integración más completa en las Fuerzas Armadas, permitiendo que tanto hombres como mujeres tengan los mismos derechos y deberes (con los militares integrados en un sistema operativo cohesionado y justo, las Fuerzas Armadas lograron excelentes resultados).

Brasil ha dado pasos importantes hacia la implementación de la Resolución 1325. El desafío para implementarla está en la visión de masculinidad como sinónimo de fuerza dentro de la sociedad brasileña. Hay muchos que creen que el aumento de la presencia femenina afectaría negativamente la capacidad de las tropas brasileñas y su eficacia operativa.

Hacer frente a este desafío requiere, por supuesto, un cambio cultural, no solo en las Fuerzas Armadas, sino más ampliamente en el público en general. Los hombres deben reconocer la importancia de incluir mujeres para lograr una paz sostenible y políticas de defensa representativas.

Entretanto hay desafíos logísticos y de presupuestos inequívocos. La mayor participación de las mujeres requiere cambios de infraestructura en escuelas militares y organizaciones militares. También, hay necesidad de cambios normativos fundamentales para permitir un proceso que puede permitir cambios culturales y estructurales a más largo plazo.

Finalmente, Brasil tiene tradición de contribuir a misiones de mantenimiento de la paz con personal civil y militar, todavía con poca participación de la mujer en los procesos internacionales de paz y seguridad. “Algunos actores clave como el Ministerio de las Relaciones Exteriores están reconsiderando sus supuestos y reescribiendo sus estrategias. Para que la agenda evolucione, es fundamental que el debate no se limite a los principales responsables de la toma de decisiones del sector de la Defensa” (Giannini, 2015, p1).

4.2 Mujeres militares en las Fuerzas Armadas Brasileñas

Como ya se estudió, y con el objetivo de identificar por separado la inserción actual y la formación femenina en cada Fuerza Armada de 2018 a 2021, se encontró que inicialmente el ingreso de mujeres a las Fuerzas Armadas, estaba restringida a cargos administrativos (o técnicos), auxiliares y de salud. Su inserción al ejercicio de funciones de combate fue limitada hasta principios del siglo XXI, cuando, en 2003, de la Academia de la Fuerza Aérea (AFA) egresó el primer grupo de mujeres en el Curso de Capacitación de Oficiales de Aviación.

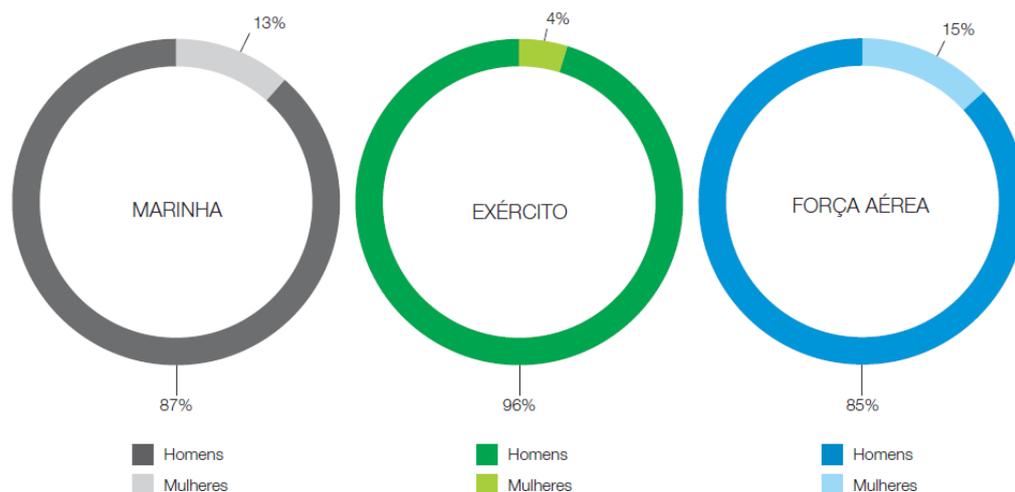


Figura 4: Porcentual de mujeres en las Fuerzas Armadas en 2019

Autor: Giannini, Renata Avelar (2020)

Hoy, todas las fuerzas ya entrenan a mujeres en la línea de combate, y la Armada de Brasil todavía entrena, desde el 2000, a las mujeres que comandan los navíos mercantes brasileños, a través de los Cursos de Formación de Oficiales de la Armada Mercante.

El 6 de julio de 2000 ocurrió la primera graduación militar en la CIABA, presidida por el entonces comandante del IV Distrito Naval, vicealmirante Kleber Luciano de Assis, quien declaró a los 55 brasileños y seis extranjeros, como practicantes de la Armada Mercante del curso de la escuela de formación de oficiales de la Armada Mercante. Una ceremonia inolvidable y sin precedentes por tener entre las egresadas a las nueve primeras mujeres de la Armada Mercante Brasileña (LAISSA, 2015, p1).

Sin embargo, en la Armada de Brasil (MB) y en el Ejército de Brasil (EB), la presencia de mujeres en las escuelas militares de la línea militar de enseñanza superior se produjo solo después de 2012 (Ley N° 12.705, 2012). “Ante este escenario, se puede inferir que las mujeres que optan por seguir una carrera militar acaban enfrentando desafíos que limitan su desempeño en las fuerzas, generando así debates internos sobre la presencia femenina y su capacidad para el desempeño de las actividades y posiciones de comando y en las misiones propias de las Fuerzas Armadas” (Barreto, 2016, p12).

Históricamente, la inserción del contingente de mujeres en las Fuerzas Armadas se

dio principalmente en las áreas administrativa y auxiliar. En 1992, las mujeres ingresaron a la Escuela de Administración del Ejército; en 1995 ingresaron en la Academia de la Fuerza Aérea (AFA), ocupando cargos en la carrera de intendentes de la FAB; en 1996, las mujeres ingresaron al concurso del Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA). En 1997 ingresaron al Instituto de Ingeniería Militar del Ejército (IME); en el mismo año, la Armada regula y ajusta las reglas para la presencia de mujeres en la Fuerza Naval (Giannini, 2014).

A principios de este siglo, los cambios se han producido de manera más amplia y han aumentado las posibilidades de las mujeres en las Fuerzas Armadas, mejorando las condiciones de igualdad en las funciones de combate.

Unos años más tarde, en 2011, las mujeres ingresaron en la Escuela de Comando y Estado Mayor del Ejército (ECEME). “Al año siguiente, 2012, se llevó a cabo el ascenso de la primera mujer al cargo de oficial general de la Armada, además del reglamento federal de admisión de mujeres a las Escuelas de Educación Superior en la línea militar en las tres fuerzas, según informó la Ley Federal N° 12.705, de 8 de agosto de 2012” (Mariuzzo, 2017, p. 45).

En 2016, por primera vez, la Fuerza Terrestre anunció un llamado para que las mujeres se unieran al área de guerra del Ejército. La formación de mujeres como oficiales de combate comenzará en la Escuela Preparatoria de Cadetes del Ejército (EsPCEX) en Campinas (SP), y se completará en la Academia Militar Agulhas Negras (AMAN) en Resende (RJ). La formación de la mujer como sargento de combate se iniciará en la Organización del Cuerpo Militar, en Juiz de Fora (MG), y concluirá en la Escuela de Sargentos de Logística (EsSLog), en Río de Janeiro (Barreto, 2016, p 15). Hoy en día ya existe una formación completa para las mujeres sargentos en la Escuela de Sargentos de Logística y en el Centro de Instrucción y Aviación del Ejército. “El ingreso a AMAN se realizó en el área de logística (intendencia y material de guerra) en 2019, y los primeros oficiales completarán su entrenamiento en diciembre de 2021” (Barreto, 2016, p. 23). A su vez, en 2014, la Escuela Naval abrió sus puertas a las mujeres en el Curso de Intendencia y en 2018 al resto de especialidades.

En la siguiente tabla podemos simplificar la admisión de mujeres a las Academias de las tres Fuerzas Armadas.

Tabla 2.

Marco temporal de admisión de las mujeres en la línea bélica.

Fuerza	ARMADA	EJÉRCITO	FUERZA AÉREA
ESCUELA DE FORMACIÓN	Escuela Naval	Academia Militar de las Agujas Negras	Academia de la Fuerza Aérea
AÑO DE INSERCIÓN	2015	2018	2003
ESPECIALIDAD	Intendencia – 2015 Todas - 2018	Intendencia y Material Bélico	Intendencia e Aviación

Fuente: autor.

Nota: Cada Fuerza Armada, en cumplimiento a la Ley 12.705, insertó a las mujeres de acuerdo con su propia visión y doctrina de combate.

Actualmente, 33,960 brasileñas forman parte de las Fuerzas Armadas. En la Armada hay 8413 soldados, lo que representa un crecimiento del 4,2% en el último año. El Ejército tiene 13,009 mujeres en la fuerza laboral, un aumento de 6.42% entre los años 2019 y 2020 y 11% en el período de 2020 a 2021. En la Fuerza Aérea Brasileña (FAB), hay 12,538, un total que representa 19,23% del personal general. En la Administración Central del Ministerio de Defensa hay 482 mujeres, entre funcionarias, militares, trabajadoras subcontratadas y pasantes que laboran en el Ministerio. (Nobrega y Oliveira, 2021, p 7)

4.3 Marco legal brasileño acerca de la inserción femenina en las Fuerzas Armadas

Las Fuerzas Armadas Brasileñas están constituidas por la Armada, el Ejército y la Fuerza Aérea, con funciones establecidas en la Constitución. Son instituciones organizadas en base a la jerarquía y la disciplina, bajo la autoridad suprema del presidente de la República y coordinadas por el Ministerio de Defensa. “Están destinadas principalmente a defender la patria, en caso de amenazas extranjeras, y garantizar los poderes constitucionales, que son el Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial. Y también pueden activarse, por iniciativa de cualquiera de estos poderes, para la preservación del orden público” (Zanolini, 202, p. 2).

Art. 142°. Las Fuerzas Armadas, constituidas por la Armada, el Ejército y la Fuerza

Aérea, son instituciones nacionales permanentes y regulares, organizadas en base a la jerarquía y disciplina, bajo la autoridad suprema del presidente de la República, y destinadas a la defensa de la patria, a la garantía de los poderes constitucionales y, a iniciativa de cualquiera de ellos, del orden público. § 1° La ley complementaria establecerá las reglas generales que se adoptarán en la organización, preparación y uso de las Fuerzas Armadas. § 2° No será de aplicación el hábeas corpus en relación con las sanciones disciplinarias militares (Constitución de la República Federativa de Brasil, 1988).

El cuadro abajo resume los hitos legales para el ingreso de las mujeres a las FF.AA.:

Tabla 3.

Inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas

Fuerza	ARMADA	FUERZA AEREA	EJÉRCITO
Marco legal	Ley 6817 de 1980	Ley 6924 de 1981	Ley 7831 de 1989
Donde	Cuerpo Auxiliar Femenino de la Reserva de la Armada	Cuerpo Femenino de la Reserva de la FAB	Cuerpo Complementario de Oficiales
Año	1980	1982	1992

Fuente: el autor

Nota: Cada Fuerza Armada naturalmente tuvo necesidad de ampliar la inserción femenina a través de los años.

De acuerdo con la Ley Complementaria N° 97, de 9 de junio de 1999, de la Presidencia de la República, que establece las reglas generales para la organización, preparación y uso de las Fuerzas Armadas, en su artículo 1° dice:

Las Fuerzas Armadas, constituidas por la Armada, el Ejército y la Fuerza Aérea, son instituciones nacionales permanentes y regulares, organizadas en base a la jerarquía y disciplina, bajo la autoridad suprema del Presidente de la República y tienen como finalidad la defensa de la patria, para garantizar los poderes constitucionales y, a iniciativa de cualquiera de ellos, el orden público”.

La misma constitución anterior define en su artículo 5°:

”Todos son iguales ante la ley, sin distinción de ningún tipo, garantizando a

brasileños y extranjeros residentes en el país, la inviolabilidad del derecho a la vida, la libertad, la igualdad, la seguridad y la propiedad".

En este entorno constitucional, en los últimos 30 años ha habido un aumento de la presencia femenina en las Fuerzas Armadas brasileñas, no solo en las áreas administrativa y de salud, sino también en el número de profesionales en la línea militar. “En este contexto legal, desde la Constitución de 1988, las mujeres han venido ocupando espacios cada vez más importantes en la sociedad, en las Fuerzas Armadas brasileñas y en el esfuerzo femenino en la línea de armas” (Mathias y Adao, 2013, p 36).

Históricamente, las leyes y políticas vigentes sobre la inserción del segmento femenino en las Fuerzas Armadas, en el pasado, restringieron la participación en su rol esencial -la función de combate- reservando, a este segmento, funciones en sectores relacionados con la salud y la administración.

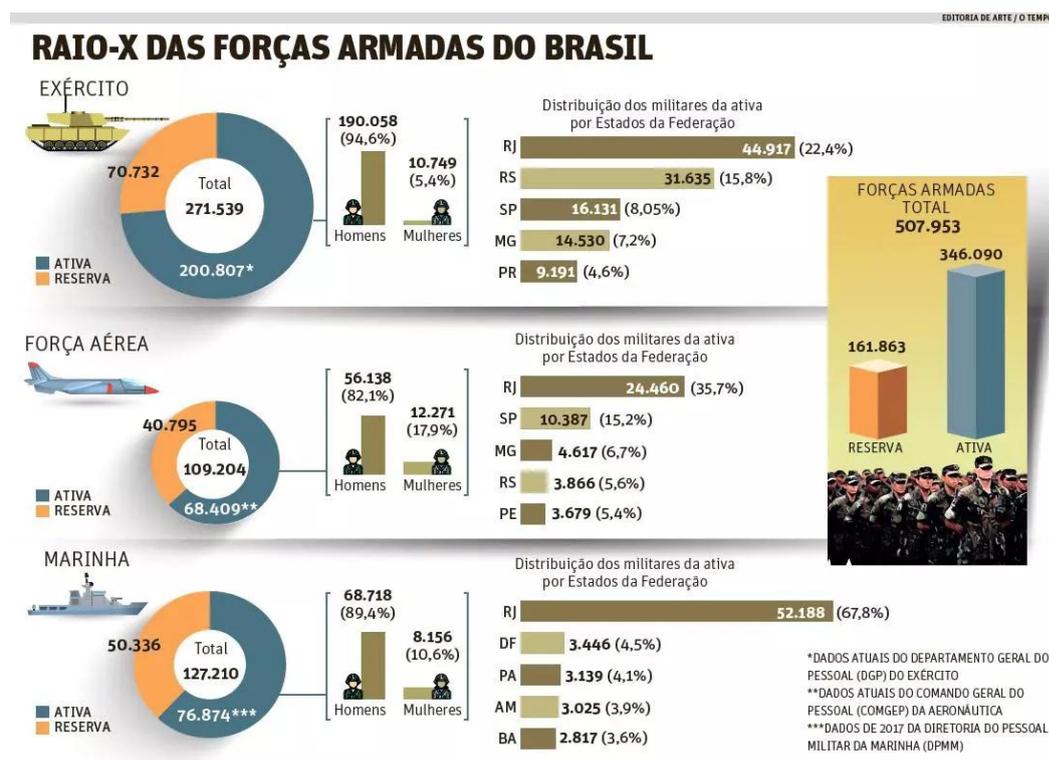


Figura 5: Cuadro representativo de comparación entre las Fuerzas Armadas en 2017

Autor: <https://www.otempo.com.br/infograficos/efetivos-militares-no-brasil-1.2144510>

Cabe recordar que, en el ámbito de los tratados y acuerdos internacionales, no existían dudas sobre la posibilidad del ingreso de la mujer a todas las funciones militares,

incluido el combate, tal y como prevé la Carta de las Naciones Unidas de 1945, que proclama enfáticamente la igualdad entre hombres y mujeres:

... la Declaración Universal de Derechos Humanos y Ciudadanos de 1948 - art. 21, § 2 - y la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de las Naciones Unidas, de 1953, que, en cumplimiento de la Declaración de 1948, establece enfáticamente, en el art. 3º, que las mujeres tendrán derecho a asumir cargos públicos y ejercer funciones públicas en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna... (Caire, 2002).

De hecho, los Protocolos adicionales de junio de 1977 a los Convenios de Ginebra (1949) se registran en los arts. 43 y 44 del primer Protocolo, en que las mujeres tienen acceso a la condición de combatiente y pueden portar armas.

Actualmente, en Brasil, se discute en el Congreso brasileño una mayor participación femenina en las Fuerzas Armadas por iniciativa de la senadora Kátia Abreu (PP-TO). “La parlamentaria es la ponente de un proyecto de ley que prevé la obligatoriedad del 30% de las mujeres en el alistamiento militar. La senadora es la relatora de un proyecto de ley que estipula que el 30% de las mujeres deben ingresar al ejército. Afirma que las mujeres tienen la condición física y mental necesaria para ocupar los puestos. Para Kátia Abreu, es importante fortalecer la posición de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad” (Teixeira, 2021, p 1).

4.3.1 Análisis con apreciación parcial

Parcialmente, se puede concluir que, de todos los datos presentados, la presencia femenina en las Fuerzas Armadas ha ido aumentando continuamente, como muestra de una evolución natural del pensamiento humano y la necesidad de sociedades más igualitarias. Se ha vuelto cada vez más común identificar a las mujeres como iconos de gran importancia en los países occidentales y que alcanzan rangos cada vez más altos. Su presencia incluso ha sido vital en los conflictos armados durante la última década.

Las Fuerzas Armadas brasileñas, paralelamente a lo que se espera de una sociedad justa y participativa, a través de los años han ampliado sus fuerzas femeninas. Año tras año, las mujeres han tenido una mayor participación y con el paso del tiempo se crean nuevas disposiciones legales para que la presencia femenina en las Fuerzas Armadas sea

realmente absoluta igual a la presencia masculina, respetando evidentemente las que, por fuerza de reglamento o ley, son exclusivamente femeninas o masculinos.

En la actualidad, la presencia femenina a nivel de oficiales subalternos ya es bastante expresiva, si bien existe la salvedad de que una parte considerable de los efectivos está conformada por soldados temporales, lo que debilita la tendencia a ascender a posiciones superiores en el tiempo, ya que estos profesionales no compiten por cargos posteriores y permanecen por un máximo de 8 (ocho) años, según lo dispuesto en la ley reglamentaria.

Es de destacar que, según la legislación vigente, el servicio militar es obligatorio solo para los hombres. Además, el Reglamento de la Ley del Servicio Militar, en su artículo 5, párrafos 2 y 3, establece que “Se permite la prestación del servicio militar por mujeres voluntarias” y que “El servicio militar a que se refiere el párrafo podrá ser adoptado por cada Fuerza Armada según sus criterios de conveniencia y oportunidad”.

Finalmente, a partir de lo estudiado, se desprende el pleno cumplimiento de las disposiciones legales actualmente vigentes, tanto a nivel constitucional como legal complementario. Sin embargo, no significa que dichos dispositivos no necesiten mejoras y perfeccionamientos. Como se ve, ya existen proyectos de ley en el Congreso que buscan ampliar las posibilidades de acceso de las mujeres a las Fuerzas Armadas.

4.4 Modelo de inserción adoptado por la Armada de Guerra y proceso de formación.

Con el fin de identificar por separado la inserción actual y la formación femenina en cada Fuerza Armada de 2018 a 2021, la Armada inició los estudios para la creación de la Junta Auxiliar Femenina en 1979, lo que conduciría a la creación de una junta exclusivamente femenina con demandas de ascenso. y mayor efectividad que otros cuadros, lo que terminó por convertirse en desigualdad y desventaja, es decir, restringió el desempeño de las mujeres a funciones de apoyo y no a actividades centrales de la fuerza. Auxiliar Femenina que se convertiría en el Proyecto de Ley N° 010/80, para atender las "necesidades urgentes" del personal del área de salud con motivo de la inauguración del Centro Médico Naval en Río de Janeiro, incluido el Hospital Naval Marcílio Dias” (Santos, 2014, p. 78).

Combinando la necesidad de personal militar con la maduración de un ideal favorable por parte de nuestra sociedad, representado por la vida cotidiana del Senado desde al menos 1979, la incorporación del trabajo militar femenino en las Fuerzas Armadas

surgió como la mejor solución por primera vez en la historia de las Fuerzas Armadas, Brasil, en los moldes que la institución juzgó como adecuados y aceptables (Almeida, 2008, p12).

Como pionera de las tres fuerzas, las mujeres ingresaron en la Armada de Brasil en 1980 a través de la Ley N° 6.80713. Deben realizar voluntariamente las actividades técnicas y administrativas en la Junta Auxiliar (CAFRM). Después de 15 años, en 1995 el número total de mujeres representaba menos del 20% de los oficiales de la Armada de Brasil. En el Cuerpo de Sanidad Marítima alcanzó el 70%, y en el Cuerpo Técnico, el 60%. “En el Cuerpo Auxiliar de Plazas, las mujeres representan el 65% de los candidatos, según la Junta de Educación de la Armada (DensM)” (Silveira, 2004, p. 65). Solo a partir de 1996, con la creación del Estado Mayor Técnico (QT), se mejoró el Plan de Carrera de Oficiales de la Armada (P-COM). Según Silveira (2004), “hasta su implementación, la Armada de Brasil contaba con 859 mujeres soldados en la Junta de Auxiliares Soldadoras (QAFP) y 443 mujeres oficiales en la QAFO”.

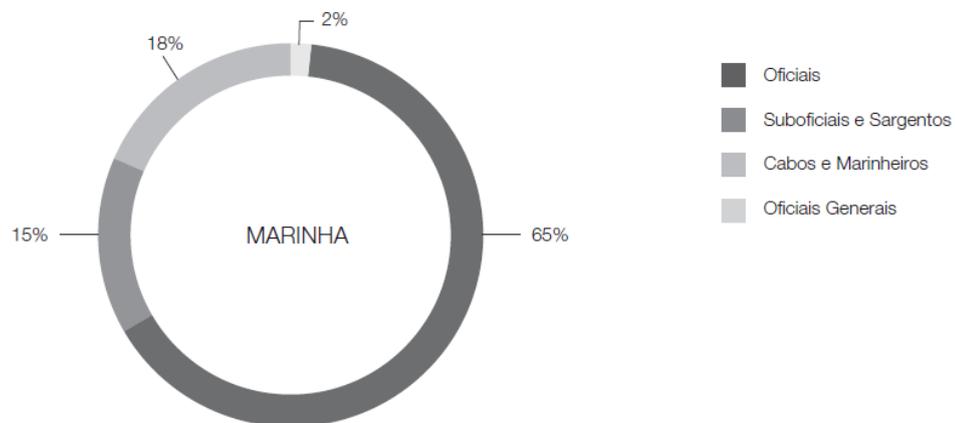


Figura 6: Distribución de las mujeres en la Armada de Guerra

Autor: Giannini, Renata Avelar (2020)

Santos (2014) afirma que “en cuanto al trato y requisitos para las mujeres, no hubo diferencias, es decir, las mujeres desdeñaron cualquier trato desigual creado a su favor en determinadas circunstancias. De tal manera, la rigidez y la disposición son condiciones comunes a ambos sexos, así como los valores militares del honor, el deber, la valentía, etc.”. Las empresas incorporaron la determinación para mantener el sentido de responsabilidad y competencia en las tareas técnico-operativas y administrativas. Según

Silveira, este discurso es utilizado por algunos como argumento para impugnar la prohibición de las mujeres en actividades de combate. Entonces, “no habría ninguna razón en sí misma capaz de frenar el avance de la presencia femenina en todas las actividades y profesiones militar-navales. Ni siquiera se podría tolerar el argumento de la fuerza/resistencia física, ya que no habría una base de conocimientos científico-técnicos para respaldar tal prohibición” (p. 5).

Inicialmente, la Ley N° 9.519 / 1997, que dispuso la reestructuración de la Infantería de Armada y Estado Mayor de Oficiales y Plazas, en su art. 9, impidió el ingreso de mujeres a la Armada y a la Infantería de la Armada (sectores eminentemente combatientes de la Armada):

Art. 9 - Los oficiales de la Armada, de ambos sexos, son iguales en derechos y obligaciones en los términos de la Constitución, observando los valores, principios y normas allí establecidos. § 1° En la conciliación obligatoria entre los requisitos de preparación de la potencia naval y su aplicación en situaciones de guerra y crisis, y la observancia de los valores constitucionales de protección del Estado a la familia, se obedecerá: I - Serán ocupados por oficiales varones, los respectivos cargos del Cuerpo de la Armada y la Infantería de la Armada

Así, a partir de 1998, con la Ley 9.519, las mujeres, que anteriormente formaban parte del Cuerpo Auxiliar Femenino de la Reserva Naval, pasaron a integrar el Cuerpo y Estado Mayor, como el Cuerpo de Ingenieros de Infantería de la Armada, el Estado Mayor del Cuerpo de Salud y el Cuerpo Técnico. Según Silveira (2004), “también obtuvieron permiso para la participación femenina en misiones hidrográficas, oceanográficas y buques de guerra y autorización para integrar tripulaciones de helicópteros”. “También existe la posibilidad de estar a bordo cuando se trabaje temporalmente en una gran embarcación en el área de asistencia técnica administrativa y la vinculada a la asistencia sanitaria de la tripulación” (Santos, 2014, p 10).

De acuerdo con los estatutos de la Armada, “la Escuela Naval es la institución de educación superior de la Armada cuya misión es capacitar a los oficiales para los puestos iniciales en las carreras del Cuerpo de la Armada (CA), Infantería de la Armada (CFN) e Intendentes de la Armada (CIM)” (MB, 2018, p.1). En 2012, la Ley N° 12.705 modificó los requisitos para ingresar a la carrera militar en la Escuela Naval. Tras la firma de la ley,

se permitió el ingreso de mujeres a la Escuela Naval, y en 2014 el ingreso de la primera clase con mujeres. “Las vacantes que inicialmente se les ofrecieron estaban restringidas al cargo de Intendencia, es decir, vinculadas al área administrativa de la Armada, provocando así la exclusión de las mujeres del área operativa” (Tadin y Lima, 2015, p 13). Había 12 vacantes específicas, destinadas a candidatas con edades comprendidas entre los 18 y los 23 años, que hubieran finalizado el bachillerato.

Sin embargo, esta apertura de posibilidades fue definitivamente importante para el entrenamiento académico militar de las mujeres en la línea militar. “Cabe recordar que la Armada, desde 1997, ha capacitado a mujeres en el curso de oficial en el Centro de Instrucción Almirante Graça Aranha (CIAGA), con un porcentaje de mujeres del 30%” (Silveira, 2004). Ambas escuelas militares para la formación de oficiales de la Armada Mercante. En Brasil, según datos de la Escuela de Formación de Oficiales de la Armada Mercante, de 2001 a 2016 se capacitó a 538 oficiales náuticos y 227 oficiales de máquinas, lo que representa un porcentaje del 28,8% de mujeres sobre los hombres capacitados.

El hecho de que las mujeres en la Armada Mercante estuvieran capacitadas y en la Armada no se justificaba por la mayor disponibilidad de espacio en los cargueros y petroleros, a diferencia de los buques de guerra, lo que también ocurre en las plataformas petroleras marítimas, que acogen a las mujeres en sus entrañas. Las restricciones relativas al alojamiento no serían un impedimento para la formación de mujeres en los cuerpos de combate, siempre que existan condiciones para adecuar el alojamiento de las embarcaciones y las instalaciones de la Armada de Brasil (Silveira, 2004).

Finalmente, en 2017, la Armada sancionó la Ley N° 13541, que en realidad solo modificó la Ley 9519/97, “permitiendo el ingreso de ambos sexos, el ascenso a todos los puestos de oficial general en el Cuerpo y Estado Mayor que lo tienen. Esto le dio a las mujeres la oportunidad de ejercer todas las actividades efectivas del poder naval, con ingreso a la Escuela Naval, al Cuerpo de la Armada y a la Infantería de la Armada” (CMAR, 2018, p 3).

"Art. 9 (...) § 1 En la conciliación obligatoria entre los requisitos de preparación del poder naval y su aplicación en situaciones de guerra y crisis y las diferencias físicas entre los sexos femenino y masculino, se observará lo siguiente: I - el Cuerpo y el

Estado Mayor de Oficiales de la Armada de Brasil estará compuesto por oficiales de ambos géneros, y le corresponde al comandante de la Armada determinar en qué escuelas y cursos de capacitación, además de definir las calificaciones y actividades, en las que serán empleadas oficiales mujeres y hombres; y (...)"

Según el Ministerio de Defensa, la Armada también fue la primera fuerza en admitir el ingreso de mujeres a través del servicio militar voluntario, tanto para la graduación de cabo como de marinero. El número actual de mujeres cabos del Cuerpo Auxiliar de Cuadrados es de 1803. Por otro lado, el número de mujeres que realizan el servicio militar voluntario es de 1102 cabos y 34 marineros. En este certamen, a partir de 2022, las mujeres también se incorporarán a las Escuelas de Aprendices de Marineros, como miembros del Cuerpo de Cuadrados de la Armada (CPA).

De esta manera, la Armada de Brasil logró insertar mujeres en todos los campos de entrenamiento y reclutamiento permitidos por la ley. Ser la primera fuerza en satisfacer los deseos de las mujeres hacia la igualdad y el reconocimiento de su valor. Aquí, es importante señalar que, en el caso brasileño, el atractivo social nunca fue un factor preponderante, es decir, nunca hubo una demanda social mayor, el servicio militar nunca fue blanco de gran interés femenino, lo que permitió a las Fuerzas Armadas adoptar medidas de adaptación más estudiadas, organizadas, ajustadas y con un mínimo de error. Las medidas adoptadas con fuerte atractivo social o político tienden a llevarse a cabo en tiempos muy limitados, desconociendo los mecanismos institucionales de protección e invariablemente tienen resultados indeseables. Conforme Brasil, 2015, “naquele ano 6.922 mulheres militares faziam parte da Marinha, 10.08% do efetivo profissional total militar desta Força.”. Hoje conforme o Ministério da Defesa, 2021, são 8.413 mulheres militares, o que representa um crescimento de 4,2% nos últimos anos e um total de 14.5% do efetivo profissional total.

El proceso de selección para la Escuela Naval utiliza a todos los alumnos del Colegio Naval que, por derecho, tienen una plaza garantizada, y el concurso para la reposición de plazas no fue suplido por el Colegio Naval para la Escuela Naval. Es en este contexto que hay una inserción femenina en la formación. A continuación, se representan las previsiones en vacantes para 2021, para el primer año del Colegio Naval:

2 - VAGAS

2.1 - O presente CP destina-se ao preenchimento das vagas, em cumprimento ao Plano Corrente de Oficiais (PCO):

SEXO	AMPLA CONCORRÊNCIA	Vagas reservadas para candidatos negros (*)	TOTAL DE VAGAS
MASCULINO	103	26	129

(*) Vagas reservadas aos candidatos negros de acordo com a Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014.

Figura 7: Vacantes para el Colegio Naval en 2021

Autor: Edital Colégio Naval de 2021

A continuación, se representan las previsiones de vacantes para el año 2021, para el primer año de la Escuela Naval, donde se incluyen mujeres:

2 - VAGAS

2.1 - O presente CP destina-se ao preenchimento de vagas abaixo discriminadas:

SEXO	AMPLA CONCORRENCIA	Vagas reservadas para candidatos negros (*)	TOTAL DE VAGAS
MASCULINO	6	2	8
FEMININO (**)	10	2	12
TOTAL	16	4	20

(*) Vagas reservadas aos candidatos negros de acordo com a Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014.

(**) As Aspirantes poderão optar pelo Corpo da Armada, Corpo de Fuzileiros Navais ou Corpo de Intendentes da Marinha, durante o Curso de Graduação.

Figura 8: Vacantes para la Escuela Naval en 2021

Autor: Edital Escuela Naval de 2021

Por lo tanto, a continuación, se presenta un resumen descriptivo de las posibilidades de acceso de las mujeres a la Armada de Brasil:

Tabla 4.

Oportunidades para que las mujeres ingresen a la Armada - Educación superior

¿Dónde?	¿Cómo?	Especialidad
Corpo de Engenheiros da Marinha	Concurso público o proceso de selección para mujeres egresadas hasta los 36 años.	Arquitectura y Urbanismo; Ingeniería cartográfica; Ingeniería Civil; Ingeniería de materiales; Ingeniería de Producción; Ingeniería de sistemas informáticos;

		Ingeniería Electrónica; Ingeniería Eléctrica; Ingeniería de telecomunicaciones; Ingeniería Mecánica; Ingeniería Naval; Ingeniería Química.
Cuerpo de Intendentes, Infantería de la Armada y Cuerpo de la Armada	Concurso Escuela Naval	Intendencia Infantería Naval Armada
Cuerpo de Salud de la Armada	Concurso público o proceso de selección para mujeres egresadas hasta los 36 años.	Junta de Médicos; Junta de Cirujanos Dentales; y Cuadro de apoyo a la salud.
Cuadro Técnico del Cuerpo Auxiliar	Concurso público o proceso de selección para mujeres egresadas hasta los 36 años.	Ciencias biológicas; Ciencias Náuticas; Comunicación Social; Derecha; Educación Física; Informática; Meteorología; Oceanografía; Pedagogía; Psicología; Servicio social, etc.
Cuadro de Oficiales Temporários RM2 – Servicio Militar Voluntário (SMV)	Proceso de Selección Regional con límite de edad de 40 años	Área de la salud; Área de apoyo a la salud; Área técnica; Área Técnico-Magisterial; Área de Ingeniería.
Cuadro de apoyo	Concurso público o proceso de selección para mujeres egresadas hasta los 36 años.	Enfermería; Farmacia; Fisioterapia; Terapia del lenguaje; y Nutrición.
Oportunidades para que las mujeres ingresen a la Armada - Nivel medio		
Cuerpo Auxiliar de Plazas (CAP)	proceso de selección para mujeres ya egresadas hasta los 25 años.	Administración hospitalaria Contabilidad; Electrónica Enfermería; Estadística; Tienda de impresión; Carpintería; Mecánica Metalurgia; Meteorología Motores; Procesamiento de datos Química; Radiología médica Telecomunicaciones, etc.

Fuente: el autor

Nota: Hay variadas posibilidades de entrada femenina en la Armada Brasileña.

4.4.1 Análisis con apreciación parcial

Parcialmente, se puede concluir que el proceso de inserción femenina en la Armada fue parte de una evolución histórica que se inició en 1980 hasta la actualidad. Esta evolución fue paulatina, siguiendo la legislación vigente y cada legislación avanzó de tal manera que permitió la inclusión de la mujer de manera amplia en toda la Fuerza Naval.

La inserción se inició en funciones administrativas y de salud, ocupando inicialmente cargos inferiores, como es natural para el ingreso a las Fuerzas Armadas, y culminó con el ingreso de mujeres a todo el Cuerpo Naval de la Escuela Naval. Al mismo tiempo, se abrieron innumerables oportunidades de acceso a diversos espacios y se amplió el acceso a través del servicio militar voluntario.

La inserción de la mujer en las Escuelas de la Armada Mercante desde 1997 fue una excelente medida que no solo permitió el surgimiento de la mujer, sino que le dio a la Armada los conocimientos, destrezas y capacidad para prepararse adecuadamente para adecuar la línea militar a la misión de formar las primeras clases de mujeres en la Escuela Naval.

El proceso de formación en la Armada es el mismo y ofrece las mismas oportunidades para hombres y mujeres, respetando ciertas excepcionalidades para ambos sexos. Los requisitos de rendimiento físico militar son diferentes para cada sexo, se respetan las diferencias fisiológicas y, por tanto, para las mujeres se atenúan los índices físicos.

Sin embargo, existe una limitación en la admisión de mujeres al Colegio Naval, que es preparatoria para la admisión a la educación superior en una carrera militar en la Escuela Naval de la Armada. A su vez, la inclusión femenina en la Escuela Naval, aunque para todas las especialidades, está limitada en porcentaje.

4.5 Modelo de inserción adoptado por la Fuerza Aérea Brasileña y proceso de formación

Para identificar por separado la inserción actual y la formación femenina en cada Fuerza Armada de 2018 a 2021, según Pereira y Brito (2018, p 12), la FAB fue la segunda institución militar en Brasil que adoptó mujeres en su marco de personal, pero su entrenamiento en la Academia de la Fuerza Aérea (AFA) solo tuvo lugar en 2003, siendo la primera de las tres fuerzas en comenzar a entrenar mujeres en su institución de

entrenamiento de combate. Su modelo guarda cierto parecido con la Armada, ambos utilizan alumnos de escuelas de preparación y concursos abiertos para escuelas de formación, sin embargo, la Fuerza Aérea ya cuenta con alumnas en su escuela de preparación (EPCAr). Como ambas instituciones están subordinadas al Ministerio de Defensa, es normal que se utilicen prácticas similares, así como la normativa legal exige, en general, soluciones administrativas similares. Así, se establecieron algunos criterios, tomando en cuenta artículos que abordaban la calificación, origen y destino de la mujer, la función desempeñada y las dimensiones psicológicas para su inclusión en la fuerza.

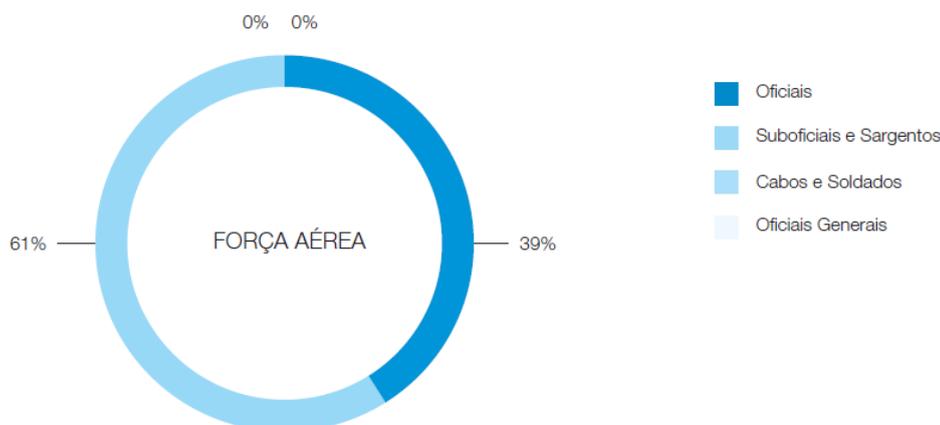


Figura 9: Distribución de las mujeres en la Fuerza Aérea

Autor: Giannini, Renata Avelar (2020)

Para la inserción femenina en la FAB, inicialmente se creó un grupo de trabajo, según Carvalho, 1990, “el trabajo de este grupo fue de gran importancia, pues lo que se evidenció sirvió de guía en la creación del Cuerpo Femenino de la Reserva Aeronáutica, mediante la Ley N° 6924 de 24 de junio de 1981”. En ese momento, el rango más alto que alcanzaban las mujeres era el de teniente coronel de la Fuerza Aérea, lo que resultaba en su ausencia de las áreas de mando, ejerciendo como jefes de unidades que están en manos de coroneles, clasificados por encima de teniente coronel.

En el primer grupo, 17 mujeres cadetes se unen a la AFA - Academia de la Fuerza Aérea (Pirassununga / SP) para el personal de Intendencia. Con esta iniciativa de la FAB, en 1999, tendríamos el primer grupo de mujeres militares en una Academia Militar en Brasil. En este caso, tenemos la presencia de otro espíritu pionero, pero esta vez por la Fuerza Aérea, en lo que se refiere a la formación académica militar para mujeres en Brasil, es decir, las mujeres comenzaron a recibir una formación

académico-militar idéntica a la de los hombres en un curso de formación para oficiales de carrera y con posibilidad de llegar al generalato. (Takahashi, 2002, p 17)

La formación de los oficiales de la Academia de la Fuerza Aérea se divide en: Curso de Oficiales de Aviación (CFOAv); Curso de Oficiales Intendentes (CFOInt) y Curso de Oficiales de Infantería (CFOInf), todos con una duración de cuatro años. Dado que la formación de los oficiales de Infantería comenzó solo 2 (dos) años después de las demás, en 1984. En esta formación académica, la presencia femenina en la AFA se inició en 1996, con el ingreso de la primera promoción tanto de la AFA como del Instituto Tecnológico de la Fuerza Aérea (ITA). Poco tiempo después, en 2003, mediante Ordenanza N° 556-T /GC3, del 30 de julio de 2002, se incorpora a la AFA el primer grupo de aviadores del país. “Se asignaron 20 vacantes, con un total de 3209 inscripciones de mujeres civiles, con una relación candidata/vacante de 160/1, con 103 aprobaciones y 20 vacantes cubiertas a efectos de matrícula. De estas 20 mujeres inscritas, solo 11 cadetes completaron el curso en 2006, convirtiéndose en aspirantes a oficiales” (Pereira y Brito, 2018, p. 19).

El hecho de que algunas plazas fueran asignadas a mujeres fue motivo de controversia entre los funcionarios de la AFA. Por un lado, los funcionarios que vieron esta distinción como un primer acto de discriminación y/o favoritismo, como una “brecha” para disputas legales, tomaron una posición en contra del hombre que se quedó fuera de la clasificación. Por otro lado, algunos funcionarios aseguran que esta es una institución única y no una facultad en el sentido amplio del término y que, por lo tanto, sus reglas se definen con un objetivo mayor en mente, que es, en este caso, brindar escuadrones y bases aéreas, en un período de tiempo medio, de al menos un aviador. Parece entonces que este hecho solo puede lograrse mediante la reserva de plazas y la garantía de admisión de mujeres (Baquim, 2007, p. 5).

“Al año siguiente (2004), la cadete-aviador Fernanda Göertz realizó su primer vuelo en solitario, convirtiéndose en la primera mujer en realizar un vuelo en solitario en un avión de entrenamiento militar [el T-25]” (Dornelles, 2016, p. 22), y en 2006 se formó el primer grupo de mujeres aviadoras militares brasileñas. Sin embargo, aun con todos estos avances, “la incorporación de mujeres a la Fuerza Aérea aún no es efectiva, ya que el

Curso de Capacitación para Oficiales de Infantería de la Fuerza Aérea (CFOINF) excluye la presencia femenina” (Santos, 2009).

La exclusión del proceso de selección para el Arma de Infantería es controvertida pero dado que no hay precedentes en Brasil de mujeres especialistas en armas de empleo individual combatientes. A pesar de ser un proceso innovador, se infiere que existe la necesidad de una mayor y mejor preparación, tanto en doctrina, cultura y estructura. Una vez alcanzado el nivel de reestructuración deseado y la correcta medición del empleo femenino en esta especialidad, será conveniente no posponer la inserción requerida, como sucedió con Intendencia y Aviación.

Durante el año, hemos estado siguiendo las noticias sobre el buen desempeño logrado por ellas en las escuadras. La aspirante Márcia Regina Laffratta Cardoso, de 23 años, realizó un vuelo histórico en un día muy significativo, el 8 de marzo de 2007, Día Internacional de la Mujer. Fue la primera en pilotar un helicóptero por haber obtenido la máxima nota, entre todos los pasantes, en el curso teórico de la aeronave UH-50 Esquilo, cumpliendo una tradición del Escuadrón Gavião en el que el primer lugar de la clase es siempre el primero en volar. Es importante resaltar que es la primera vez en la historia de Brasil que una mujer pilotea un helicóptero militar. (Baquim, 2007, pág.10).

Según el Ministerio de Defensa, 2021, en 2015 el total de personal militar profesional de mujeres en la FAB era de 9322, es decir, el 13,78% del total de la fuerza, hoy son 12,538, un total que representa el 19,23% del personal profesional. (pág. 1). Hoy, en algunos cuadros, el número de mujeres en la FAB es mayor que el de hombres. Los militares laboran como médicos, paracaidistas, músicos, controladores aéreos, aviadores, intendentes, abogados, historiadores, entre otras áreas.

Pero toda evolución requería adaptación, para recibir el cuerpo femenino, las escuelas debían adaptarse, no solo físicamente, sino doctrinalmente. Fue necesario preparar hospedajes, ranchos, organizar el equipo de instrucción, entre otras medidas. Y esto sucedió en todas las escuelas y en varias unidades militares. “Fue solo después de las reformas necesarias que las mujeres pudieron ingresar a la Escuela de Especialistas en Aeronáutica a partir de 2002. La clase Imperio Azul del Curso de Formación de Sargentos recibió 287 estudiantes, 56 de los cuales eran mujeres” (Brasil, 2019).

En un principio, el curso de posgrado se realizó en Belo Horizonte, en el Centro de Instrucción de Graduados en Aeronáutica (CIGAR), y el curso de oficiales en el Centro de Instrucción Especializada en Aeronáutica (CIEAR), en Río de Janeiro. Sin embargo, en septiembre de 1983 se creó el Centro de Instrucción y Adaptación Aeronáutica (CIAAR), que concentraba los dos cursos CFRA. Este Centro contaba con toda la estructura necesaria para recibir a estas mujeres y adaptarlas a la vida militar. (Pereira y Brito, 2018).

Siguiendo el modelo de la Armada, el proceso de selección en este caso de la Academia Militar de la Fuerza Aérea emplea a todos los estudiantes de la Escuela Preparatoria de Cadetes del Aire que por derecho tienen un lugar garantizado y también el concurso para la terminación de vacantes realizado por el AFA en sí. Por lo tanto, a continuación, se presenta un resumen descriptivo de las posibilidades de acceso de las mujeres a la Fuerza Aérea Brasileña:

Tabla 5.

Oportunidades de ingreso femenino a la Fuerza Aérea - Nivel superior

¿Dónde?	¿Cómo?	Especialidad
Academia de la Fuerza Aérea	Concurso público para ambos sexos hasta los 23 años	Aviador e Intendente
Instituto Tecnológico Aeronáutico	Concurso público para ambos sexos hasta los 23 años	Ingeniería Aeronáutica Ingeniería Electrónica Ingeniería Mecánico-Aeronáutica Ingeniería Civil-Aeronáutica Ingeniería de Computación Ingeniería Aeroespacial
Junta de médicos y dentistas	Concurso público o proceso de selección para mujeres egresadas hasta los 36 años.	Anestesiología, Anatomía Patológica, Cancerología Clínica, Cardiología, Cirugía General, Medicina Interna, Dermatología, Endocrinología, Gastroenterología, Geriátrica, Ginecología y Obstetricia, Hematología, Hemoterapia, Medicina Intensiva, Medicina Familiar y Comunitaria, Medicina Nuclear, Neurocirugía, Nefrología, Neurología,

		Oftalmología, Otorrinolaringología, Ortopedia, Pediatría, Neumología y Psiquiatría, Radiología. Cirugía Maxilofacial, Odontología, Endodoncia, Implantología, Odontología para Pacientes con Necesidades Especiales, Odontopediatría y Períodoncia.
Cuadro de Oficiales de Ingenieros Temporal - SMV	proceso selectivo para ambos sexos ya egresados hasta los 32 años.	Ingeniería Civil; Ingeniería de Computación; Ingeniería Electrónica; Ingeniería Eléctrica; Ingeniería Mecánica; Ingeniería Metalúrgica; Ingeniería Química; y Ingeniería de telecomunicaciones.
Cuadro de oficiales de apoyo temporal - SMV	proceso selectivo para ambos sexos ya egresados hasta los 32 años.	Gestión; Análisis de sistemas; Cargo de bibliotecario; Ciencias Contables; Enfermería; Pedagogía; Psicología; Servicios Jurídicos; y Servicio social.
Oportunidades de ingreso femenino a la Fuerza Aérea – Nivel Medio		
Escuela Preparatoria de cadetes del Aire	Concurso público para ambos sexos de 14 a 19 años	Preparación AFA con acceso asegurado
Escuela de Especialistas en Aeronáutica	Concurso público para ambos sexos hasta los 23 años	Especialistas en: Electrónica, Gestión, Electricidad, Enfermería, Canción, Construcción, Informática.

Fuente: el autor

Nota: Hay variadas posibilidades de entrada femenina en la Fuerza Aérea Brasileña.

4.5.1 Análisis con apreciación parcial

Parcialmente, se concluye que la FAB inició su proceso de inserción femenina poco después de la Armada, a través de la Ley 9.624. Fruto de esta exitosa experiencia y el excelente desempeño demostrado, la fuerza ha evolucionado su proceso de admisión femenina y, desde 1996, ha recibido a las primeras mujeres en la AFA, siendo la primera de las fuerzas en permitir que sus cuadros de oficiales de combate tengan mujeres como miembros.

El espíritu pionero de la Fuerza Aérea no se limitó al personal de rectoría, ya que en 2003 ingresó a esta Escuela la primera promoción del Curso de Capacitación de Oficiales de Aviación (CFOAV), y en 2006 se formó la primera promoción de aviadores en el país. Cabe destacar que, por otro lado, el arma de Infantería de la Fuerza Aérea es la única de la Academia de la Fuerza Aérea (AFA) que aún no cuenta con presencia femenina.

La Fuerza Aérea es actualmente la fuerza que cuenta con la mayor participación femenina en su plantilla, incluso en puestos destinados al área de combate, como los pilotos de combate. El actual proceso de inserción cumple con la Ley 12.705 de 2012, pero deja espacio para una ampliación que puede abarcar todas las áreas y espacios de la fuerza.

El proceso de formación en la Fuerza Aérea, de igual manera a la Armada, es igual para ambos sexos y ofrece las mismas oportunidades a hombres y mujeres, respetando ciertas excepcionalidades para ambos sexos. Los requisitos de rendimiento físico militar son diferentes para cada sexo, se respetan las diferencias fisiológicas y, por tanto, para las mujeres se atenúan los índices físicos. Pero en este caso, la Escuela Preparatoria de Cadetes Aéreos, a diferencia del Colegio Naval, ya recibe mujeres y las prepara para ingresar a la educación superior en una carrera militar.

4.6 Modelo de inserción adoptado por el Ejército brasileño y proceso de formación

Con el fin de identificar por separado la inserción actual y el entrenamiento femenino en cada Fuerza Armada de 2018 a 2021, el Ejército fue la última de las fuerzas en permitir la inserción de mujeres en sus fuerzas militares, esto se hace a través del Estado Mayor

Complementario de Oficiales, según a la Ley N° 7.831, de 1989. “En 1992, por primera vez, 49 mujeres ingresaron, mediante examen público, a la primera clase de formación en la Escuela de Administración del Ejército, en Salvador (BA)” (Dantas, 2018, p. 12).

La Escuela de Administración del Ejército (EsAEx) podría postularse para graduados universitarios civiles en varias áreas como: Derecho, Administración, Ciencias de la Computación, Contabilidad, Economía, Estadística, Comunicación Social, Psicología, Docencia (inglés, francés, alemán), Historia, Física, Química, Matemáticas, Geografía, Biología, entre otras), Veterinaria y Enfermería. A través de esta escuela, las mujeres incluso pueden alcanzar el rango de teniente coronel (Dantas, 2018, p 32).

En 1996, fue el turno del Ejército de instituir el “servicio militar voluntario de la mujer en el área de la salud, con puestos disponibles para médicos, farmacéuticos, dentistas, enfermeras, entre otros” (Dantas, 2018, p. 17). El SMV estaba dirigido a médicos, dentistas, farmacéuticos, veterinarios y enfermeras que ya tenían estudios superiores.

Al año siguiente (1997), en un concurso abierto para ambos sexos, le tocó el turno al Instituto Militar de Ingeniería (IME) para permitir el acceso de mujeres, inscribiéndose así en la primera clase mixta, con la presencia de 10 alumnos por el Patronato de Ingenieros Militares (QEM). También “en 1997, la Escuela de Salud del Ejército (EsSEx) inscribió y capacitó a la primera promoción de médicos, dentistas, farmacéuticos y veterinarios de nivel superior para la Junta de Salud del Ejército” (Brasil, 2012, p. 132).

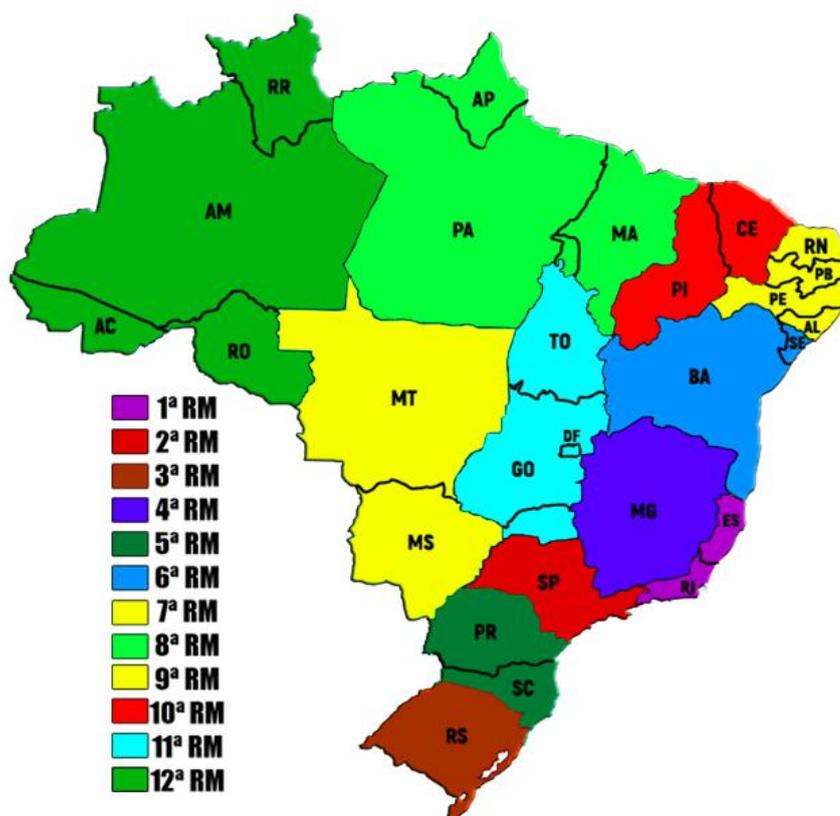


Figura 10: Regiones militares que son responsables de la inserción temporaria femenina.

Autor: <https://rosadafonseca.org/regioes-militares/>

“La Escuela de Salud, a través del Curso de Capacitación para Sargentos de Salud del Ejército, permitió en 2001 el acceso de mujeres a ser parte de su personal” (Giannini, 2014). “Sin embargo, es claro que la presencia de mujeres en el Ejército brasileño durante mucho tiempo se limitó a su desempeño en funciones administrativas, técnicas y relacionadas con la salud” (Dantas, 2018, p. 17). Seguía existiendo la premisa de que el combate no era apto para mujeres.

También en 2001, el Ejército instituyó la Pasantía de Servicio Técnico Temporal, dirigida a profesionales de la educación superior. En su primer año se incorporaron 519 mujeres en las áreas de Derecho, Contabilidad, Docencia, Administración, Ingeniería, Análisis de Sistemas, Arquitectura, Periodismo y otras áreas enfocadas a las Humanidades y Ciencias Exactas, según las necesidades de la institución. Paralelamente, se puso en marcha el Servicio de Voluntariado Militar Femenino para auxiliares y técnicos de enfermería, también de carácter temporal (Dantas, 2018).

Con visa para las demás fuerzas militares, el ingreso de mujeres a la educación militar, en la formación de personal militar de carrera en el Ejército, solo se realizó en 2017, a través de la Ley N° 12.705 / 12. En 2016 se abrió el registro para la competencia del Ejército, permitiendo el ingreso de mujeres como cadetes a la Academia Militar Agulhas Negras, en Resende, Río de Janeiro. “Se pusieron a disposición de las mujeres 40 vacantes en la Junta de Material de Guerra y en el Servicio de Sala, dándoles así la oportunidad de alcanzar el puesto más alto de la institución, ya que es a través de AMAN que pueden llegar a puestos de mando del Ejército Brasileño” (Forca Terrestre, 2016, p 1).

Para ser admitido en AMAN es necesario aprobar el examen de admisión de la Escuela Preparatoria de Cadetes del Ejército (EsPCEEx). A diferencia de las otras fuerzas, todas las vacantes de AMAN provienen de EsPCEEx, de hecho esta escuela representa el primer año de formación de la Academia Militar. No hay competencia directa para AMAN, ni siquiera para volver a completarlo. EsPCEEx es la escuela de educación militar del Ejército diseñada para seleccionar y preparar a los jóvenes para ingresar al curso de capacitación para oficiales de armas, la Junta de Material de Guerra o el Servicio de Policía. Como tal, los estudiantes pasan un año en entrenamiento en EsPCEEx antes de poder unirse a AMAN como cadetes, para completar los próximos cuatro años de entrenamiento como oficiales del Ejército. Como resultado, a principios de 2017 ingresó a EsPCEEx el primer grupo con presencia de mujeres, y en 2018 se incorporaron a la plantilla de AMAN.

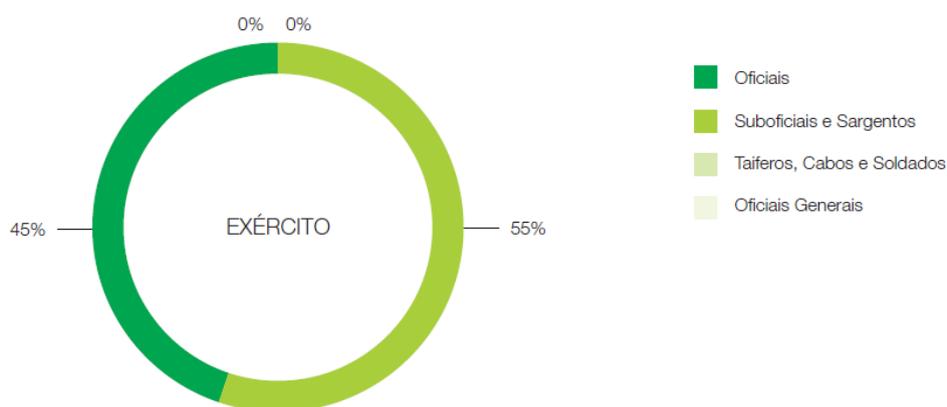


Figura 11: Distribución de las mujeres en el Ejército en 2017

Autor: Giannini, Renata Avelar (2020)

En este modelo de inserción de la línea militar femenina se incluyó la Escuela de Logística y el Centro de Instrucción de Aviación del Ejército, ambos con la misión de formar sargentos técnicos especializados de ambos sexos. De esta forma, salvo contadas excepciones, existe mucha similitud entre las tres Fuerzas Armadas, tanto en los procesos de inserción como en el adiestramiento de las mujeres militares.

Según el Ministerio de Defensa (2021), en 2015, el Ejército contaba con 6009 mujeres militares, lo que equivalía al 3,2% del total de militares profesionales en activo. Esta cantidad no es muy expresiva. Era raro que una unidad militar tuviera mujeres en su personal, básicamente ocupaban hospitales y grandes comandos administrativos, como las Regiones Militares. Hoy son 13,009 mujeres, un aumento al 6,42% entre los años 2019 y 2020 y un 11% en el período 2020 a 2021, que duplicaron su número y ahora se pueden ver en casi todas las organizaciones militares del Ejército.

Obviamente, este 11% representado del total del personal profesional, ya que el servicio militar obligatorio brasileño en virtud de la Constitución no contempla la incorporación de personal femenino, por lo que todos los puestos de soldados son ocupados por varones.

4.6.1 Proceso de inserción existente

Respetadas las diferencias de visión de la Armada de Brasil y la Fuerza Aérea de Brasil, el Ejército de Brasil, en su línea de planificación y realidad, aún no ha absorbido plenamente a las mujeres en todos los sectores profesionales. En este contexto, la gran ausencia de mujeres está en la formación de la línea militar, donde el Ejército limitó el ingreso a las especialidades de Material Bélico e Intendencia, en el caso de oficiales. “En la inserción de sargentos, además de los espacios antes mencionados, se incluyó una vacante para mujeres para las especialidades en mecánica y mantenimiento vinculadas a la Aviación del Ejército” (Pio y Alves, 2019, p 4).

No obstante, esta no es una postura aislada del Ejército brasileño, de hecho, a través de su historia siempre ha sido la fuerza la que adoptó modificaciones y evoluciones con más cautela, empleando proyectos más cuidadosos, elaborados, evitando soluciones rápidas y controvertidas. La propia OTAN defiende la cautela y el respeto por las diferencias y peculiaridades de cada realidad. Esto sucedió a través del tiempo en todos los ámbitos, desde la adquisición de equipos, creación o extinción de unidades hasta el

tratamiento común de la administración de personal. “Por ser la fuerza más grande y con mayor visibilidad social, los mecanismos de seguridad y gestión de riesgos son más exigentes y profundos, por lo que requieren más tiempo y estudio” (Pio y Alves, 2019, p 4).

Aun así, el inicio del Proyecto Inserción de la Mujer en la Línea de Educación Militar (PISFLEMB) fue un hito en el Ejército brasileño y en la historia de la Fuerza Terrestre, ya que preparó el ingreso de mujeres en la línea militar y militar combatiente del EB.

Este proyecto fue desarrollado por el Departamento de Educación y Cultura del Ejército, ubicado en la ciudad de Río de Janeiro y su principal enfoque actual es el ingreso de mujeres en EsPCEX, y en las calificaciones militares de Intendencia, Mantenimiento de Armas, Mantenimiento de Vehículos, Mecánico Operador, Comunicaciones y Mantenimiento Topográfico, impartidas en la Escuela de Sargentos de Logística (EsSLog), y Mantenimiento de Aviación, en el Centro de Instrucción de Aviación del Ejército (CIAvEx) (Junior y Andrade, 2020. P 4).

Así, se estableció el Plan Estratégico Cuatrienal del Ejército 2016/2019, parte del Sistema de Planeación Estratégica del Ejército, que contemplaba en uno de sus objetivos estratégicos la actualización del Sistema de Educación y Cultura, teniendo como acción estratégica la adecuación del Sistema de Educación para la inserción de la mujer en la línea de la educación militar.

Uno de los primeros pasos del proyecto fue definir el número más apropiado de vacantes para ser asignado al público femenino. “Algunos países como Bolivia proporcionan a las mujeres el 50% de las vacantes. Sin embargo, esta experiencia puesta en práctica no ha funcionado, ya que al final de todo el proceso solo el 20% de las mujeres logran ser aprobadas” (Adierbo, 2012, p. 12).

En Estados Unidos, la inclusión total, sin distinción de sexo en la línea de combate, se llevó a cabo a fines de 2015, lo que convirtió a Estados Unidos en el único país del mundo donde no existen diferencias de vacantes ni para hombres ni para mujeres en las Fuerzas Armadas. “Además, no existen restricciones de ningún tipo a la incorporación de mujeres a las FF.AA., incluso para operaciones de combate” (OTAN, 2015, p. 3).

En Brasil, el proceso lento y gradual que se está implementando parece, observando la historia de otros países que tuvieron la introducción de la mujer en el área de combate, la mejor manera de insertar a la mujer en las Fuerzas Armadas. Esta afirmación está respaldada por la fuerte cultura materna que existe en todo el mundo y los factores sexuales y fisiológicos que impactan en cualquier entorno de trabajo, especialmente en los soldados combatientes, donde la tensión física y mental hace que el área sea extremadamente sensible. Así, a pesar de la importancia de promover a la mujer en todos los ámbitos militares, es importante que todo el proceso se lleve a cabo de manera paulatina y monitoreada de manera sistémica a través de encuestas y datos estadísticos que puedan consolidar el proceso, evitando problemas ya observados en otras naciones. La gran demanda inicial de mujeres, que promovió una tasa de candidatos por vacante más alta que la de hombres, debe ser monitoreada en los próximos años, verificando la necesidad o no de cambios en la distribución del número de vacantes para cada sexo. (Junior y Andrade, 2020, p 4)

Según Junior y Andrade, 2020, quien realizó una extensa investigación de campo en las escuelas de formación del Ejército Brasileño, existe una gran divergencia de opiniones sobre las vacantes puestas a disposición en el concurso de admisión para mujeres. Es posible observar que una gran parte de los instructores académicos cree que las mujeres deberían tener más plazas disponibles. Y la mayoría de los estudiantes e instructores entrevistados sugieren que, en el corto plazo, las mujeres pueden ser incluidas en la especialidad de Comunicación. Existen recomendaciones de los organismos de Naciones Unidas, a fin de permitir la inserción de la mujer en todas las especialidades de las Fuerzas Armadas.

Sin embargo, algunos informes preocupantes han presentado problemas cuando las mujeres son utilizadas directamente en el frente de combate, como es el caso de especialidades como Infantería y Caballería. Debido a que son más exigentes durante el combate, se dan algunos reportes sobre el desempeño de las mujeres en situaciones de gran estrés físico y emocional, a pesar de esto, varias otras experiencias han tenido bastante éxito con mujeres en combate en todos los ámbitos (OTAN, 2015).

Corroborando a Junior y Andrade, 2020, los autores Pio y Alves, quienes en 2020 entrevistaron a los instructores de AMAN que trabajaron directamente en el proceso de

adaptación de los nuevos cadetes, la mayoría de los encuestados, es decir, el 90% de ellos consideró coherente que inicialmente las mujeres tuvieran un acceso limitado a la Junta de Material de Guerra y al Servicio de Policía. Se preguntó cuál sería la próxima arma que podría abrirse a las mujeres, y se encontró que la opción más seleccionada sería el Arma de Comunicaciones, seguida por el Arma de Artillería e Ingeniería. Solo el 10% de los entrevistados consideró posible la inclusión de mujeres en las Armas de Caballería e Infantería.

Es de destacar que, si esta exclusividad de admisión sigue ocurriendo solo en el Servicio de Guerra y en la Junta de Material de Guerra, la tendencia es que las mujeres se conviertan en mayoría en estas especializaciones, al fin y al cabo, la proporción de admisión es proporcional al número de vacantes en el concurso y a la cantidad de entrada en ambas especializaciones. (Pio y Alves, 2020, p 5)

Para Pio y Alves, se concluyó luego de una comparación entre las habilidades necesarias y la capacitación obtenida, además de una entrevista con instructores y cadetes, que las mujeres son capaces de ejercer funciones típicamente masculinas en el cuerpo de tropa de un Batallón Logístico. Tanto en la parte técnica (organización y liderazgo) como en las funciones administrativas, por ejemplo: Jefe de Almacén, Jefe de Adquisiciones, Jefe de la Sección de Adquisiciones, Licitaciones y Contratos y Oficial de Comunicación Social (p. 14).

En cuanto a los requisitos físicos, según Junior y Andrade, 2020, se pudo constatar un índice fuerte, en todos los grupos entrevistados, que considera que actualmente las pruebas físicas son justas y respetan la diferente fisiología entre hombres y mujeres. Este tema aún genera cierta controversia en algunos países, como España, donde a veces los soldados varones se ven perjudicados por los niveles más bajos que las mujeres deben alcanzar durante las pruebas físicas (p. 12).

(...) se debe considerar que todas las Fuerzas Armadas han adoptado hasta el momento distintos índices en sus pruebas físicas, respetando las diferencias físicas y fisiológicas entre hombres y mujeres para considerar las aptitudes físicas necesarias en proporción a cada sexo (IPCFEX, 2016, p1).

En términos de desempeño académico en las escuelas de formación, la adaptación femenina fue excelente. Ya se esperaban mejores resultados por parte de las mujeres

debido al reducido número de plazas disponibles para la competición y, por tanto, al selecto grupo inscrito. Así, en general, las mujeres han obtenido en promedio calificaciones más altas que los hombres en todas las asignaturas de enseñanza. Con una tasa más alta de candidatos por vacante, seleccionaron individuos con mayor aptitud intelectual. Sin embargo, podemos considerar fácilmente a través de las estadísticas que las mujeres están completamente adaptadas a este respecto.

En el aspecto de desempeño militar, Junior y Andrade, 2020, observaron un desempeño promedio superior al de los hombres en evaluaciones militares y en competencias actitudinales. El gran índice de instructores masculinos e incluso cadetes que definieron a las mujeres como de mejor desempeño en diversas actividades típicamente militares, como el servicio, el cumplimiento de la misión, el comportamiento y la dedicación y compromiso con la actividad militar, muestran una adaptación extrema de las mujeres en este aspecto (p 13).

Sin embargo, según Junior y Andrade, 2020, el componente físico, aspecto también importante para los militares combatientes, presentó algunas deficiencias, siendo el promedio de las evaluaciones de las pruebas físicas siempre por debajo del masculino. Sin embargo, era previsible que las vacantes ocupadas por mujeres tuvieran un excelente nivel intelectual y menor rendimiento físico, ya que, en general, los jóvenes que emplean más tiempo útil en estudios utilizan menos en actividades físicas. Incluso con los índices diferenciados y que intentaron equilibrar las diferencias fisiológicas femeninas ya científicamente atestiguadas, el desempeño femenino no fue igual al masculino. Así, los índices de evaluación física femenina deben ser monitoreados y verificados en los próximos años para establecer parámetros justos y de acuerdo con lo que se espera de la combatiente del Ejército Brasileño (p. 15).

(...) ya es posible decir aquí que las posibilidades para las mujeres en el área de combate aún están abiertas a otras especialidades. La posibilidad de abrir vacantes femeninas en Comunicaciones y Artillería ya es mayoritariamente esperada por la mayoría de los involucrados y en otras, Infantería, Caballería e Ingeniería una realidad en las Fuerzas Armadas de otros países que podría servir de ejemplo para nuestro país (Junior y Andrade, 2020).

Según Junior y Andrade (2020), la diversidad de perfiles humanos en la carrera de armas es fecunda y enriquecedora porque, si por un lado cambia los comportamientos

tradicionales y plantea nuevos retos a la formación del "soldado profesional", por otro lado, la misión cívica e institucional es moldear al ser humano y prepararlo para defender la patria. Y ahí radica la grandeza histórica del ingreso de la mujer a las filas de las Fuerzas Armadas, porque simboliza el reconocimiento de que la defensa de la patria es deber de todos los ciudadanos.

De lo estudiado, se desprende que aun cumpliendo con la legislación vigente y siguiendo las evoluciones realizadas por la Armada y la Fuerza Aérea, el Ejército adoptó con cautela una postura más reticente y administrativamente coherente con la seguridad procesal. Los cambios se han realizado respetando los planes y obteniendo resultados que a corto plazo parecen lentos, pero a largo plazo pueden permitir expansiones más seguras y con bajo riesgo para el funcionamiento e imagen de la fuerza.

El proyecto eligió especialidades iniciales para el ingreso femenino, permitiendo doctrinalmente a las mujeres expandir sus actividades desde el área administrativa hacia la retaguardia y el apoyo administrativo en el campo de combate. A partir de estudios futuros con las tropas femeninas incorporadas en la logística, se pueden implementar mayores inserciones, apuntando a las armas de apoyo y quizás a las armas de base que realizan el trabajo en el “frente”.

Schreiber, 2020, nos muestra que el Ejército brasileño actualmente adopta los siguientes procesos de inserción femenina:

- 1 - Admisión mediante examen público nacional para oficiales de carrera y sargentos de los sectores administrativo, sanitario y de combate, cuya preparación se realiza en escuelas de formación.
- 2 - Admisión de oficiales y sargentos interinos, por selección curricular, de corta preparación, destinados a complementar los puestos militares abiertos de carrera. Se trata de selecciones regionales y destinadas a las áreas administrativa y sanitaria.
- 3 - Servicio militar voluntario para médicos, farmacéuticos, dentistas y veterinarios.

Cabe recordar que el servicio militar obligatorio, en Brasil, solo puede ser modificado por fuerza de ley propuesta por el Congreso Nacional, se cumple la siguiente ley:

Ley de servicio militar. Doy a conocer que el CONGRESO NACIONAL decreta y sanciona la siguiente Ley: (...) Art 1º El Servicio Militar consiste en el ejercicio de

actividades específicas que se realizan en las Fuerzas Armadas -Ejército, Armada y Fuerza Aérea- y comprenderá, en la movilización, todos los cargos relacionados con la defensa nacional. Párrafo único. El servicio militar temporal no está destinado al ingreso en la carrera militar a que se refiere el § 2 del art. 3° de la Ley N° 6880, de 9 de diciembre de 1980 § 2 Las mujeres están exentas del servicio militar en tiempos de paz y, según sus habilidades, sujetas a los cargos de interés de movilización (Ley 4.375, 1964, p 1).

4.6.2 Escuelas formadoras

Las escuelas de formación del Ejército Brasileño son instituciones públicas que integran el Sistema de Educación Militar, subordinado al Departamento de Educación y Cultura del Ejército. Todos ellos reciben a hombres y mujeres respetando las limitaciones legales y reglamentarias existentes y capacitando a todo el personal de carrera de la fuerza. Todos los colegios son internados y están ubicados en diferentes ciudades y estados de la federación. Como asistencia al estudiante, todos los estudiantes matriculados reciben uniformes, comidas, vigilancia física, apoyo de salud y reciben salarios (que van desde R \$ 1.105,00 a 1.630,00), para ayudar con los gastos académicos.

Academia Militar de las Agujas Negras / Escuela Preparatoria de Cadetes del Ejército

La Academia Militar de la Agujas Negras (AMAN) es la escuela de educación superior militar responsable de la formación de oficiales de combate de carrera en el Ejército de Brasil. Fue fundada en 1810, todavía como Real Academia Militar, instalada en la Casa do Trem, en Río de Janeiro, hoy Museo Histórico Nacional. Hoy se ubica en Resende, en el valle del río Paraíba, en el estado de Rio de Janeiro, estratégicamente ubicado entre los principales centros industriales del país. “En AMAN, se inicia la formación del líder militar, en un curso de cinco años, teniendo su primer año en la Escuela Preparatoria de Cadetes del Ejército, en la ciudad de Campinas, São Paulo. Al finalizar, el egresado es declarado aspirante a oficial y recibe el título de Licenciado en Ciencias Militares, luego de haber completado un plan de estudios que incluye asignaturas relacionadas con las ciencias humanas, exactas, sociales y militares inherentes a las diversas especialidades que integran la Línea Docente Militar de Guerra del Ejército” (AMAN, 2019, p 1).



Figura 12: Escola Preparatória de Cadetes do Exército - 1er año de la enseñanza superior de la AMAN - ubicada en el Estado del Sao Paulo.

Fuente: <https://mapio.net/pic/p-48670242/>

AMAN presta especial atención a la formación ética y moral de los cadetes, con el fin de entregar al Ejército oficiales que destaquen por su integridad, honestidad, lealtad, sentido de la justicia, disciplina, patriotismo y compañerismo. AMAN basa la formación de los futuros agentes en el desarrollo integral de la persona, actuando en los dominios afectivo, psicomotor y cognitivo. La adquisición de habilidades profesionales y el desarrollo de sólidos atributos de liderazgo merece una atención especial por parte de los cadetes (AMAN, 2019).

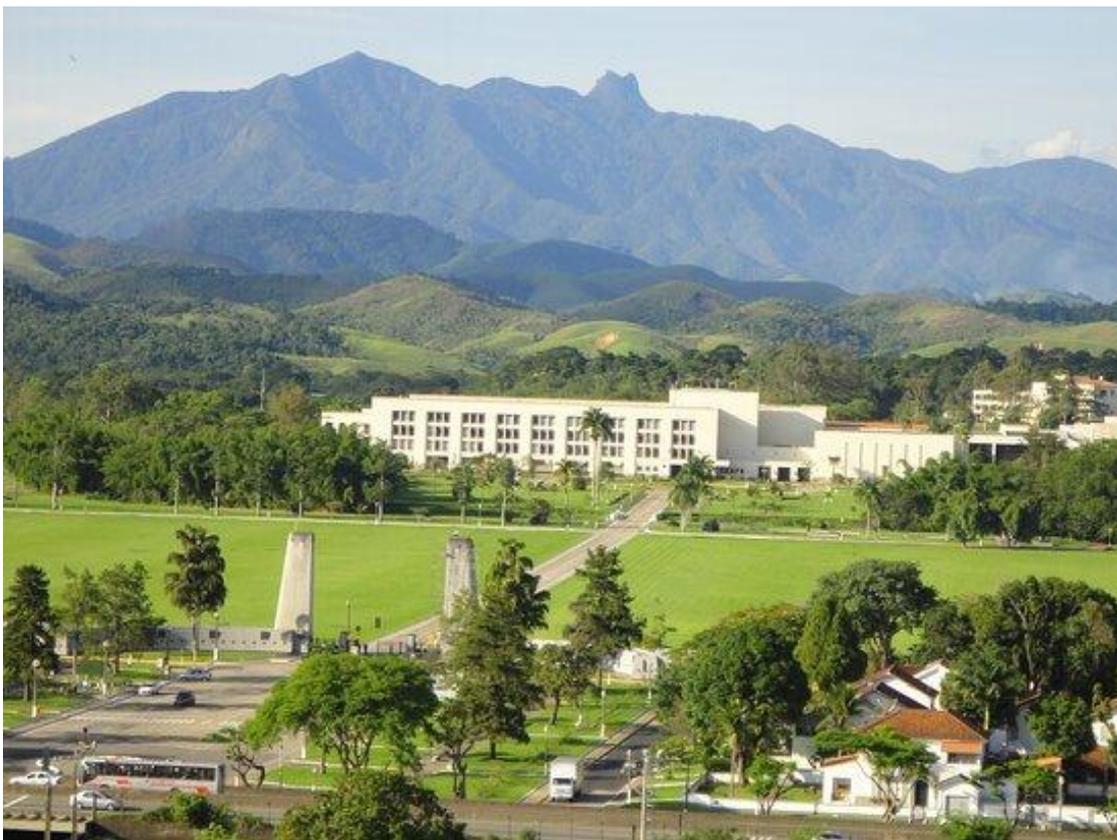


Figura 13: Academia Militar das Agulhas Negras, ubicada en el Estado de Rio de Janeiro, ocupa un total de 67 km²

Fuente: wikimapia.org

La selección se realiza anualmente, a través de un concurso de admisiones a nivel nacional. El concurso consiste en un examen intelectual, inspección sanitaria, examen de aptitud física, prueba de los requisitos biográficos y verificación de la integridad moral. En caso de aprobación en todas las etapas de la selección, el candidato se inscribe y se convierte en miembro activo del Ejército Brasileño, como estudiante EsPCEEx. Si completa el curso con éxito, procederá a la Academia Militar das Agulhas Negras” (AMAN, 2019, p 1).

Escuela de Formación Complementaria del Ejército

La Escuela de Formación Complementaria del Ejército (EsFCEEx) fue creada en 1988, la primera con el objetivo de especializar y profundizar el conocimiento administrativo de los oficiales formados en AMAN. Hoy, es el plantel docente militar que tiene como objetivo la preparación de recursos humanos de ambos sexos, particularmente en el

campo de la administración militar, para contribuir a la mejora de los procedimientos administrativos dentro del Ejército. La escuela es la encargada de formar al personal militar en el Estado Mayor Complementario de Oficiales (EsFCEEx, 2020, p 1).

Con sede en la ciudad de Salvador (BA), busca atender las necesidades de las MO con personal de educación superior, principalmente para realizar actividades complementarias en las áreas de Administración, Contabilidad, Derecho, Docencia, Informática, Economía, Psicología, Estadística, Pedagogía, Veterinaria, Enfermería, Comunicación Social, Odontología y Farmacia. Actualmente, la Escuela está subordinada a la Dirección de Educación Superior Militar y al Departamento de Educación y Cultura del Ejército (EsFCEEx, 2020, p 1).

“El ingreso a EsFCEEx se realiza anualmente, a través de un concurso de admisión a nivel nacional y ofrece vacantes, tanto para el segmento masculino como femenino, en diferentes áreas de actividad, como administración, biblioteca, directo, informática y otras” (Silveira, 2018, p. 32).

EsFCEEx cuenta con instalaciones adecuadas para recibir a los estudiantes que realicen el curso de formación para oficiales del Estado Mayor Complementario del Ejército, del Servicio de Salud en las áreas de Odontología y Farmacia. Durante el curso se lleva a cabo una formación común, específica y de posgrado. El Curso de Formación Básica Militar, de 35 semanas de duración, tiene como objetivo promover la adecuación del alumno oficial a las rutinas del Ejército y capacitarlo para un adecuado desempeño profesional como militar. Finalizado el curso, podrá ejercer las funciones de teniente y capitán no perfeccionado (EsFCEEx, 2020).



Figura 14: Escuela de Formación Complementaria del Ejército Brasileño ubicada en el Estado de Bahía.

Fuente: <https://www.esfcex.eb.mil.br/index.php/infraestrutura>

Hoy, EsFCEx es la escuela con mejor estructura para recibir mujeres como alumnas. Además de unas instalaciones modernas y muy bien ubicadas, cuenta con una amplia área territorial y un excelente apoyo hospitalario.

Las actividades del área específica tienen como objetivo alinear los conocimientos adquiridos por los oficiales estudiantes, originados en los bancos de universidades y colegios, con las peculiaridades organizativas del Ejército Brasileño. Durante el curso específico, alrededor de 252 horas están ocupadas por visitas a diversos cuerpos militares y organizaciones privadas. También se elaboran proyectos interdisciplinarios y artículos científicos, actividades que contribuyen de manera decisiva al desempeño futuro de los militares. Además, el curso permite numerosas actividades que le permiten combinar la teoría con la práctica (EsFCEx, 2020).

La carrera de QCO comienza en el rango de primer teniente y hace posible avanzar al rango de coronel. “Durante toda su carrera, los oficiales de QCO pueden servir en diferentes organizaciones militares (OM) en todo el territorio nacional, tales como Comandos Militares de Área, Regiones Militares, Departamentos, Direcciones, Escuelas de Formación, Colegios Militares, entre otros” (Silveira, 2018).

Instituto Militar de Ingeniería

Según Schreiber, 2020, el Instituto de Ingeniería Militar (IME) fue creado en 1792, en la ciudad de Río de Janeiro, como la Real Academia de Artillería, Fortificación y Diseño, la primera escuela de ingeniería de las Américas, con el objetivo de capacitar a la entonces Colonia Brasil, los oficiales de armas y los ingenieros (p. 9).



Figura 15: Instituto Militar de Ingeniería del Ejército Brasileño ubicado en el Estado de Rio de Janeiro.

Fuente: https://es.m.wikipedia.org/wiki/Archivo:Military_Engineering_Institute.jpg

El ingreso de mujeres a esta escuela se inició en 1997. “El acceso se dio en absoluta igualdad de condiciones con los hombres, mediante el mismo examen público, a nivel nacional, para los egresados de secundaria. En la primera clase con presencia del segmento femenino, los estudiantes se graduaron de la Junta de Ingenieros Militares” (Schreiber, 2020, p. 9).

Los militares entrenados como ingenieros militares comienzan en el rango de 1er Teniente y pueden alcanzar el rango de General de División. Los oficiales de QEM pueden servir en organizaciones militares en el campo de la Ciencia y la Tecnología. “Las

actividades de docencia e investigación desarrolladas en el IME son estratégicas y vitales para el desarrollo nacional. El Instituto cuenta con profesores, maestrías y doctores de alto nivel intelectual y reconocida reputación académica y es reconocido mundialmente como un centro de excelencia en la educación en ingeniería” (Schreiber, 2020, p 9).

Escuela de Salud del Ejército

Según Schreiber, 2020, la Escuela de Salud del Ejército (EsSEx), que data de 1910, en la ciudad de Río de Janeiro, es un establecimiento docente de educación superior, de la Línea de Educación en Salud Militar. Actualmente, está directamente subordinada a la Dirección de Educación Superior Militar (DEsMil) y el Departamento de Educación y Cultura del Ejército (pág. 10)



Figura 16: Escuela de Salud del Ejército Brasileño ubicada en el Estado de Rio de Janeiro.

Fuente: <http://www.essex.eb.mil.br/home>

Actualmente, la admisión se realiza todos los años, a través de un concurso de admisión a nivel nacional y ofrece plazas, tanto para el segmento masculino como femenino, para la siguiente formación: médicos, dentistas, farmacéuticos, veterinarios y enfermeros con estudios superiores. El primer grupo que capacitó a mujeres en la Facultad de Salud fue en 1997. Así, “la capacitación en EsSEx tiene la misión, además de formar profesionales en las áreas antes mencionadas para el servicio activo en el Ejército, de coordinar los cursos de Posgrado de los oficiales del Servicio de Salud, Enfermería,

Veterinarios, Psicología de la Salud, Subtenientes y Sargentos de Salud, contribuyen al desarrollo de la doctrina militar y realizan investigaciones en el área de su competencia” (Schreiber, 2020, p 10).

La carrera del oficial del Servicio de Salud comienza en el rango de teniente 1° y permite avanzar al rango de Mayor General para médicos y coronel para otras especialidades. A través de su carrera, los oficiales del Servicio de Salud pueden servir en diferentes organizaciones militares (OM) en todo el país, tales como hospitales militares, puestos médicos, policlínicos, clínicas dentales, entre otras, principalmente en el área de Salud (Schreiber, 2020).

Centro de Instrucción de Aviación del Ejército

Desde 1995, el Centro ha impartido el Curso de Capacitación de Sargentos de Mantenimiento, entregando, con excelencia, la mecánica de aeronaves a las unidades de Aviación del Ejército. Actualmente, “la formación se divide en dos períodos de instrucción, el primer año bajo la coordinación de la Escuela de Sargentos de las Armas y el segundo año bajo la responsabilidad de CIAvEx” (CMSE, 2019, p 1).

En el segundo año, las instrucciones se distribuyen durante 43 semanas, divididas en módulos de disciplina que permiten al estudiante alcanzar dos habilidades esenciales para convertirse en aviador militar: ser mecánico de vuelo y mecánico en el 1er nivel de mantenimiento. Para ello, los estudiantes estudian historia militar, física aplicada a la aviación, teoría de vuelo de helicópteros, sistemas de aeronaves, operación de helicópteros, entrenamiento físico militar, tiro con armas pequeñas y colectivas, instrucciones especiales, entre otras materias. Además de una formación técnica diversificada, el alumno desarrolla los siguientes contenidos actitudinales: celo, cooperación, previsión, iniciativa, objetividad, organización, perseverancia, responsabilidad y rusticidad (CMSE, 2019).



Figura 17: Escuela de Logística ubicada en el Estado de Sao Paulo.

Fuente: <http://www.ciavex.eb.mil.br/>

Actualmente, la formación de mecánicos está abierta a ambos sexos y los resultados de la inclusión femenina son bastante positivos. Al integrar todo el aprendizaje técnico con las actitudes desarrolladas, el futuro Sargento de Aviación podrá realizar todas las misiones, vuelo y mantenimiento en sus nuevos batallones, contribuyendo a la operatividad y seguridad de vuelo en la Aviación del Ejército, y las mujeres han contribuido significativamente (CMSE, 2019, pág.1).

Escola de Logística

Con la evolución de la doctrina militar brasileña y la necesidad de adaptaciones físicas,

en marzo de 2010, se creó la Escuela de Sargentos de Logística (EsLog) con la misión de capacitar y perfeccionar a los sargentos en las áreas técnicas y logísticas del Ejército Brasileño.

Inicialmente ubicada en el barrio de Deodoro, en Rio de Janeiro (RJ), y utilizando las instalaciones de la antigua Escuela de Material Militar, EsLog comenzó a recibir candidatos de varias regiones de Brasil, inscritos en el curso de Intendencia, Mantenimiento de Comunicaciones, Salud, Música, Topografía, Armamento, Mecánico de vehículos, Mecánico de armas y Mecánico operador (Schreiber, 2020, p 19).



Figura 18: Escuela de Logística ubicada en el Estado del Rio de Janeiro.

Fuente: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/imagens/EscueladeSargentosdeLogsticaEsSLog.jpg/view>

El curso de formación en EsLog, está abierto a ambos sexos, y “tiene una duración de 34 semanas, siendo parte del mismo realizado en una organización de tropa militar. El ingreso de mujeres se inició en 2018, como parte del proyecto de inserción de mujeres en la fuerza, y en ese tiempo ya ha formado 3 grupos” (Schreiber, 2020, p 19).

4.6.3 Projeto de inserção do sexo feminino na linha do ensino militar bélico do Exército Brasileiro (PISFLEMB – EB)

Con el objetivo de analizar las condiciones actuales del Ejército para ampliar el proceso de inserción en la Línea de Guerra de Formación. Este ítem consistió en examinar en detalle el Proyecto de Inserción de la Mujer en el Ejército y plantear ideas relevantes que alimentaron el proceso de elaboración del proyecto, año 2021.

El citado proyecto, plasmado en un documento, siguiendo lo prescrito por la legislación vigente, inició su planificación y ejecución en 2012. En este punto, la participación del Estado Mayor del Ejército fue fundamental. con el fin de orientar, monitorear y supervisar las acciones desarrolladas (PISFLEMB, 2020, p 2).

En este punto, se comprueba la importancia de la Ley Federal N° 12.705, del 8 de agosto de 2012, ya que hasta la fecha de su publicación no existía ningún proyecto ni intención de incluir mujeres en la línea de educación militar del Ejército. Sin embargo, según PISFLEMB, 2020, p 2, era responsabilidad del Departamento de Educación y Cultura del Ejército:

- 1 - identificar y proponer la nueva estructura de puestos necesaria en los establecimientos educativos; preparar, aprobar y publicar los anuncios de los concursos;
- 2- recaudar, en coordinación con los demás Órganos de Gestión Sectorial (ODS), la cantidad de recursos necesarios para la ejecución del proyecto;
- 3 - preparar al profesorado académico para gestionar la diversidad de género; y mantener estándares mínimos de desempeño, incluida la aptitud física, entre otros.

También, según PISFLEMB, 2020, p. 2, la ejecución del plan se debió a los establecimientos educativos y demás órganos integrantes del proyecto, los cuales fueron los encargados de realizar todas las acciones específicas, tareas y actividades propias de cada uno, obedeciendo a lo establecido en el calendario de obligaciones.

El propósito del proyecto fue implementar las medidas necesarias para adecuar las escuelas y centros de instrucción para recibir y capacitar a mujeres, en las mismas condiciones ya otorgadas a los hombres. Así, fue necesario planificar varias medidas administrativas efectivas y cambios en las estructuras físicas de las escuelas (PISFLEMB, 2020).

En 2012, hubo insuficiencia de normas legales sobre el tema en Brasil y tales actividades se encontraban en una situación de relativa inseguridad jurídica, ya que no

existían criterios objetivos definidos en leyes votadas por el Congreso que respaldaran legalmente la realización de concursos para los establecimientos docentes para la formación del personal militar de carrera de la fuerza. “El proceso de ingreso a las escuelas militares hasta el 2012 siguió normas internas, y el Supremo Tribunal Federal consideró que no correspondía regular los requisitos para el ingreso a las Fuerzas Armadas a través de otra modalidad normativa, que no era una ley” (PISFLEMB, 2020, p 3).

Así, la Ley 12.705 trae temas relacionados, entre otros, con límites de edad, integridad moral y buen historial, que ya era habitual en los concursos públicos realizados hasta el momento. “Sin embargo, el gran cambio fue la entrada sin precedentes de las mujeres en la Línea de Educación Militar, la aceptación de las personas casadas y el sostén de la familia y la tolerancia al uso de tatuajes. En el caso de las personas casadas y posteriormente apoyamos, la inserción se retiró del proceso, por los resultados presentados” (PISFLEMB, 2020, p 3).

La experiencia de tener mujeres en sus filas no fue nada nuevo para Hangman. El Ejército ya contaba con presencia femenina proveniente de las líneas científico-tecnológico, salud y educación militar complementaria. “También había mujeres oficiales técnicas temporales y sargentos. Por lo tanto, la única línea de educación militar no proporcionada por mujeres fue la línea de educación militar. También es de destacar que la Fuerza Terrestre ya administró personal militar / estudiantes casados y sostén de familia en escuelas de formación para sargentos y organizaciones militares de tropas” (PISFLEMB, 2020, p 3).

Así, mediante Ordenanza N° 11-EME, de 1 de febrero de 2013, se aprobó la Directiva para la implementación de los requisitos de admisión a cursos de formación para soldados de carrera del Ejército. Así, “para dar cumplimiento a los nuevos requisitos legales, se encargó al DECEX la elaboración de un proyecto, bajo la supervisión de la EME, y con la participación de representantes de los Órganos de Gestión Sectorial” (PISFLEMB, 2020, p 3).

Según PISFLEMB, 2020, el proyecto nació siguiendo la legislación vigente y con una ordenanza de la EME definiendo los lineamientos y responsabilidades. Para el inicio de la planificación y la búsqueda de mejores resultados, la ordenanza estableció los siguientes objetivos para el proyecto:

- Establecer medidas administrativas y educativas para facilitar la entrada de mujeres en los cursos de formación de oficiales y sargentos de carrera.
- Implementar acciones necesarias en las áreas de Educación y Cultura, Recursos Humanos, Material de Defensa, Economía y Finanzas, Ingeniería y Construcción, Ciencia y Tecnología y de carácter general, logístico y administrativo derivadas del ingreso de mujeres, de matrimonios y sostén de familia. en escuelas de formación.
- Monitorear y controlar, con enfoque proactivo, las consecuencias de la admisión de matrimonios y sostén de familia en los cuerpos de formación de oficiales y sargentos de carrera.

Aquí, es importante destacar que luego de un período de análisis y seguimiento de resultados, se modificó la legislación vigente, provocando cambios en el anuncio de licitación a partir de 2020, con entrada en la EsPCEX en 2021, de la siguiente manera:

(...) 5. Requisitos y documentos necesarios para la inscripción

Inclusión de una nueva disposición en el inciso V, del artículo 139°, del Anuncio de Licitación:

V - no tener hijo(s) o dependiente(s) y no estar casado o haber formado una unión estable, por incompatibilidad con el régimen exigido para la formación o graduación, siendo condición imprescindible para la admisión y permanencia en los organismos de formación o graduación el de mantener el régimen de internado, dedicación exclusiva y disponibilidad permanente propia de una carrera militar. El candidato deberá presentar una declaración, con firma notarial, según el modelo disponible en el sitio web de EsPCEX y en el Manual del candidato.

Durante todo el desarrollo del proyecto, tanto en la fase de planificación como en la de ejecución, los productos deseados no cambiaron. Este hecho permitió a los equipos trabajar de manera segura y eficiente y buscar soluciones más factibles y pragmáticas a los problemas. Así, según PISFLEMB, 2020, p. 4, los productos del proyecto fueron los siguientes:

- Materialización del ingreso de mujeres en la Línea de Educación Militar del Ejército de Brasil, en los siguientes espacios:
- Servicio de material de guerra y sospechosos (AMAN); y
- Intendencia, Mantenimiento de Armamento, Mantenimiento de Automóviles,

Operador Mecánico, Mantenimiento de Comunicaciones, Topografía, Músico y Mantenimiento de Aviación.

- Adopción de nuevos reglamentos, reglamentos y normas internas, adecuados para la admisión de mujeres, personas casadas y sostén de familia.
- Ampliación o mejora de la estructura física de las escuelas de formación, mediante adaptaciones, renovaciones o construcciones.
- Adquisición de materiales y equipos específicos y su inclusión en la cadena de suministro, en su caso.
- Adaptación de uniformes escolares, en su caso.
- Reevaluación de la actividad física de las mujeres, con consecuencias para los exámenes de aptitud física, para las evaluaciones acumulativas en las escuelas de formación, para el entrenamiento físico militar y para las actividades de carácter operativo.
- Mejoramiento de la atención médica especializada en hospitales militares y puestos médicos que atiendan las demandas de las escuelas de formación y organizaciones militares.

Para ello, el proyecto contó con la participación directa de 39 organizaciones militares que formaban parte de la composición del equipo del proyecto e indirectamente más decenas de otras que fueron visitadas con el fin de obtener un diagnóstico certero de los entornos organizacionales. La gestión del proyecto estuvo directamente subordinada a DECEX, que a su vez respondió directamente a la EME como se muestra en la siguiente figura:

PROJETO INSERÇÃO DO SEXO FEMININO NA LINHA DE ENSINO MILITAR BÉLICO

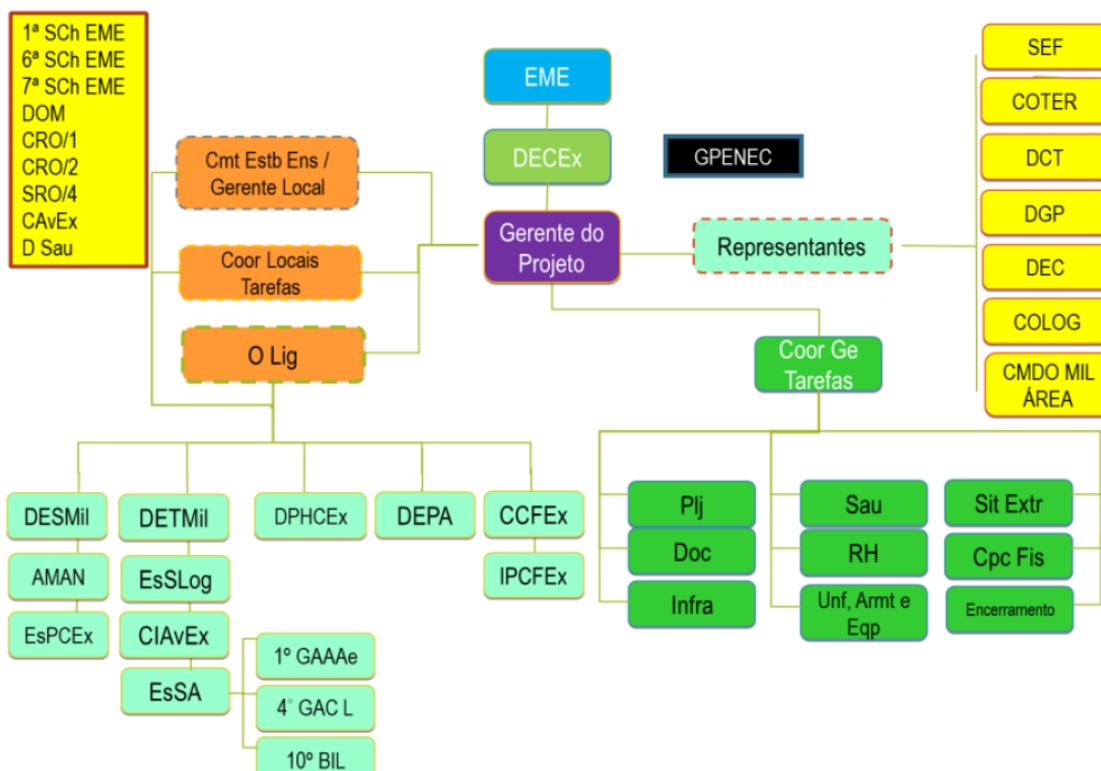


Figura 19: Órgãos y unidades implicados en la planificación de PISFLEMB

Fuente: PISFLEMB, 2020.

Así, el equipo arriba compuesto puso en marcha y desarrolló el proyecto, realizando tareas y actividades, encaminadas a una amplia reestructuración de los ambientes que fueron diseñados para absorber al público femenino que entraba. El equipo se dividió y los grupos de trabajo de manera integrada y revisando constantemente sus avances fueron mejorando el proyecto, cubriendo, según PISFLEMB, 2020, p 6, las áreas exploradas a continuación:



Figura 20: División de tareas y actividades previstas en PISFLEMB

Fuente: PISFLEMB, 2020.

Según lo recomendado por la metodología y estandarización de planificación y ejecución de proyectos en el Ejército Brasileño, la definición de "**Factores críticos de éxito**" es vital para el trabajo, que consiste en un término de gestión para un elemento necesario para que el proyecto cumpla su misión. Estos son factores clave de éxito y variaciones entre las claves y las diferentes áreas de resultado, que todos los integrantes del proyecto deben conocer para alcanzar los objetivos. Por lo tanto, los factores críticos de éxito de PISFLEMB fueron los siguientes:

- Recoger predisposición, en términos de cultura organizacional, para la aceptación del género femenino en la condición inédita de combatiente, particularmente en la formación del oficial, aun conservando las armas;
- Adecuar las instalaciones en las escuelas, a tiempo para recibir el sexo femenino.
- Recibir recursos presupuestarios planificados;
- Trabajar en competencia con otros proyectos igualmente importantes para la Fuerza Terrestre;

- Comprometer a los involucrados en el proyecto, en virtud de sus tareas diarias y misiones específicas;
- Clasificar a los instructores y monitores, en las escuelas, para satisfacer las necesidades del profesorado, particularmente en la relación más cercana con estudiantes y cadetes;
- Adaptar las normas escolares, estableciendo igualdad de trato para hombres y mujeres;
- Cumplir con el plazo para la entrada de mujeres en la línea de educación militar;
- Estar en condiciones de cumplir con los mandatos de carácter político o judicial para el Ejército Brasileño en el sentido de que el ingreso de mujeres ocurra en todas las armas, también para que no haya fijación de porcentajes en el ingreso de mujeres.

Demonstrativo do efetivo de Cad Fem							
Situação	C Bas			C Int		C Mat Bel	
	2018	2019	2020	2° Ano	3° Ano	2° Ano	3° Ano
Apresentados na AMAN	34	34	43	22	15	14	11
Oriundos da EsPCEX	34	34	43	0	0	0	0
Oriundos de Nações Amigas	0	1	0	0	0	1	0
Efetivo total Cad Fem			106				

Figura 21: Marco de inserción femenina en AMAN de 2018 a 2020.

Fuente: PISFLEMB, 2020.

Según PISFLEMB, 2020, p.10, durante el desarrollo del proyecto se establecieron algunas premisas importantes como:

- Los anuncios de licitación deberán detallar los requisitos generales y específicos contenidos en la Ley N° 12.705, de 8 de agosto de 2012.
- La primera promoción femenina debe inscribirse en los cursos de formación de la Línea Docente Militar, en 2017.
- Buscar la máxima igualdad entre hombres y mujeres, adaptando la instrucción militar y exigiendo estándares a lo inevitable.
- Las viviendas para hombres y mujeres deben estar separadas físicamente.
- Las primeras instructoras deben ser seleccionadas del cuadro complementario de oficiales de ingenieros militares. Es necesario que estén listos para el servicio en las

Escuelas con 1 (un) año de anticipación;

- Debe quedar claro que la formación del cadete / alumno en la línea de educación militar será diferente a la adoptada para las otras líneas de educación militar. AMAN entrena al líder militar. Se considera fundamental que el nivel físico del cadete / alumno sea alto, ya que es un combatiente.

- En AMAN, las mujeres se unen al Servicio de Policía y a la Junta de Material de Guerra. En una notificación, debe quedar claro que la elección del Servicio o la Junta se basará en el mérito (grado / clasificación), siempre que haya una vacante para el Servicio o la Junta respectiva, al final del 2º año de capacitación.

- En los cursos de formación para sargentos de carrera, las mujeres deben ingresar en las siguientes calificaciones militares para Subtenientes y Sargentos (QMS), de la Línea de Educación de Guerra Militar; Intendencia, Mantenimiento de Armas, Mantenimiento de Vehículos, Operador Mecánico, Mantenimiento de Comunicaciones y Topografía, todo en EsSLog, y Mantenimiento de Aviación, en CIAvEx; y

- Debe tenerse en cuenta que en las convocatorias de EsPCEX y ESA, el porcentaje de vacantes para alumnas no debe superar el 10% del total. La EME ajustará la fijación efectiva de vacantes para 2017 y 2018.

Con el fin de preservar los parámetros operativos existentes, dado que aún no existía un precedente en el país de mujeres combatientes capacitadas, el número de vacantes de alumnas por personal, servicio y SGC mencionado no podía superar el 30% del total de cada una (PISFLEMB, 2020, pág.5).

Según PISFLEMB, a los efectos de planificar y ejecutar las tareas del proyecto, se consideraron los siguientes números de estudiantes:

- EsPCEX / AMAN: hasta 40 (cuarenta) por año;
- EsSLog: hasta 130 (ciento treinta) por año; y
- CIAvEx: hasta 15 (quince) por año.

Así, durante el desarrollo del proyecto, surgieron otras premisas según las necesidades y se definieron nuevos objetivos:

- Las mujeres deben someterse a la misma formación y las mismas evaluaciones

durante su formación, a fin de adquirir las habilidades necesarias para su futuro desempeño profesional.

- Los varones deben estar preparados para tratar con mujeres.
- La experiencia de CIAvEx en el uso del sargento temporal como Mecánico de Helicópteros debe ser objeto de evaluación/estudio por parte del equipo del proyecto.
- Los asuntos relacionados con la maternidad y el embarazo deben cumplir con lo ya contemplado en la legislación pertinente.
- Los puestos previstos en QCP serán ocupados por ambos sexos.
- Las experiencias adquiridas por la Armada Brasileña (MB), la Fuerza Aérea Brasileña (FAB) y naciones amigas deben ser utilizadas para ampliar el universo de parámetros a ser considerados en el proyecto.
- Considerar el aumento de médicos especialistas en las escuelas, como ginecólogos, especialistas en cáncer de mama y obstetras.
- Se deben preservar los marcos regulatorios externos al Ejército (leyes y decretos) que ya existen. Proponer, en su caso, los cambios que se estime convenientes en los marcos regulatorios internos (ordenanzas, normas, etc.).
- Mantener la normativa vigente en cuanto al trato dado a los alumnos/cadetes, en relación al seguimiento de los cursos, en caso de eventuales ausencias.
- Considerar los gastos institucionales y sociales del impacto en la formación de profesionales militares y en el desarrollo del núcleo familiar de cadetes/estudiantes casados o sostén de familia.

Dentro del proyecto, se impusieron algunas restricciones con el propósito de delimitar el enfoque y alcance del mismo, formateando la obra para el tiempo disponible y los objetivos principales para no solo cumplir con la legislación vigente sino también permitir que el proyecto sea factible. “Así se estableció que el trabajo del equipo de proyecto está dirigido a las escuelas de formación. Por tanto, quedan excluidas las escuelas de especialización, perfeccionamiento, altos estudios militares, así como las OM que recibirán las finales de los cursos de formación” (PISFLEMB, 2020).

Así, durante el proyecto y al final del mismo, varias escuelas tuvieron que mejorar y adaptarse a nuevas necesidades. En AMAN se revisaron y actualizaron todos los

documentos de la Academia, reglamento interno, reglamento, personal, estatutos, planes de disciplina, etc. “También se realizó un estudio detenido, coordinado por la Asesoría Jurídica, con el fin de verificar, analizar y proponer cambios/actualizaciones con el fin de adecuar la normativa interna de AMAN para que todos los cadetes (hombres y mujeres) tuvieran el mismo trato igualitario en su formación”. (PISFLEMB, 2020).

Para todas las decisiones tomadas se elaboraron “Resúmenes de decisiones”, aprobados por el Gerente de Proyecto, cuyo contenido fue insertado en los documentos internos de cada Estb Ens. En cuanto a recursos humanos, se propusieron cambios en la plantilla, especialmente en la referenciación de los puestos de instructores en los Cursos Básico, Intendencia y Material de Guerra. El mismo trámite se llevó a cabo con propuestas de cambio de plantilla y la remisión de puestos en la Sección de Salud/CC y el actual Hospital Militar de Resende, con el fin de atender mejor la inclusión de la mujer (PISFLEMB, 2020, p 8).

Proposta AMAN – 24 novos cargos		Aprovado pelo EME – 15 cargos	
Cap: 05	01 C MB 01 C Int 01 C Bas 01 Pedagoga 01 Orientadora de Ano	Cap: 02	01 Pedagoga 01 Orientadora de Ano
1º Ten: 17	03 C MB 03 C Int 03 C Bas 02 SIEsp 01 SEF 01 Psicóloga 02 Médicos 01 Enfermeira	1º Ten: 11	01 Adj Cmt Cia MB 01 Adj Cmt Cia Int 04 Adj Cmt Cia Bas 01 SEF 01 Psicóloga 02 Médicos * 01 Enfermeira
3º Sgt: 02	02 Aux de Enfermagem	3º Sgt: 02	02 Aux de Enfermagem

Figura 22: Nuevas posiciones necesarias para el éxito de la educación de mujeres en AMAN

Fuente: PISFLEMB, 2020.

Como resultado del proyecto, en AMAN se preparó al público interno, tanto oficiales como sargentos, así como estudiantes para la recepción de los nuevos cadetes. Estuvieron conformados por dinámicas de grupo, charlas, pasantía de actualización pedagógica, lo que permitió conocer los nuevos trámites a realizar. Se crearon cursos de

formación específicos para los instructores del Curso Básico y para los Cadetes de Nivelación. “Se utilizaron diversas formas de transmisión del conocimiento para la formación, tales como pancartas, carpetas, publicaciones, videos, murales en las alas de los cadetes, exploración de temas en las graduaciones, cuadernillos de materias específicas, narrativa institucional, redes sociales, etc.” (PISFLEMB, 2020).

En cuanto a las instructoras, hubo una intensa planificación y estudio para la selección, propuesta de nominación y capacitación. Los instructores actuales proceden de la administración, el área de salud o el área técnica (IME). La preparación de los instructores se implementó a través del Plan de Formación de Instructores, coordinado por el Curso Básico, inicialmente durante el año anterior a la llegada de los cadetes (PISFLEMB, 2020, p 9).

En cuanto al entrenamiento físico militar, según el PISFLEMB, la tarea de entrenamiento físico se estudió considerando la diferencia en relación a los componentes de la condición física entre hombres y mujeres. Se utilizó una tabla considerando los valores proporcionales de las valencias físicas de las mujeres en relación con los hombres y la diferencia de rendimiento entre los sexos.

Así, en AMAN se ajustaron los valores meritocráticos adaptándolos al principio de proporcionalidad entre hombres y mujeres, es decir, mismas pruebas con diferentes tasas. Era necesario establecer métodos de entrenamiento para desarrollar la fuerza en los miembros superiores de las mujeres, utilizar guías que monitoreen el desempeño individual, brindándoles el máximo apoyo para que alcancen sus metas (PISFLEMB, 2020, p 11).

Otro tema muy relevante fue uniformes, armas y equipos especiales. DECEX constituyó una comisión para estudiar y crear uniformes especiales para mujeres. Se realizaron estudios con el fin de realizar los trabajos de prueba, modelado, prototipo, validación del modelado, graduación y elaboración de normas técnicas para los uniformes femeninos incluidos en el proyecto. Este trabajo proporcionó la estandarización de las piezas del uniforme en cuestión, tanto en lo que se refiere al modelado como a las características de los tejidos involucrados, permitiendo en el futuro la realización, en mejores condiciones, de las licitaciones de estas piezas por parte de las escuelas, ya que los uniformes de las mujeres no los proporciona la

cadena de suministro (PISFLEMB, 2020, p 10).

Los equipos individuales, mochila, chaleco, casco y otros equipos de campo actualmente disponibles en el Ejército Brasileño se consideraron compatibles para el uso de las mujeres, desde un punto de vista operativo y logístico. “No es necesario cambiar la cuadrícula de puntuación de estos ítems, ya que todo el equipo en uso tiene ajuste, siendo posible su uso por ambos sexos” (PISFLEMB, 2020).

Durante el proyecto, algunos temas fueron considerados "críticos", por lo que se creó la tarea Situaciones Extraordinarias, donde se discutieron temas y se realizaron investigaciones con el profesorado y estudiantes, así como visitas de intercambio con instituciones similares, sobre las actividades "Parámetros de convivencia, “Relación afectiva”, “Embarazo/Lactancia”, “Menstruación”, “Conducta en campaña” y “Dependientes”, que dieron el apoyo necesario a las acciones derivadas de esta actividad. Se creó un equipo multidisciplinario interno para estudiar los temas y proponer medidas a implementar en los estándares y documentación de AMAN. Todos estos temas están perfectamente perfilados, publicados en documentación interna y son el resultado de conferencias sobre adaptación a nuevos instructores (PISFLEMB, 2020).

Hoy, el proyecto está en la primera Subjefatura de Estado Mayor del Ejército, aún sufre cambios, buscando continuamente nuevas soluciones y adaptándose a las situaciones; como se señaló, el proyecto ha sido una actividad compleja y abarca diferentes niveles del Ejército. Ha cumplido con el principio de racionalización de recursos, en un momento de severas restricciones económicas, y su implementación es objeto de un gran esfuerzo para que se logren los mejores resultados al menor costo.

4.6.4 Análisis con apreciación parcial

Se concluye parcialmente que la inclusión de las mujeres en las Fuerzas Armadas brasileñas no fue uniforme, cada fuerza fue insertando a las mujeres en su entorno de acuerdo con sus reglas, sus posibilidades y su diagnóstico de la contribución de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Evidentemente, la Ley 12.705, cuyo programa estaba más relacionado con una cuestión de visibilidad política que con una teoría doctrinal o metodología de empleo, sin duda ayudó a agilizar y optimizar los procesos.

Evidentemente, la profesión militar, históricamente, nunca ha sido un objetivo de gran popularidad en las intenciones de la profesión entre las mujeres en Brasil. Ya sea por

la naturaleza violenta de su razón de existir o por el hecho de que siempre la ha visto como algo poco delicado, demasiado masculino para que lo logre una mujer. Estos puntos de vista han sido estereotipados a través del tiempo debido a la falta de amplios conocimientos sobre la profesión militar. Esto no significa que la profesión no requiera el uso de la violencia como solución a los conflictos o el uso de la fuerza como péndulo para una mayor o menor eficiencia, pero no significa que no haya lugar para una perfecta integración de las mujeres en todas las áreas y especialidades.

El inicio del proceso de inserción femenina realizado por cada fuerza armada fue natural y se basó en las necesidades de profesionales efectivos para desempeñar las funciones administrativas y, principalmente, la salud existente. En Brasil en los últimos 30 años ha habido una reducción significativa de profesionales de la salud, hombres, voluntarios para el servicio militar y naturalmente obligó a las instituciones a buscar cambios en la legislación para que las mujeres pudieran ser incluidas en los procesos de selección para tales funciones, es decir, las primeras entradas femeninas nacieron de una necesidad natural de cambiar la legislación vigente y aumentar la capacidad funcional de las instituciones.

Además, en los últimos años, con el advenimiento de las nuevas tecnologías, la modernización de los parques tecnológicos y el uso de armas cada vez más sofisticadas y modernas, la fuerza física ha ido perdiendo cada vez más espacio para la formación técnica y el uso inteligente de la violencia. Así, surgieron más oportunidades laborales para contar con el factor “sexual”, un supuesto de poca importancia para lograr un grado de perfecta eficiencia en el combate.

No obstante, para el Ejército brasileño no hubo, ni en doctrina ni en proceso de inserción y formación, hasta 2012, mujeres capacitadas en especialidades directamente vinculadas a la línea militar. Hasta entonces, su inserción se limitaba a las áreas administrativa y sanitaria. Esta evolución requería una mayor madurez y una decisión de mando que permitiera dar un paso hacia un estudio y un proyecto que permitiera insertar este contexto en los debates e intenciones de la fuerza.

Así, el marco legal surgió en 2012, pero lamentablemente el contexto histórico que lo involucró estuvo marcado por crisis, ya fueran políticas, éticas o económicas. El populismo fue un hito histórico en ese momento, y varias medidas adoptadas carecieron de razonabilidad o legalidad, sin embargo, en Brasil, el escenario favoreció positivamente

la integración de las mujeres al ámbito militar. Con la presencia de una presidenta, las mujeres tuvieron una mayor oportunidad de expandir su presencia en todos los campos. También contribuyó mucho la importancia de los movimientos feministas de esa época, que buscaban trabajar en romper el estereotipo de la mujer, que su entorno era privado y doméstico. Sin embargo, es importante resaltar que los movimientos actuaron de manera indirecta durante este proceso, pues las mujeres buscaron romper con las ideas que las limitaban por el simple hecho de ser mujeres.

En este entorno, el Ejército Brasileño, a través de un proyecto específico, realizó estudios y preparación para que las mujeres sean incluidas en el entrenamiento militar combatiente. El plazo era de 5 años y preveía cambios doctrinales, internos, estructurales y de política del plan de carrera. Por ley, el servicio militar obligatorio (4.375 de 1964) en Brasil está limitado a los hombres y esto no cambiaría. Desde el decenio de 1990, las mujeres ya formaban parte de las fuerzas administrativas y de salud y, en varias situaciones, ya se habían realizado experimentos, en circunstancias excepcionales, admitiendo mujeres en los cursos de combate. Entonces, en una política de adopción de sucesivos cambios, el Ejército vio factible que las mujeres ingresaran a la línea militar, pero al principio en términos de especialidades logísticas.

Esta decisión obligó al Ejército a realizar las mejoras necesarias para que se llevara a cabo el nuevo proceso de inserción. Las escuelas debían hacer varias reformas para satisfacer al nuevo público, se establecieron nuevos estándares y se debieron revisar las regulaciones internas de conducta. Al mismo tiempo, el país atravesaba importantes cambios políticos, problemas económicos y las Fuerzas Armadas debían lidiar con limitaciones de recursos financieros de todo tipo. No obstante, la decisión de adoptar inicialmente una inserción limitada de mujeres en la línea militar, la institución no solo tuvo más tiempo para una preparación ideal, sino también para recoger los resultados obtenidos de estas primeras tropas adiestradas para que los cambios necesarios se tomaran con más asertividad.

Ahora, en este momento histórico, le corresponde al Ejército Brasileño capacitar a sus jóvenes militares en una carrera logística, elevar los indicadores y medir los resultados obtenidos y prepararse, de manera segura, eficiente y sin perder operatividad, para expandir el proceso a otras áreas de entrenamiento, al igual que la Armada y la Fuerza Aérea. Es evidente que existe una profunda diferencia entre los procesos de formación,

en las escuelas, en ambientes controlados, con personal seleccionado y el trabajo de estas jóvenes en diversas organizaciones militares del país que tienen factores sumamente más complejos, heterogéneos y cuyo desempeño de los líderes, de los comandantes, son factores esenciales para el éxito de la integración femenina. Obviamente, la presencia de mujeres en otras áreas ayuda en el proceso, pero estas nunca han sido ni son demandadas por resultados y acciones de alto desempeño en la línea de combate, es un proceso nuevo y sensible.

4.7 Limitaciones de la inserción femenina en la línea bélica del Ejército

Con el objetivo de identificar las limitaciones y analizar las condiciones actuales del Ejército para ampliar el proceso de inserción en la línea Guerra de Formación, la presente etapa de este estudio se basó en las limitaciones del ingreso de mujeres al Ejército, principalmente en causas relacionadas con 02 (dos) factores, el primero se refiere a las diferencias físicas existentes entre hombres y mujeres, y el segundo se refiere a la legislación vigente. Porque hoy son los factores los que han dividido opiniones y generado polémicas, no solo en Brasil sino en varios otros países sudamericanos y también en la OTAN. “En este sentido, el estudio de las diferencias biológicas y hormonales muestra que hombres y mujeres experimentan el mundo de diferentes maneras. Las hormonas son la base de las diferencias y juegan un papel determinante en las características sexuales” (Canteros, 1981).

En cuanto a las diferencias físicas, hombres y mujeres experimentan diferentes capacidades cognitivas debido a su composición hormonal sexual. Las tareas de razonamiento espacial y matemático están asociadas con el nivel de testosterona. La diferencia de funciones entre los hemisferios derecho e izquierdo es más pronunciada en los hombres que en las mujeres. Así, las mujeres son más hábiles en actividades relacionadas con la asimetría favorable al lado izquierdo (Sharp, 2002, p 4).

Para Wade (1994), “el cerebro femenino funciona de manera más simétrica permitiendo una integración más fácil de los hemisferios izquierdo y derecho que el cerebro masculino” (p. 14). Lippincott (2006) informa que las características fisiológicas entre hombres y mujeres son diferentes, lo que permite que los géneros se desempeñen

mejor que el otro debido a sus características específicas. En cuanto a las mujeres, destacan: la tasa de grasa corporal, que es más alta, en promedio un 10% más alta; el consumo máximo de oxígeno y hemoglobina, que es menor en las mujeres; el "gasto cardíaco que es menor"; además de la disminución de la masa y fuerza muscular y menor capacidad de termorregulación (p. 42).

“La diferente concentración de hemoglobina (Hb) y eritrocitos observada entre los sexos es un factor importante para comprender la menor capacidad de resistencia en las mujeres. Considerando que esta menor concentración influye negativamente en la capacidad de transportar y consumir oxígeno” (Lippincott, 2006, p 27).

A pesar de ello, la mayor capacidad funcional en el uso de ácidos grasos libres predispone a la mujer precisamente a distancias largas y extremadamente largas. Las dimensiones cardiovasculares son menores en mujeres que en hombres. El tamaño más pequeño del corazón lleva a las mujeres, en situaciones de ejercicio, a necesitar aumentar de manera antieconómica su frecuencia cardíaca, en un intento por mejorar el transporte de oxígeno. En general, se puede decir que en las mujeres las vías respiratorias como las fosas nasales, la tráquea y los bronquios son más pequeñas; así como el pulmón, tanto en tamaño como en peso. Debido a la menor masa muscular y la peor capilarización del músculo femenino desentrenado, se reduce el consumo de oxígeno periférico. Debido al menor número y tamaño de las mitocondrias, la capacidad de metabolismo aeróbico es menor en las mujeres (Bowermann, 2006).

En cuanto al control de la temperatura corporal, según Bowermann, 2006, se puede mencionar que las mujeres tienen menor número de glándulas sudoríparas y, a la misma intensidad relativa de ejercicio, presentan una menor tasa de sudoración que los hombres. Esto crea una menor tolerancia al calor en las mujeres. En general, las mujeres reaccionan a la exposición al calor de manera menos favorable que los hombres, y su capacidad para desempeñarse durante el ejercicio está más limitada por la exposición al ambiente caluroso. En este contexto, en ambientes operativos con alta humedad, como en el bioma amazónico, las mujeres son más difíciles de termorregular, lo que alarga su aclimatación a los ambientes tropicales.

Además de todo esto, una diferencia fisiológica significativa entre mujeres y hombres es que la relación entre la pelvis de las mujeres es más amplia y redonda que la de los hombres. De esta forma, genera una diferencia entre el fémur y la tibia (llamado ángulo Q), resultando en una mayor predisposición a lesiones en la articulación femorrotuliana. Dicho esto, se sugiere que las mujeres tienen una mayor incidencia de trastornos femorrotulianos, fracturas por estrés y lesiones del ligamento cruzado anterior). La reducción de la distancia entre la cintura pélvica femenina y la rodilla favorece el daño del ligamento cruzado anterior. Por lo tanto, la disposición angular de brazos y piernas en línea con el diseño anatómico de la pelvis proporciona a las mujeres una desventaja biomecánica en comparación con los hombres, como reflejo de esto, las mujeres están más impactadas en los ejercicios de fuerza neuromuscular, especialmente en las extremidades superiores. En este contexto, las mujeres tienen más probabilidades de sufrir lesiones del LCA que los hombres, debido a que los músculos isquiotibiales tienen un 75% menos de fuerza que los cuádriceps, por lo que la probabilidad aumenta en 1,6 veces. (Bowermann, 2006).

De hecho, según el Informe de la OTAN, 2021, en operaciones de combate continuas y entrenamientos extenuantes, las mujeres son mucho más requeridas que los hombres, debido a las particularidades de sus habilidades físicas, corriendo el riesgo de sufrir lesiones físicas irreversibles, como el desarrollo del síndrome ovárico, haciéndola estéril.

Según Bowermann, 2006, p. 28, la amenorrea, que es la ausencia o reducción de la menstruación, es la reacción del cuerpo de una mujer al ejercicio intenso y prolongado. Esta incidencia se debe a un desequilibrio energético, una grasa corporal baja y cambios en el eje hipotalámico-hipofisario. A su vez, la amenorrea y otras irregularidades menstruales aumentan el riesgo de fracturas óseas. El peso influye en la densidad ósea y su riesgo aumenta cuando hay un porcentaje bajo de grasa corporal.

En 1993, el Colegio Americano de Medicina Deportiva detectó un marco de signos y síntomas en mujeres de deportes más extenuantes, la Tríada de la Atletista Femenina. Donde el exceso en la práctica de ejercicio muy intenso podría traer irregularidades en el ciclo menstrual, detectadas por el sistema nervioso central que controla la producción de

diversas hormonas (Hipotálamo), que pueden comprometer la fertilidad de la mujer. Tal situación puede diseñarse para un entrenamiento de combate intenso. Por lo tanto, hay mucha discusión sobre el tema y estas limitaciones fisiológicas son superadas por otras cualidades del segmento femenino, especialmente en el combate de cuarta generación.

Un artículo de la Revista Militar del Ejército Boliviano 2011, del entonces Coronel Gutemberg B. Serrano, expone las dificultades encontradas en las pruebas físicas de la Academia Militar de Bolivia y analiza los índices operativos requeridos por los militares:

“... la inferioridad física de la mujer en relación al hombre, cuestión que no es discutible, pero ¿cuál es el límite de esta diferencia? Es evidente que todo militar necesita una condición física adecuada superior al promedio de la población civil y que este es un aspecto importante del entrenamiento militar, los hombres superan las pruebas físicas en un 90%, mientras que las mujeres solo el 66% de las tasas. Considerando que la igualdad de rango táctico debe implicar igualdad de ingresos, incluido el físico, estos resultados deben ser considerados por la institución”.

Actualmente, el Ejército Brasileño no tiene limitaciones para la inserción de las mujeres en las áreas administrativa y de salud. Dado que no se ha demostrado que la diferencia de sexo contribuya significativamente a dicho rendimiento funcional. Además, en Brasil hay una escasez histórica de profesionales masculinos capacitados y voluntarios para servir en las Fuerzas Armadas. Sin embargo, cuando se ingresan las capacidades requeridas en la línea de combate, la salud física cobra importancia y en ocasiones es un factor determinante para el cumplimiento de ciertas misiones. En este punto, genéticamente, los varones presentan naturalmente resultados más expresivos y la sexualidad, en estas especialidades, hoy en día y con las tecnologías que existen hoy, dejan dudas sobre la influencia del género en el desempeño operativo de las armas de base.

Sin embargo, como se ve, el Ejército brasileño ya ha iniciado el proceso de inserción de mujeres en la línea de guerra militar de la fuerza, llevando mujeres al teatro de operaciones, y quizás a combatir en especialidades que inicialmente les permitan actuar y demostrar sus capacidades de trabajo. Tales actividades generarán resultados que serán de suma importancia para un análisis real y confiable y servirán para que una teoría adecuada y ajustada a la realidad brasileña pueda ser utilizada en la posibilidad de ampliar la inserción femenina en otras habilidades de combate.

El acompañamiento de los sargentos y oficiales recién graduados y las próximas clases iniciales de aprendices será esencial para el futuro de las mujeres en las Fuerzas Armadas. En el caso del Ejército, el proceso de análisis comienza por completo en 2023, cuando el primer grupo de oficiales se distribuirá entre la tropa. Un proceso que, debidamente monitoreado y analizado, habrá que esperar a que los primeros grupos de mujeres alcancen posiciones más altas en la carrera, y entonces tenemos el resultado real de la inserción de las mujeres en la línea militar, ya que obviamente analizar a una joven teniente en el desempeño de sus deberes como comandante de pelotón es muy diferente de analizar a una capitana con escuela de perfeccionamiento o una coronela de estado mayor.

... es aceptable enfatizar a través de nuestros resultados y lo que viene sucediendo en el mundo que hay una tendencia a incrementar esta participación femenina. Este hecho de forma gradual puede ser la clave del éxito para que podamos estar alineados con el momento actual en el mundo. Evidentemente, el incremento paulatino mencionado en el último párrafo está directamente relacionado con las especialidades que se ofrecen a las mujeres en la Academia Militar Agulhas Negras (AMAN), ya que para que se produzca un incremento es necesario que las mujeres ocupen las otras especialidades que ofrece la formación de oficiales de combate, a saber, infantería, caballería, artillería, ingeniería y comunicaciones. (Junior y Andrade, 2020)

En cuanto a las limitaciones normativas, legales y reglamentarias que existen actualmente en la República Federativa de Brasil, hay dos aspectos de la inserción, uno referido al servicio militar obligatorio y otro al servicio militar voluntario. En el primer caso, la legislación data de 1964, definida en la Ley 4.375, que establece que en el país el servicio militar es obligatorio y está destinado únicamente a los varones.

Art. 1º El servicio militar consiste en el ejercicio de actividades específicas que se realizan en las Fuerzas Armadas - Ejército, Armada y Fuerza Aérea - e incluirá, en la movilización, todos los cargos relacionados con la defensa nacional. Párrafo único. El servicio militar temporal no está destinado a ingresar a una carrera militar.

Art. 2º Todos los brasileños están obligados a realizar el servicio militar, en la forma de esta Ley y sus reglamentos. § 2 Las mujeres están exentas del servicio militar en

tiempos de paz y, según sus habilidades, sujetas a los cargos de interés de movilización. (Ley del servicio militar, 4375, 1964)

Por lo tanto, en la actualidad, no hay admisión de mujeres en las Fuerzas Armadas brasileñas en el servicio militar obligatorio destinado al reclutamiento de soldados. Sin embargo, en lo que respecta al servicio militar voluntario, los procesos administrativos, sanitarios y de inserción no presentan restricciones. De hecho, poco cambio textual provocó la Ley 12.705 de 2012, su mayor aporte fue eliminar la exclusividad del concurso para los hombres, pero mantuvo la entrada por concurso, las pruebas de aptitud física separadas por sexo y la flexibilidad de 5 cm de altura para las mujeres, como a continuación:

Art. 1º Esta Ley prevé la admisión a los cursos de formación de oficiales y sargentos de carrera del Ejército, mediante examen público, en los términos del inciso X del § 3 del art. 142º de la Constitución Federal. (...) Art. 2º La inscripción para el ingreso a los cursos para la formación de oficiales y sargentos de la carrera del Ejército depende de la aprobación previa en un examen público, cumpliendo los siguientes requisitos, entre otros establecidos en la legislación vigente; (...) IV - ser aprobado en un examen de aptitud física, realizado según criterios y estándares objetivos que tengan en cuenta las especificidades de los cursos de formación y las actividades a realizar; (...) XIII - tener una altura mínima de 1,60 m (un metro y sesenta centímetros) o, si es mujer, la altura mínima de 1,55 m (un metro cincuenta y cinco centímetros). (Ley 12.705, 2012, p3-4)

4.7.1 Análisis con apreciación parcial

A través de este tema se realizó una búsqueda profunda de información para identificar las limitaciones fisiológicas entre hombres y mujeres y las limitaciones legales de la inserción femenina en las Fuerzas Armadas. De esta forma, los salones de esta obra permitieron el pleno conocimiento de la temática planificada.

Autores como Wade, Canteros, Sharp, Lippincot y Bowermann, quienes realizaron trabajos serios, profundos, minuciosos y extensos que abordan las diferencias entre hombres y mujeres a un nivel clínico más profundo y demostraron claramente que los aspectos relacionados con las demandas físicas y el combate continuado son diferentes para hombres y mujeres.

Los informes de la OTAN, tanto de 2021 como de 2016, muestran que la inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas y especialmente en el frente de combate, varía enormemente con la cultura, la tecnología y las medidas preventivas y cautelosas que se deben tomar para evitar el mal empleo del personal militar femenino en las Fuerzas Armadas.

También es evidente que no hay nada que discutir entre la sensibilidad que trae el tema cuando se aborda el tema del embarazo y las limitaciones que esta condición impone a la capacidad combativa femenina. De lo expuesto, se desprende que una inserción femenina en una fuerza militar, especialmente en la línea de formación militar, requiere cuidados, estudios, inversiones, doctrina y una estructura compatible, además de requerir un seguimiento constante y una mayor complejidad.

Así, existe una clara distinción de percepción sobre el ejercicio de actividades de primera línea, o combate directo, y el ejercicio de funciones de apoyo al combate, cuya intensidad impone un menor desgaste físico y el uso de la fuerza física como uno de los vectores preponderantes del éxito. A pesar de esto, hay alrededor de 20 países en el mundo (la mayoría en Europa) que han alcanzado un nivel tecnológico de combate suficiente para que las restricciones a las mujeres para actuar como combatientes en sus Fuerzas Armadas sean mínimas.

En el caso de Brasil, aún existe una fuerte diferencia de percepción, entre las tres fuerzas, en cuanto a la posibilidad de que las mujeres ejerzan o no funciones de combate. En la Fuerza Aérea, las mujeres han podido ejercer el rol de aviadores durante más de 10 años, pero no ocupan la infantería. En la Armada, ya están incluidas en todas las formaciones de combate. En el caso del Ejército, todavía no pueden trabajar en especialidades de combate.

En cuanto a la legislación vigente en la actualidad, desde la Ley 12.705 de 2012, no existen limitaciones a la formación de mujeres en el servicio militar voluntario. Las limitaciones existentes se dan a nivel de decisión de cada Fuerza Armada durante los procesos de selección. Obviamente, el servicio militar obligatorio permanece sin cambios y solo para hombres en tiempos de paz, y naturalmente reduce las tasas de participación femenina en las estadísticas de personal.

Sin embargo, se observaron avances importantes en las aperturas que se dieron en las tres Fuerzas Armadas, y las variables de interpretación de la capacidad de inserción

son naturales y se repiten en varios países que no abrieron las puertas para el desempeño de las mujeres en algunas posiciones de combate. En algunos casos, los desafíos de carácter subjetivo parecen ser mayores que los prácticos y tienen implicaciones concretas para la participación efectiva de las mujeres en las Fuerzas Armadas. La principal se refiere a la idea de que en la guerra no hay lugar para las mujeres, no solo porque son físicamente más débiles, sino también por la apreciación del rol tradicional de las mujeres como esposas, hijas, hermanas y madres a proteger (y no tan protectores).

Durante las entrevistas, todos los militares demostraron que estaban al tanto del tema, cada uno tenía un caso particular para comentar, algunos claramente conservaban un margen de seguridad personal, con respuestas que coincidían con la política de fuerza, ya que es un tema sensible en el Ejército con opiniones contrarias. Es evidente que existe una excelente receptividad de las mujeres en la formación de la línea militar de logística. Entonces, el 81% de los entrevistados cree que el proceso de inserción y las mujeres en el Ejército es adecuado, me extendiendo a todos los espacios que, en el sentido de combate, se limita a la línea de logística docente.

4.8 Datos recopilados de las entrevistas

Para concluir este capítulo y completar la triangulación necesaria de este estudio, se realizaron entrevistas a varios comandantes y excomandantes de organizaciones militares estratégicamente seleccionadas con el fin de brindar una visión amplia de las organizaciones militares ubicadas en todas las regiones del país y al mismo tiempo todas las especialidades que actualmente cuentan con mujeres formadas en el Ejército. Así, las entrevistas se realizaron con militares que comandaban en las regiones Norte, Nordeste, Medio Oeste, Sudeste y Sur y también con comandantes de organizaciones administrativas, técnicas, sanitarias y operativas. Además de un soldado que participó directamente en el entrenamiento de mujeres en EsFCEX.

De esta manera, cumplir con el objetivo de identificar y analizar los procesos actuales de inserción femenina en las Fuerzas Armadas brasileñas, en particular el Ejército brasileño desde 2018, utilizando referencias comparativas de otras fuerzas y la legislación vigente. Este estudio se basa en las entrevistas realizadas con el objetivo de la triangulación de conocimiento obtenido de los siguientes datos relevantes:

Con relación al proceso de la inserción femenina actual, durante las entrevistas

todos los militares demostraron conocer el tema, cada uno tenía un caso particular a comentar, algunos claramente preservaron un margen de seguridad personal, con respuestas que concordaban con la política de la fuerza, toda vez que aún es un tema sensible en el Ejército con opiniones contrarias. Para la gran mayoría de los entrevistados, comandantes y excomandantes de organizaciones del Ejército Brasileño, que comandaron en 07 (siete) Estados diferentes de la Republica en los últimos 5 (cinco) años, queda claro que hubo excelente aceptabilidad de las mujeres en la formación de la línea bélica de logística. Así, los entrevistados juzgan que el proceso de inserción de las mujeres en el Ejército es adecuado, amplio a todas las especialidades que no sean de combate y limitado a la línea de enseñanza de logística.

El Ejército está siguiendo pasos seguros, basados en estudios realizados por DECEX, para que esta inserción se realice con todo el cuidado posible. Hubo una preparación de la estructura de personal, material y trabajos para que las primeras mujeres fueran recibidas en 2017. Las he estado siguiendo de lejos, pero los informes que recibo son positivos (Militar 5).

Actualmente, la inserción de las mujeres en el Ejército Brasileño es bastante madura y hasta diría completa. No existe una organización militar en la que no encontremos una mujer alistada u oficial. También vemos fácilmente que no hay rechazo por parte de todo el personal militar masculino en relación al trabajo que realizan las mujeres, ya han demostrado su valor y adquirido el respeto de la tropa (Militar 11).

Con relación a las limitaciones de vacantes para el concurso público en la línea bélica de enseñanza, para los entrevistados comandantes y excomandantes de organizaciones del Ejército Brasileño, que comandaron en 07 (siete) Estados diferentes de la Republica en los últimos 5 años, durante las entrevistas la gran mayoría de los entrevistados con conocimiento defendió la idea de limitar las vacantes relativas a mujeres por razones de seguridad operacional, por el momento experimental vivido en la fuerza, por comprender que hay limitaciones físicas en las mujeres o por cuestiones doctrinarias. La idea de una especialidad de la línea bélica solo con mujeres no les pareció adecuada. Así, los entrevistados que opinaron sobre la pregunta juzgaron que el limitado número de vacantes es el adecuado.

Entiendo que la fisiología femenina limita el empleo en carácter operacional en armas adiestradas para empleo directo en una situación de combate convencional. Así, como la mayoría del personal de AMAN está destinado a las armas “base” (Infantería y Caballería), y al apoyo cercano a las armas base (Artillería, Ingeniería y Comunicaciones), la asignación de vacantes para el segmento femenino debe ser en menor medida para cumplir con las tareas con empleo más a la retaguardia del teatro de operaciones (militar 2).

En el contexto social, político y económico que vivimos, creo que el modelo adoptado por el Ejército Brasileño es el más adecuado. La inserción inicial del segmento femenino en el personal técnico, administrativo y de salud permitirá avanzar en la identificación de las necesidades que se deben satisfacer para incluir a las mujeres en las otras especialidades. Cambios estructurales como la vivienda que satisfaga las necesidades de las mujeres, incluso cambiando nuestras normativas y doctrinas para optimizar la inserción del segmento femenino en las rutinas militares (militar 11).

Con relación a las condiciones actuales del Ejército de ampliar el proceso de inserción a todas las armas, para los entrevistados, comandantes y excomandantes de organizaciones del Ejército brasileño, que comandaron en 07 (siete) Estados diferentes de la República en los últimos 5 años, durante las entrevistas todos los militares conocían el tema y tenían una opinión formada. Una expresiva mayoría no ve condiciones de la mujer en la actualidad para ocupar puestos en la línea de formación militar de combate. Los motivos fueron las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres, la actual doctrina de empleo y las inversiones estructurales necesarias. Todavía hay un consenso que, una vez estudiada la fisiología para un correcto empleo femenino en el combate, cambiada la doctrina de empleo y hechas las adaptaciones necesarias, se hace posible la ampliación de la inserción. Así, los entrevistados consideran que el Ejército no está en condiciones de insertar mujeres en otras especialidades combatientes.

Creo que es prematuro ingresar a armas combatientes y sería prudente esperar la llegada de los grupos en el cuerpo de tropas para una evaluación más cuidadosa en relación al proceso de inserción del segmento femenino (militar 3).

Con relación a los actuales niveles de integración de las mujeres en el Ejército, todos los entrevistados, comandantes y excomandantes de organizaciones del Ejército, que comandaron unidades administrativas, técnicas y de salud, atestiguaron la integración femenina en estas áreas. Todavía algunos contestaron que hay casos en que las mujeres fueron exigidas un poco más por las actividades rutinarias militares y que los resultados no fueron buenos, como servicio de escala y paradas militares. Todavía los entrevistados juzgan que las mujeres de las áreas administrativa, técnica y de salud, están integradas, con algunas excepciones individuales.

Excepcional, no vi ningún problema. Creo que esta integración no cambia por género, sino por formación académica. Las fases ya existentes de preparación para el servicio y adaptación al servicio ya muestran que, aunque algunas tienen una excelente preparación técnica, no pueden adaptarse a las necesidades de la actividad militar, como liderazgo. En el comando, tuve varios ejemplos de esto, un militar que quiso imponer sus tareas como “técnico”, falta de valores morales y militares que desembocaron en promiscuidad. El personal militar temporal que no se adaptó al servicio y los valores militares no se renovaron de manera oportuna (Militar 6).

Con relación a los limitados accesos de las mujeres a todas las oportunidades profesionales en la fuerza, los entrevistados, comandantes y excomandantes de organizaciones del Ejército, se dividieron entre apuntar la capacidad física o la doctrina de empleo como principales factores, todavía todos apuntan a la falta de estructura física en las organizaciones.

Así, el 60% de los entrevistados juzgan que el proceso de inserción está limitado debido a la capacidad física de las mujeres; el 40% de los entrevistados juzgan que el proceso de inserción está limitado debido a la doctrina militar existente y el 100% de los entrevistados apunta a la falta de estructura física hoy existente en las unidades. “En mi opinión, el mayor obstáculo para limitar el acceso de las mujeres a la línea militar es la idea de limitación física de su fuerza muscular” (Militar 7). “El cumplimiento de todas las capacidades de doctrina ha sido una limitación, especialmente en lo que respecta a la infraestructura de las Escuelas de Formación para recibir al segmento femenino en sus instalaciones” (Militar 3).

En mi opinión, es simplemente porque no hay necesidad de incluir a las mujeres en el área de combate dentro de la realidad que vive hoy el Ejército, a diferencia de un ejército como Israel, que vive en un estado constante de amenaza y disposición y que necesita mujeres para componer su Fuerza Terrestre (militar 9).

Con relación al cumplimiento de la Ley 12.705 de 2012, casi todos los entrevistados, comandantes y excomandantes de organizaciones del Ejército conocían el tema y tenían una opinión formada. Ellos acreditan que la ley está siendo cumplida pero no les gusta que su imposición haya sido política, sin una real necesidad operacional o administrativa, aun más, su cumplimiento coincidió con una época de pandemia con restricciones de inversiones. “En mi opinión, fue una decisión política del Gobierno Federal que el Ejército se vio obligado a adoptar” (Militar 9).

Con relación estimativa de tiempo para que las mujeres puedan tener la oportunidad de ingreso a todas las armas combatientes, en general todos los entrevistados, comandantes y excomandantes de organizaciones del Ejército, tuvieron dificultad en hacer un pronóstico, todos eligieron el medio y principalmente el largo plazo para la ampliación. Por motivos procesuales y culturales de la fuerza estos oficiales saben que cambios en el actual proceso de inserción solo ocurrirán cuando los resultados de las mujeres formadas en la Logística empiecen a surgir. En este caso los resultados tienen que ser satisfactoriamente positivos para que el proceso gane impulso. Los oficiales más antiguos conocen que grandes cambios en la fuerza exigen tiempo, estudio, experimento y resultados.

Las variantes de la evolución de este proceso pasan por varias cuestiones. Permean los campos social, legal, profesional y presupuestal, entre muchos otros. En este contexto, creo que no es lícito indicar una fecha para tal conclusión. Sugiero analizar un ciclo completo de 30 años con los pioneros para medir cualquier posibilidad de expansión a otras áreas, bajo pena de cometer decisiones que podrían impactar la estructura de la fuerza durante un largo período. Tomo como ejemplo la creación del cuadro de administración que actualmente está menguando por falta de interés de la fuerza (militar 11).

4.8.1 Análisis con apreciación parcial

A través de este tópico, se realizó una profunda búsqueda de informaciones actuales de militares con amplia vivencia profesional, con la experiencia de haber comandado mujeres o haber participado de su formación. Por tanto, se buscó de una manera imparcial realizar entrevistas con coroneles del Ejército que comandaron en diferentes regiones del país para ver una amplia variación de juicios y opiniones que agregasen conocimiento a este trabajo. Por infelicidad, la pandemia, la naturaliza sensible del tema y la distancia de las fuentes trajeron muchos contratiempos para el trabajo.

De esta forma, conforme la matriz de categorización, fueran hechas preguntas relativas a los objetivos de la investigación de forma cualitativa y abiertas para las ideas, pensamientos y otras informaciones juzgadas necesarias.

Con las respuestas, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

a) El proceso de inserción femenina en las actividades de administración, técnica, de salud y logísticas son bien aceptadas por la fuerza, todavía no debe haber inserción de las mujeres en la línea de enseñanza bélica para las demás especialidades pues no es bien aceptada, en general por razones doctrinarias, fisiológicas y estructurales. Eso coincide con la Teoría Conservadora y con el actual PISFLEMB.

Así, entiendo como válida la inserción parcial del segmento femenino, hecho que permite una paulatina adaptación. En cuanto al empleo operativo, también entiendo que el empleo del segmento femenino se ve en las acciones de apoyo, teniendo en cuenta la cuestión fisiológica. Esta cuestión fisiológica se puede comprobar de forma sencilla, al comparar el desempeño de deportistas de los segmentos masculino y femenino, en competencias en igualdad de condiciones. En general, o en su totalidad, los índices alcanzados por el segmento femenino son inferiores a los masculinos (militar 2).

b) La limitación de las vacantes, conforme a los entrevistados, tiene fundamento en la manutención de la operatividad actual de la fuerza. Todavía los entrevistados creen que una vez que los resultados de las primeras promociones de militares femeninos de logística se muestren positivos, hay espacio para un ilimitado ingreso en esta área.

El Ejército es una institución de excelencia que sigue procesos bien definidos y evaluados en el tiempo, por lo que las plazas limitadas las veo como una medida de

precaución y sobre todo como un proyecto piloto. La evolución de esta decisión por parte del Ejército se verificará cuando realmente lleguen a la tropa (militar 6).

c) En cuanto a la apertura de la inserción de las mujeres, como se ha comentado anteriormente, hay gran resistencia, no solo de la doctrina como de las reales necesidades actuales y de mayores estudios sobre el impacto que la fisiología diferente puede traer a los niveles operacionales; “no existen suficientes estudios que garanticen que se mantendrá el nivel operativo con la inserción femenina e incluso para garantizar la integridad física de las mujeres insertadas en un contexto de intenso desgaste físico” (Militar 8).

Hay la necesidad de una reevaluación doctrinal, de forma prospectiva, que permita visualizar las mejores posibilidades laborales adecuadas a las limitaciones de la fisiología femenina. Y, también, para la adecuación o construcción de infraestructura en escuelas militares y organismos militares que recibirán a los soldados a entrenar. Todo este proceso lleva tiempo para implementarse (militar 2).

d) Respecto de la actual integración de las mujeres que realizan trabajos en las áreas administrativas, técnicas y de salud, hay excelentes resultados y están integradas, todavía algunas fallas son ocasionalmente encontradas cuando se les exige el cumplimiento de misiones más típicamente militares. “En general, la integración es buena, mientras no se requieran en fronteras, son sensibles a la dureza de la vida militar. Hay varios casos de mala integración debido a las necesidades diarias, especialmente en los servicios de escala diaria. En general, incluso después de un día de servicio, las mujeres pueden descansar por falta de ingresos al día siguiente” (Militar 8).

Totalmente aclimatadas, ya sea en el desempeño de la función o en otras tareas. Destaco que en general han desarrollado el mismo trabajo que los hombres de manera más eficiente en la etapa inicial de sus carreras, donde se destaca la madurez y dedicación femenina en relación a los hombres en el mismo grupo de edad, en la misma graduación (Militar 1).

e) Respecto de las limitaciones profesionales en la fuerza, más de una vez los factores fisiológicos, de doctrina y de estructura han sido los motivos para las limitaciones en actividades en la fuerza.

f) En cuanto al cumplimiento del marco legal (Ley 12705 de 2012), no existen dudas que el Ejército la ha cumplido, toda vez que la propia solo establece que sea abierta la oportunidad en la línea de enseñanza bélica todavía sin profundizar el alcance. “Dentro de las limitaciones presupuestarias y cumpliendo con todas las capacidades requeridas por doctrina, creo que el cumplimiento del marco legal ha sido efectivo” (Militar 3).

g) Respecto de la posibilidad de ampliación de la inserción femenina, hay una incredulidad que en corto plazo se haga un cambio relevante. “Los estudios deben continuar, la limitación de vacantes hoy protege la operatividad, en el futuro con más estudios será posible expandir, pero hoy en día no veo cómo estipular un plazo” (militar 8).

Finalmente, lo que se ve es la confirmación de las mismas informaciones de los estudios realizados en las obras, trabajos y relatos (análisis documental), pero utilizando las entrevistas y haciendo la triangulación de datos. Hoy, el Ejército Brasileño, con el PISFLEMB adoptó un excelente mecanismo de implementación de las exigencias de la Ley 12705, que hasta el momento está lleno de éxito con una inserción mayor de las mujeres, todavía limitada en cantidad y posibilidades de ingreso.

CAPÍTULO V

Diálogo teórico-empírico

En este capítulo fue necesario hacer la comparación de las teorías planteadas en el Estado del conocimiento (Cap. II) con lo resaltado en el análisis y síntesis de la investigación (Cap. IV). A través de este trabajo de investigación ha sido posible estudiar y revisar importantes teorías y conceptos sobre la integración femenina en las Fuerzas Armadas y en especial el proceso de inserción en el Ejército de 2018 a 2021. El presente trabajo está basado en dos teorías, una conservadora que comprende que la inserción femenina debe ser limitada hacia el apoyo al combate y una teoría liberal que defiende total y ampliamente la inserción femenina en todos los campos de actividad de las Fuerzas Armadas.

El diálogo teórico-empírico es la integración de la teoría existente con el trabajo realizado por el investigador (Vargas Beal, 2011, p. 64). Luego, es una unión entre los hallazgos del estudio con las teorías relacionadas con el fenómeno.

Actualmente, en Brasil muchos autores y autoridades abogan por la Teoría Conservadora con inserción limitada de las mujeres a las áreas de administración, salud, técnicos o especialidades de apoyo al combate, en virtud de las exigencias físicas y psicológicas que son la esencia de los combates continuados y el mantenimiento del grado de operatividad; por otro lado, hay aquellos que defienden la Teoría Participativa con inserción femenina ilimitada, porque no hay diferencias entre hombres y mujeres que justifiquen su ausencia en las especialidades de combate de las Fuerzas Armadas. Ya que podemos comparar estas teorías con los análisis presentados sobre la inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas y con eso llegamos a hallazgos relevantes. Según Vargas Beal (2011, p. 88), ese diálogo posibilita responder las preguntas de la investigación.

En general, las sociedades tienden a sufrir cambios y estos impactan a las instituciones y organizaciones. Los impactos de estos cambios se sintieron evidentemente en las Fuerzas Armadas, ocurriendo a partir de la década de 1970, naturalmente una progresiva apertura de las mujeres en las Fuerzas Armadas de Occidente, generalmente, los principales factores que influyen en el nivel de inserción femenina incluyen los ámbitos militar, social, cultural, económico y tecnológico

(Informe OTAN, 2021).

También, según Santos (2019, p. 46), en el ámbito militar, las fuerzas que no tenían presencia femenina debían implementar un cambio de paradigma y efectuar inicialmente una inserción ocupacional más que operativa. Se utilizó el modelo del servicio militar voluntario y generó mejores beneficios. En este tipo de servicio militar era fundamental un abordaje técnico y profesional, evitando el ingreso de mujeres al sistema de reclutamiento de cabos y soldados, cuyo control y cantidad haría difícil y costoso el control eficiente de los resultados.

Los países con un marcado carácter de igualdad de género tienden a tener una mayor participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Los países cuya profesión militar es menos rentable o gratificante tienen menos voluntarios masculinos y tienden a extender su reclutamiento a las mujeres. La adopción del sistema voluntario por parte de las Fuerzas Armadas también tiene un impacto positivo, ya que en los países que cuentan con este tipo de sistema el número de mujeres es mayor.

El incremento de la tecnología militar y la demanda de mayores especialidades técnicas por parte de los militares son factores que favorecen la inclusión de la mujer, ya que el progreso tecnológico provoca la sustitución de la fuerza física por la capacidad intelectual y el incremento de la especialización hace que los niveles de operatividad requeridos se orienten hacia habilidades técnicas.

Como hemos visto, la Organización del Tratado del Atlántico Norte es una institución atenta a la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Ha estado siguiendo los desarrollos en varios países y publicando informes de rutina sobre el tema. En el informe de 2016 se presentaron varias estadísticas y en el último informe, de 2021, vimos varias aproximaciones al tema que fueron muy interesantes sobre aspectos fisiológicos, sociológicos y culturales. Quedó claro que desde el punto de vista de la OTAN tiende a prevalecer la teoría participativa, pero sin descuidar los aspectos culturales de cada nación y exigiendo responsablemente el conocimiento de las limitaciones fisiológicas existentes en el género.

Curiosamente, hay un aumento progresivo de la participación de las mujeres en las operaciones militares de la OTAN. En este contexto, más del 92% de los países miembros de la OTAN incluyen entrenamiento físico específico para mujeres y el 73,1% entrenamiento en planificación operativa (Informe NATO, 2016).

Así, se identificó que el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas aprobó, en octubre de 2000, la Resolución 1.325 (RCSNU 1325), que trata de Mujer, Paz y Seguridad, primer documento para discutir el impacto de los conflictos armados en las mujeres. “El desempeño femenino está, por tanto, incluido en los pilares de la Resolución: participación de las mujeres en los procesos de paz, protección de las mujeres en situaciones de conflicto y prevención de la violencia contra las mujeres (Santos, 2019, p 49).

Independientemente de las teorías, sin embargo, según la OTAN, surgen oportunidades y ya se puede observar la participación de las mujeres en actividades de inteligencia, información, ciberdefensa, guerra electrónica, simulación y operaciones especiales. En Brasil, se debe profundizar en un estudio más detallado sobre el impacto de las mujeres en estas actividades. Al mismo tiempo, las primeras clases egresadas de la Armada en la Infantería de la Armada y los primeros egresados en logística del Ejército son de vital importancia para la encuesta de indicadores de desempeño, psicosociales y de comportamiento.

En realidad, los desafíos que ocurrieron con el aumento del contingente femenino en las Fuerzas Armadas brasileñas se debieron principalmente a las dificultades de adecuar las instalaciones para brindar lo que se necesita, evidentemente esto implica una inversión financiera que, si bien se lleva a cabo de manera paulatina, requiere una adecuada planificación y aplicación. En AMAN, por ejemplo, se renovaron habitaciones, baños y vestuarios.

Además, las diferencias fisiológicas presentadas son un componente importante a considerar en la formación de contingentes para determinadas funciones, bajo el riesgo de disminuir el poder relativo de combate o resultar en consecuencias nocivas para la salud de las mujeres que persisten en entrenar al mismo nivel. como hombres. Ante esto, la realidad es que existen diferencias y deben ser consideradas para que la participación de las mujeres pueda potenciar el poder de combate, ya sea en actividades administrativas, de salud, o incluso en funciones específicas que requieran especialización en áreas como inteligencia, información, ciberdefensa, guerra electrónica, entre otras, que requieren conocimientos organizados y metódicos (Santos, 2019, p 47).

La visión androcéntrica, la presente en el sistema patriarcal y constituida por la dominación masculina simbólica, conforma la realidad de buena parte de las sociedades occidentales. La colocación de los hombres en puestos altos y destacados, que se sustenta en la división sexual del trabajo, se reproduce entre los Estados, en las instituciones y en las normas internacionales. La colocación de la figura masculina como principal representante de la esfera pública, la política, los centros de decisión y los asuntos de seguridad y defensa internacional solo contribuyen a la reproducción de estereotipos. Las Fuerzas Armadas, no aisladas de este contexto, terminan reproduciendo esta visión que tiene fallas en la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

En Brasil, por ejemplo, fue a partir de la década de 1980 cuando las mujeres pasaron a formar parte del Ejército. La apertura entre las tres fuerzas no fue uniforme, ya que dependía de cómo cada una veía la importancia y necesidad de incorporar a la mujer a su medio. Sin embargo, lo que sí quedó claro fue la necesidad de buscar la integración de las mujeres para mejorar su imagen en la sociedad civil.

Es evidente que todas las Fuerzas Armadas brasileñas vivieron inicialmente una visión más cercana al conservadurismo y, con el tiempo, migraron gradualmente hacia una mayor participación femenina. Cada una alcanzó un cierto nivel, más o menos participativo, mientras que cada una adoptó una postura de planificación y preparación más o menos elaborada. El Ejército brasileño llevó a cabo estudios mucho más complejos y una planificación mucho más elaborada que las otras fuerzas.

Comparando cada fuerza, se identificó que la Armada de Brasil fue la única que integró plenamente a las mujeres en todos sus procesos de inserción, evidentemente motivada por la vigencia de la Ley 12.705 de 2012. Sin embargo, tiene todo el mérito de comprometerse plenamente en la plena absorción del nuevo público en su totalidad.

En el caso de la Fuerza Aérea, los cambios significativos precedieron a la Ley 12.705, que denotaba la gran visión participativa de esta fuerza, a pesar de la introducción de la ley hasta el día de hoy, la inserción de la Infantería se mantiene inalterada, quedando exclusivamente masculina.

En el Ejército de Brasil, el proceso de inserción fue inicialmente intenso y amplio en áreas no relacionadas con el combate, motivado por la necesidad de liberar a los oficiales y sargentos de combate de las cargas administrativas, por la necesidad de reincorporación debido al bajo trabajo voluntario masculino en la salud y, finalmente, por

la proyección de la buena imagen de la fuerza al mostrarse más participativa e inclusiva. Sin embargo, fue recién a partir de la Ley 12.705 que se consideró la inclusión de la mujer en la línea de educación militar, hecho que hasta el día de hoy genera controversias y divide opiniones. Sin embargo, el proceso se ha planificado y ejecutado de forma paulatina y se ha establecido una inserción controlada, que inicialmente se realiza en las especialidades de mantenimiento y gestión.

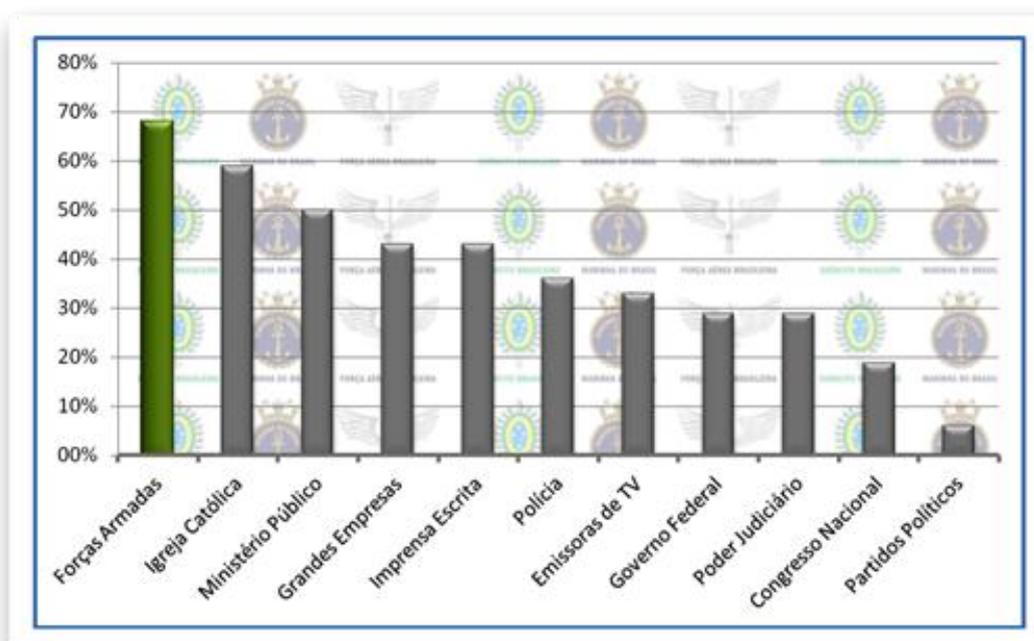


Figura 23: Nivel de confianza en las instituciones en Brasil

Fuente: www.eb.mil.br

Para planificar la implementación de la inserción de las mujeres en la línea de educación militar, el Ejército Brasileño creó el PISFLEMB, un proyecto amplio con gran participación de todas las partes involucradas que promovió estudios en profundidad y decidió impulsar el actual proceso de inserción de las mujeres en la fuerza. Se identificó que el proyecto involucró no solo a las Escuelas de Capacitación, sino también a todos los principales órganos y unidades que influirían directa o indirectamente en la toma de decisiones. También se identificó una profunda preocupación por los aspectos sociales, fisiológicos, culturales y económicos que impactarían en el proceso de inserción.

Para la inserción de las mujeres en el área de combate, es fundamental que todas las acciones, incluidas las físicas, sean exactamente iguales a las de los hombres, con los requisitos que se requieren para la formación de un oficial combatiente del EB. También en este contexto, para que un comandante de pequeñas fracciones utilice su liderazgo directo, debe estar presente con sus tropas. Duerma en las mismas condiciones, utilizando los mismos espacios, especialmente en campaña. Además, un comandante de compañía o pelotón, que se avergüenza de tomar una licencia posparto, no puede participar en las actividades de rutina de la tropa, como entrenamiento físico, marchas, campamentos, servicio de escalas, etc., lo que interfiere directamente con el liderazgo y la capacidad de comando (Militar 9).

PISFLEMB no solo sirvió para brindar el marco técnico y administrativo para la ejecución de los procesos, sino que también aportó científicidad, precisión, organización y, sobre todo, seguridad jurídica y procesal. Los procesos en sí deben llegar a ser tan eficientes como los resultados deseados, un proceso hecho con cautela y asertividad tiene más posibilidades de generar indicadores positivos, resultados satisfactorios y si proyectamos esto a futuro veremos que la forma gradual y reticente, pero segura del proceso de inserción tiene muchas más posibilidades de éxito y, por tanto, se deben adoptar medidas para una mayor inserción de las mujeres de forma segura y permanente. Resultados insatisfactorios conllevan a pérdidas económicas, pérdida de credibilidad, necesidad de un análisis procedimental en profundidad, impactos negativos en la imagen institucional y, finalmente, el abandono del proceso.

Por lo tanto, respetando cada proceso de inserción realizado en cada Fuerza Armada, debido a que no fue el foco de este estudio profundizar los proyectos realizados por la Fuerza Aérea y la Armada de Brasil, se infiere que el PISFLEMB trajo al Ejército la certeza de estar cumpliendo bien con su tarea, a pesar de tener una idea inicialmente conservadora, lo que realmente se ve es un trabajo serio y dedicado hacia la participación plena y segura de las mujeres en la fuerza. Por lo tanto, por la complejidad de la cultura brasileña, la dimensión territorial y la gobernabilidad, la adopción de medidas sin el marco científico adecuado sería sumamente imprudente en una institución del Estado, perenne y sólida.

Art. 142°. Las Fuerzas Armadas, constituidas por la Armada, el Ejército y la Fuerza Aérea, son instituciones nacionales permanentes y regulares, organizadas en base a la jerarquía y disciplina, bajo la autoridad suprema del presidente de la República, y destinadas a la defensa de la patria, a la garantía de los poderes constitucionales y, a iniciativa de cualquiera de estas, del orden público. (Constitución de la República Federativa de Brasil, 1988)

Finalmente, tanto desde el punto de vista fisiológico como jurídico, se analizaron las limitaciones de las mujeres relacionadas con la participación en actividades de extrema fuerza y violencia, así como las principales actividades de las Fuerzas Armadas, así como el intenso desgaste físico, necesarios en las operaciones continuadas.

Desde el punto de vista legal, hoy, en Brasil, no existen impedimentos para la inserción voluntaria de mujeres en todas las especialidades de las Fuerzas Armadas, a pesar de que dicha inserción permanece limitada por la doctrina y las reglas de selección interna de cada fuerza en los distintos niveles. Sin embargo, no existe disposición legal de apertura, en tiempos de paz, para la inclusión de mujeres en el servicio militar obligatorio, como tipifica la Ley 4375 del 17 de agosto de 1964, y su modificación trasciende los intereses de las Fuerzas Armadas. Sin embargo, como hemos visto, ya vemos iniciativas en el Congreso Nacional para modernizar la referida ley.

Desde el punto de vista fisiológico, la complejidad es mayor, y existe una diferencia inconfundible física, genética, hormonal y de comportamiento entre hombres y mujeres, muy bien definida por Wade (1994), Bowermann (2006) y Schreiber (2020). Esto fue bien identificado en esta investigación y no deja lugar a dudas de que hombres y mujeres enfrentan realidades diferentes. Entonces, es obvio que, en la profesión militar, especialmente en el frente de combate, hombres y mujeres tendrán resultados diferentes, con respeto a excepciones. Esta es una limitación que no puede ser decisiva hasta el punto de excluir a las mujeres de oportunidades para contribuir, con su propia realidad, al éxito de las Fuerzas Armadas. La complejidad de las especialidades de la línea militar deja espacio para una amplia gama de posibilidades de empleo, incluso en armas de base, como infantería y caballería.

Así, cada país y en particular cada Fuerza Armada, respetando sus culturas, capacidad operativa y desarrollo tecnológico, debe profundizar sus estudios y encontrar

caminos para la plena inclusión de la mujer en sus especialidades. Desperdiciar el gran potencial operativo que puede traer el trabajo de las mujeres es ir en contra de la evolución de la humanidad. Los profesionales de cualquier género bien posicionados donde puedan dar resultados eficientes y productivos siempre serán una adición positiva al poder de combate.

Así, durante este estudio, vimos autores un poco más conservadores sobre la expansión femenina en todas las áreas de la línea de formación de guerra, principalmente debido a diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres, tales como: Brito (2019), Nóbrega y Oliveira (2021), Mathias y Adao (2013), Pereira y Brito (2018), Dantas (2018), Junior y Andrade (2020), Silveira (2018), Canteros (1981), Wade (1994), Bowermann (2006), Santos (2019) y Schreiber (2020), y quienes plantean que la inserción de la mujer debe hacerse de forma paulatina, responsable y en ocasiones reservada para algunas especialidades. Por otro lado, también se estudiaron varias autoras que defienden una inserción femenina amplia, irrestricta, inmediata y total en las Fuerzas Armadas, ya que en la actualidad no existe justificación para la segregación de género en la sociedad, tales como: Giannini (2014, 2015, 2017), Caire (2002), Camargo (2009), Teixeira (2021), Santos (2014) y Tadin y Lima (2015).

Corroborando a estos autores, en las entrevistas realizadas con comandantes y excomandantes de organizaciones militares, se encontraron las mismas opiniones y diagnósticos de distintas teorías, con un fuerte predominio del conservadurismo.

A partir del estudio de teorías tan interesantes, ricas en argumentos y soluciones, se evidenció claramente que, por regla general, la teoría participativa captura rápidamente la simpatía de la investigación debido a los tiempos en que vivimos, llenos de logros femeninos, inclusivos, modernos, con varios ejemplos de superación, de ejemplos de éxito femenino en todos los ámbitos. No obstante, la profundización del tema, lo que encontramos es un conservadurismo lleno de estudio profundo en todos los campos, preocupado por los resultados, atento a los indicadores, abierto a ver la inserción femenina por todos lados y dispuesto a una progresión controlada, mientras que en el otro lado vemos una teoría participativa que no profundiza en todos los campos, permanece estancada en enfoques sociológicos, filosóficos, sociales, feministas, sin embargo, permanece en primer plano en todos los demás temas como los más importantes cuando hablamos de una profesión que requiere desgaste físico y riesgo de vida.

Entonces, aunque la Teoría Participativa demuestra un resultado final apropiado que debe lograrse, en una sociedad moderna, en general occidental e inclusiva, se pierde al describir cómo se haría esto respetando las diferencias culturales y económicas de cada nación, generaliza algo, que incluso por su propia naturaleza binaria no se puede generalizar. De esta forma acaba sonando como un llamamiento sin contenido. Por lo demás, la Teoría Conservadora, inicialmente vista con mucha reticencia, ya que el conservadurismo por naturaleza es una antítesis al cambio, presenta un camino científico más sólido, firme, cohesionado, e invariablemente llega al mismo punto de llegada, pero de forma segura.

Hoy, el Ejército brasileño camina serenamente hacia la inserción femenina, pero camina sobre terreno firme, adoptando una postura equilibrada, ajustada a la realidad actual y con seguridad jurídica y procesal que permite una evolución constante, sin contratiempos que desgasten su imagen, mientras que periódicamente recopila resultados para seguir progresando de forma asertiva. Evidentemente, el resultado final esperado es la inserción femenina completa, pero luego de haber creado un suelo adecuado para la cosecha de excelentes frutos a su nivel operativo.

5.1 Conclusiones

Es importante enfatizar que las Fuerzas Armadas brasileñas, particularmente el Ejército, son instituciones de alta complejidad, con una estructura física amplia, tradición de cientos de años, y representan una reserva moral y ética en la sociedad brasileña. Están distribuidos en todos los Estados de la Federación y realizan una importante labor de integración nacional. Además, son instituciones estatales, nacionales, permanentes y regulares, organizadas en base a una jerarquía y disciplina con el propósito de defender al país, garantizando poderes, leyes y órdenes constitucionales. Por eso, la integración de fuerzas con la sociedad es vital para obtener resultados coherentes con la cultura del país. “Ocuparse tanto de la determinación de las causas (investigación post facto), como de los efectos (investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos” (Arias, 2006, p. 26).

En este contexto, el Ejército se destaca como la fuerza con más amplia presencia en los más lejanos lugares del país, con mayor número de soldados y unidades. También es

la fuerza con mayor participación internacional en misiones de paz y operaciones de garantía del orden público. Además, cuenta con un gran número de escuelas de formación y cursos de formación y especialización.

“La interpretación de los resultados consiste en inferir conclusiones sobre los datos codificados y examinar las implicaciones de lo observado dentro de un contexto teórico” (Martins & Palella, 2012; Monje-Álvarez, 2011). Una adecuada integración con la sociedad presupone poder tener oportunidades de acceso tanto para hombres como para mujeres. Porque estos personajes sobre el terreno serán colaboradores, ya que serán multiplicadores de fuentes culturales y multiplicadores de filosofías. Por lo tanto, es fundamental responder a la pregunta sobre los niveles de inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas, especialmente en el Ejército de Brasil. Para ello, es necesario identificar y analizar los procesos actuales de inserción femenina en las Fuerzas Armadas brasileñas, especialmente el Ejército brasileño desde 2018, utilizando referencias comparativas de otras fuerzas y la legislación vigente, así, responder a las preguntas de la investigación con nuestras conclusiones:

a) **Respecto de los actuales niveles de inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas**, la conclusión es que los niveles de las Fuerzas Armadas, como institución, tienen un sistema de reglas, comportamientos y relaciones que son especiales y en ocasiones distintos del resto de la sociedad. Se busca la estandarización, una identidad común a quienes ingresan allí. El ingreso de las mujeres a las armas de combate en las Fuerzas Armadas genera distintas interpretaciones del impacto que tendrá este cambio tanto en la institución de las Fuerzas Armadas como en la operatividad de las actividades militares.

b) Aunque este proceso es muy reciente en Brasil, en otros países se viene dando desde hace algún tiempo. A pesar de esto, el debate todavía está plagado de estereotipos sobre el papel de la mujer y su capacidad para actuar en un entorno visto principalmente como "masculino". En general, se acepta que las mujeres tienen un papel que desempeñar en las fuerzas, a menudo en áreas como la logística y la administración e incluso el apoyo de combate. Así, en este estudio se diagnosticaron dos líneas de pensamiento en las Fuerzas Armadas brasileñas que dividen a los autores, comandantes, tomadores de decisiones y la propia tropa, la primera, tratada aquí como Teoría Conservadora, defiende que la participación femenina debe ser limitada, evitando su pleno uso en la línea de

combate, en cambio, está la Teoría Participativa que defiende la apertura plena e irrestricta de la inserción femenina. El primero basa sus argumentos en la fisiología, la medicina, los resultados del rendimiento físico observado, la disciplina y la operatividad; el segundo busca la sociología, la filosofía, el feminismo y las discusiones de género como base argumental.

c) Estudios existentes en informes de la OTAN analizados en la enseñanza de que hombres y mujeres buscan a las Fuerzas Armadas por diferentes motivos. Sus diferencias y rendimiento físico son innegables y sus realidades de salud también. Fue muy interesante comprobar que lo mismo con el atractivo de las políticas de género, la madurez de los estudios compró categóricamente la diferencia biológica binaria entre hombres y mujeres es un factor decisivo para el resultado de su operacionalización, evidentemente con una influencia directa del nivel de tecnología. Por tanto, existe una necesidad de integración de las mujeres, pero respetando las particularidades y la cultura de cada país, evitando la exposición innecesaria a demandas y peligros.

d) La OTAN también nos enseña que el liderazgo tiene un papel clave en la integración de las mujeres al servicio de las Fuerzas Armadas, incluida la cultura de las organizaciones y la prevención del acoso y la agresión sexual. Es necesario tener en cuenta las diferencias fisiológicas de las mujeres para prevenir y reducir las tasas de lesiones y asegurarse de que los equipos estén adecuadamente diseñados y equipados para todos los miembros del servicio. Invariablemente, la inserción femenina en las fuerzas es un tema sensible y son necesarios mecanismos de protección y prevención para evitar situaciones indeseables para las mujeres y para la imagen de la fuerza.

e) En Brasil, **los procesos de inserción femenina en cada fuerza respetan la Ley 12.705**, de 8 de agosto de 2012, de la Presidencia de la República, que dispuso un plazo de 5 años para la inserción femenina en la línea de educación militar. En este punto, lamentablemente, la ley no surgió de un estudio o de una referencia comparativa, simplemente aportó un componente político y populista a un tema esencialmente técnico-operativo. Sin embargo, a pesar de que la ley no fue creada con el objetivo de satisfacer las necesidades reales de las Fuerzas Armadas, tiene el mérito de avanzar en una integración social que ya era necesaria en la actual etapa de madurez de la sociedad brasileña, que consiste en mayor inserción femenina en especialidades combatientes.

f) **Así, respecto de las limitaciones**, cada Fuerza Armada adoptó su propia posición

de inserción femenina en la línea militar de la educación militar. La Armada adoptó una inserción completa, pero limitada en vacantes, la Fuerza Aérea una inserción ilimitada para Intendencia y Aviación, pero sin contemplar la infantería. El Ejército Brasileño una inserción limitada en cargas logísticas (Material de Guerra e Intendencia). En estos procesos se destaca un punto en común, la limitación de las mujeres para ingresar a las especialidades básicas de combate. Este procedimiento común, visto como conservador y cauteloso, no está fuera de lugar con lo que hemos visto en las experiencias de la OTAN, mantiene un buen margen de seguridad institucional, fueron el resultado de una visión más ligada a la realidad existente entre hombres y mujeres, en la sociedad que las pretensiones populistas de que generalmente carecen de razonabilidad y científicidad.

g) Este estudio nos enseñó que, en el caso del Ejército Brasileño, a partir de 2017, siguiendo las disposiciones de la Ley 12.705 del 2000, se abrieron vacantes limitadas para mujeres en todas las escuelas de formación vinculadas a las áreas de logística. Así, las especialidades de mantenimiento y rectoría iniciaron por primera vez la formación de mujeres (tanto oficiales como sargentos) en la línea de educación militar. Esto se cumplió, aunque limitado, pero sin duda lo que exige la mencionada Ley Federal es que permite el ingreso de las mujeres a la línea de educación militar, pero no obliga a dicha inserción.

h) Así, todas las escuelas de formación debían ser acondicionadas, renovadas, mejoradas para recibir al público femenino, una alta inversión que se amortizó en los 05 (cinco) años de preparación. Al mismo tiempo, fueron necesarios cambios temporales en las reglas, los índices de rendimiento físico y la preparación de instructores y monitores para operacionalizar la formación de los jóvenes estudiantes. Se adoptaron nuevos procedimientos de atención y prevención principalmente para atender las peculiaridades fisiológicas y de salud de la mujer y evitar casos de acoso o que pudieran comprometer la imagen de la fuerza.

i) Siguiendo la guía de estudio, con el fin de profundizar e identificar el proceso actual de inserción femenina en el Ejército y al mismo tiempo analizar las condiciones actuales para ampliar el proceso, se analizó el PISFLEMB que planificó el ingreso femenino al Ejército Brasileño.

j) Luego, para profundizar aún más en la identificación y análisis del proceso de inserción, se estudiaron las limitaciones actuales de ingreso desde un punto de vista fisiológico y estructural. La realidad encontrada es que las diferencias entre sexos existen

y deben ser consideradas para que la participación de las mujeres pueda potenciar el poder de combate de la CE, ya sea en actividades administrativas, de salud, o incluso en funciones específicas de combate. Presentar soluciones sin reconocer las diferencias o considerarlas como un factor absolutamente impeditivo para el empleo femenino es un grave error.

k) Finalmente, se recabó información de los comandantes y excomandantes que tenían mujeres a su mando, aportando la triangulación necesaria al estudio. Los datos recolectados confirmaron las teorías presentadas y demostraron una clara posición moderada y conservadora del personal militar entrevistado.

l) El costo político de ver la opinión pública contraria, en los casos de muerte de mujeres en combate, también se presenta como un factor contrario a la mujer combatiente. De todos modos, **hay espacio en el Ejército brasileño para una expansión en el proceso de inserción**, ya sea eliminando la limitación de plazas para especialidades logísticas, o abriendo inicialmente el camino para el ingreso a las armas de apoyo. De todos modos, el estudio debe llevarse a cabo y los resultados en las tropas de los primeros turnos femeninos serán fundamentales en este sentido.

El camino natural para la inserción del segmento femenino en todas las armas sigue su curso a grandes pasos, pero aún no se ha concluido, son muchas las preguntas que aún necesitan respuesta y que, luego de ser contestadas, generarán nuevos cambios en la estructura física y doctrinal del EB. Algunas de estas preguntas serían: ¿Cómo adaptar la biología femenina para permitir que las mujeres actúen continuamente en un entorno física y psicológicamente hostil, sin dañar su salud a largo plazo? ¿La sociedad brasileña está dispuesta a aceptar la pérdida de la vida de una combatiente en la línea del frente? (militar 11).

5.2 Recomendaciones

Después de investigar y hacer un análisis de la inserción femenina en las Fuerzas Armadas, especialmente en el Ejército de 2018 a 2021, fue posible responder a las tres preguntas de investigación y, con eso, comprender el actual momento de la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas brasileñas. Eso permitió hacer algunas

recomendaciones para la ampliación del proceso de inserción femenina en la línea de enseñanza bélica.

a) El cambio de paradigma respecto a la inserción femenina ya es una realidad en las Fuerzas Armadas, la aceptación de las mujeres y su integración en áreas no combativas es excelente, a pesar de la necesidad de modernizar la visión del empleo y la doctrina en el Ejército Brasileño, entendiendo que las mujeres pueden ser una excelente fuente de recursos humanos una vez que se especializan en lo que pueden realizar su trabajo de manera eficaz. Las mujeres en las Fuerzas Armadas son un fuerte vínculo vinculante si se emplean adecuadamente.

b) Cada Fuerza Armada adoptó sus propias medidas de inserción y sus propios cambios estructurales, toda vez que cada una detenta su cultura institucional, inversión presupuestal, estructura física y son independientes. Por otro lado, son todas subordinadas al Ministerio de la Defensa, y esta institución en la medida del posible debe, a través del tiempo, promover una efectiva interrelación entre las metodologías de inserción, al mismo tiempo que estimula la ampliación de la inserción femenina.

c) En cuanto a limitaciones, para mitigar las justificaciones motivadas por la falta de estructura para recibir una mayor fuerza laboral femenina, se debe realizar una inversión presupuestal más amplia para preparar las Escuelas de Educación Militar, estructuralmente, para que en el futuro puedan absorber un público femenino más significativo, con una mayor inserción de las mujeres en otras especialidades, aunque se haga de manera paulatina, es una realidad y ocurrirá cuando la fuerza alcance el nivel de evolución deseado u obtenga la seguridad operativa necesaria para su implementación.

d) Aun con referencia a las limitaciones, al mismo tiempo, se debe invertir en organismos militares, que hoy en día tienen poca estructura física para recibir adecuadamente al personal femenino en la tropa. Muchas de las unidades brasileñas, especialmente las más antiguas y las ubicadas más lejos, cuentan con pocas instalaciones adecuadas para recibir a las mujeres y brindarles la privacidad requerida.

e) En cuanto al seguimiento de resultados y mantenimiento de los niveles alcanzados, las Fuerzas Armadas deben mantener permanentemente un equipo constante de seguimiento, medición y recolección de datos de los grupos de mujeres recién egresadas, con el fin de obtener información valiosa sobre el grado de integración y resultados alcanzados por estas profesionales y poder realimentar los estudios de

viabilidad de la inserción femenina en otras especialidades, así como motivar los cambios institucionales necesarios.

f) Finalmente, con el objetivo de insertar a las mujeres en todos los espacios científicamente indicados, el Estado Mayor del Ejército debe promover un estudio más profundo para que podamos iniciar una propuesta de cambio legal respecto al servicio militar obligatorio y, en el futuro, siempre que exista capacidad de absorción y doctrina laboral, tendremos mujeres ingresando a todos los rangos y niveles de las Fuerzas Armadas.

5.3 Propuesta para enfrentar la realidad problemática

La realidad problemática presentada fue relativa a la limitación de inserción femenina en el Ejército Brasileño, en el contexto del cumplimiento de la Ley 12.705 del 8 de agosto de 2012 que determinó un período de 5 años para inserción de las mujeres en la línea de educación militar bélica de las Fuerzas Armadas.

Con eso, fueron analizados los factores que están influyendo en la inserción femenina en el Ejército Brasileño. Luego, nuestro desafío fue proponer una solución a esta realidad problemática con base en los escenarios externo e interno. Así, las propuestas para enfrentar esta problemática son:

a) Las Fuerzas Armadas deben contar con mayores recursos económicos del Gobierno Federal para afrontar las reformas, construcciones y ajustes de infraestructura de sus escuelas y organizaciones militares para que cuenten con los requisitos mínimos de buena asistencia a la inserción de las mujeres.

b) El Ejército brasileño debe reevaluar su doctrina laboral, permitiendo la integración de las mujeres en tiempos de paz y de guerra en todas las especialidades que se juzguen en condiciones de recibir mujeres como profesionales. Actualmente puede llegar a la logística militar terrestre, en el futuro a las especialidades de apoyo y, posteriormente, las armas de base.

c) Es necesario que la Fuerzas Armadas, particularmente el Ejército Brasileo, realice cada vez más trabajos científicos, estudios prospectivos, seminarios de estudio, conferencias, campañas de estudios estratégicos, etc., para incrementar la investigación sobre los temas: comportamiento femenino en combate, resultado del combate para el

profesional militar, nivel operativo con presencia femenina, defensa, análisis estratégico, estudios geopolíticos, análisis de amenazas al Estado brasileño, entre otros asuntos de alta relevancia.

d) Esto permitirá el conocimiento y discusión de estos temas por parte de la sociedad nacional, sensibilizando a la población y a la clase política sobre la importancia de las Fuerzas Armadas para la defensa nacional. Así, las personas entenderán que esta institución solo debe ser utilizada en seguridad pública cuando exista una crisis grave o en actividades de interés para el Estado Nacional.

Referências bibliográficas

- Almeida, V. de A. (2014). *Mulheres nas Forças Armadas Brasileiras: Situação atual e perspectivas futuras*. Brasília, n. 51, p. 91-134. Recuperado de <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/22600>. Acesso en: 20/05/2021
- AMAN, Academia Militar das Agulhas Negras. (2019). *Histórico*. Recuperado de <http://www.aman.eb.mil.br/histórico>. Acesso en: 17/08/2021
- Baquim, C. (2007). *Mulher e piloto: o caso das pioneiras da aviação militar brasileira*. São Carlos: UFSCar. Recuperado de <http://www.arqanalagoa.ufscar.br/> Acesso en: 18/08/2021
- Barba, M.C.; Martos, M.V.E.P.de; Fonseca, R.M.G.S.da. (1997). *Género y trabajo femenino en el Perú*. Ribeirão Preto. Recuperado de <https://www.scielo.br/> Acesso en: 19/08/2021
- Barreto, L. (2016). *História de mulheres na Força é repleta de lutas e conquistas*. 07/03/2016. Recuperado de <https://www.gov.br/defesa/pt-br/centrais-de-conteudo/noticias/ultimas-noticias/historia-de-mulheres-nas-forcas-e-repleta-de-lutas-e-conquistas>. Acesso en: 27/03/2021.
- Bastos, Maria L. C. (2009). *Formação de identidade da mulher militar: análise do caso do Serviço de Saúde do Exército Brasileiro*, Curso de Formação de Oficiais do Ano de 2009, Rio de Janeiro. Recuperado de http://bd.camara.leg.br/mulheres_forcas_almeida. Acesso en: 12/07/2021
- Bezerra, Ricardo P. A. (2009). *Las mujeres en las Fuerzas Armadas*. Trabalho monográfico. Buenos Aires, 21 p.
- Beal, X. V. (2011). *¿Cómo hacer investigación cualitativa? - Una guía práctica para saber qué es la investigación en general y cómo hacerla, con énfasis en las etapas de la investigación cualitativa*. Ciudad de México, México.
- Bowermann, S. J. (2006). *A comparison of factors influencing ACL injury in male and female athletes and nonathletes*. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1466853X06000617>. Acesso en: 17/07/2021
- Brasil. Lei n. 12.705. (2012). Dispõe sobre os requisitos para ingresso nos cursos de formação de militares de carreira do Exército.
- Brasil. Lei n. 6.807. (1980). Cria o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM), e da outras providencias. Diário Oficial da União - Seção 1 - 8/7/1980, Página 13582 (Publicação Original).
- Brasil. Lei n. 6.924. (1981). Cria, no Ministério da Aeronáutica, o Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica e da outras providencias. Diário Oficial da União - Seção 1 - 30/6/1981, Página 12144 (Publicação Original).

- Brasil. Lei n. 7.831. (1989). Cria o Quadro Complementar de Oficiais do Exército (QCO), e da outras providencias. Diário Oficial da União - Seção 1 - 3/10/1989, Página 17657 (Publicação Original).
- Brasil. Lei nº 3.160. (1957): Inclui no Serviço de Saúde do Exército, no posto de 2º tenente, as enfermeiras que integraram a Força Expedicionária Brasileira, durante as operações de guerra na Itália. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 de jun. 1957. Seção I, p. 13801.
- Brasil. Lei 9.519. (1997). Dispõe sobre a reestruturação dos Corpos e Quadros de Oficiais e de Praças da Marinha. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 de nov. 1997. Seção I. p. 27741.
- Brasil. Lei 12.705. (2012). Dispõe sobre os requisitos para ingresso nos cursos de formação de militares de carreira do Exército. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 de ago. 2008. Seção I. p. 3.
- Brasil. Lei 13.109. (2015). Dispõe sobre a licença à gestante e à adotante, as medidas de proteção à maternidade para militares grávidas e a licença-paternidade, no âmbito das Forças Armadas. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 mar. 2015. Seção I, p. 1.
- Brasileira, Força Aérea (FAB). (2019). *Histórico das mulheres na FAB*. Recuperado de <http://www.fab.mil.br/noticias/>. Acesso em: 27/03/2021.
- Brito, R. A. (2019). *O Processo de Implantação da Mulher na Linha de Ensino Militar Bélico na Escuela Preparatória de Cadetes do Exército*. 71. Recuperado de <https://bdex.eb.mil.br/jspui/handle/123456789/5638>. Acesso em: 13/03/2021
- Brun, M. m. (2019). *Os desafios da mulher nos testes de avaliação física, durante o primeiro ano de formação de sargento da Linha de Ensino Militar Bélico do Exército Brasileiro*. 47. Rio de Janeiro.
- Bryce, H. (2017). *Could more women soldiers make the Army stronger? Chatham House*. Recuperado de <https://www.bbc.com/news/uk-41969817>. Acesso em: 21/09/2021
- Camargo, W. (2019). *Mulheres nas Forças Armadas: desenvolvimento histórico-jurídico da participação feminina na defesa nacional*.
- Caire, R. (2002). *A mulher militar: das origens aos nossos dias*. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército.
- Carluchio, M. Z. (2020). *A Participação das Mulheres Peacekeepers nas Operações De Paz da ONU: um Olhar de Gênero sobre o Brasil e a Minustah*. Rio de Janeiro.
- Carreiras, H. (2002). *Mulheres em armas: a participação militar feminina na Europa do Sul*. Lisboa: Edições Cosmos. Instituto da Defesa Nacional, 2002.

- Carreiras, H. (2018) La integración de género en las Fuerzas Armadas, *Revista Nueva Sociedad N 278*, noviembre-diciembre. Recuperado de www.nuso.org. Acceso en 18/05/2021
- CComSEx. Centro de Comunicação Social do Exército (2018). *Escola de Sargentos de Logística. Forma 1ª Turma Com Presença De Mulheres Na Linha De Ensino Militar Bélico*. Noticiário do Exército. Recuperado de <https://www.eb.mil.br/web/noticias/noticiario-do-exercito> Acceso en 17/04/2021
- CMSE. Comando Militar do Sudeste (2019). *Aviação Do Exército Forma Primeira Turma De Mulheres Sargentos De Manutenção De Aeronaves*. Notícias do CMSE. Recuperado de <http://www.cmse.eb.mil.br/index.php/ultimas-noticias-categoria/398-comando-de-aviacao-do-exercito-forma-primeira-turma-de-mulheres-sargentos-de-aviacao>. Acceso en: 22/06/2021
- Constituição da República Federativa do Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF: Senado Federal: Centro Grafico. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acceso en: 12/09/2021
- Dantas, S.R.M. (2018). *Mulheres E Forças Armadas: Uma análise da Participação Feminina nas Forças Armadas Brasileiras*. Curso de Graduação, RIUFP, Joao Pessoa. 95 pág.
- Decreto Nº 95.660. (1988).: *Dispõe sobre a reclassificação de funções de confiança para o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos a que se refere a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, e dá outras providências*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 jan. 1988. p. 2.
- Decreto Nº 57.654. (1966). Brasil. *Regulamenta a lei do serviço Militar (Lei no 4.375, de 17 de agosto de 1964), retificada pela Lei no 4.754, de 18 de agosto de 1965*. D.O.U. de 31.1.1966.
- DEFESANET. (2012). *Presença feminina na Força Aérea mais que dobrou na última década. Força Aérea Brasileira*. Brasília, . <https://www.defesenet.com.br/aviacao/noticia/5062/DIA-DA-MULHER---Presenca-feminina-na-Forca-Aerea-mais-que-dobrou-na-ultima-decada/>
- Departamento de Educação e Cultura do Exército. DECEX. (2018). *Primeira turma composta por integrantes do sexo masculino e feminino na Academia Militar das Agulhas Negras*. Notícias DECEX. Recuperado de <http://www.decex.eb.mil.br/bem/noticias/122-1-turma-composta-por-integrantes-do-sexo-masculino-e-feminino-na-academia-militar-das-agulhas-negras>. Acceso em: 20/04/2021
- EsFCEx, Escola de Formação Complementar do Exército (2020). *Como ingressar no Exército - EsFCEx*. Recuperado de <https://www.concursosmilitares.com.br/como-ingressar-no-exercito/esfcex/> Acceso en 21/09/2021.

- García, I. Castañeda (2009). *La mujer en las Fuerzas Armadas y la policía, una aproximación de género a las operaciones de paz, Fuerza Aérea de Perú*. Material fornecido por la cátedra de cualitativos del CAEN.
- Giannini, R. A. (2014). *Promover gênero e consolidar a paz: a experiência brasileira*. Instituto Igarapé, Set, 2014. Recuperado de <https://igarape.org.br/wp-content/uploads/2014>. Acceso en 13/08/2021
- Giannini, R. A. (2015). *Implementing UNSC Resolution 1325 in Brazil: Surmounting Challenges and Promoting Equality*. Instituto Igarapé, oct, 2015. Recuperado de <https://igarape.org.br/wp-content/uploads/2015>. Acceso en 13/08/2021
- Giannini, R. A. (2020). *Situações extraordinárias, a entrada de mulheres na linha de frente das Forças Armadas brasileiras*. Instituto Igarapé, Set, 2020. Recuperado de <https://igarape.org.br/wp-content/uploads/2020>. Acceso en 13/08/2021
- Guimaraes, F. (2020). *A participação Feminina nas Forças Armadas Brasileiras e seus Desafios Contemporâneos*. Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil.
- IPCFEX. (2016). Instituto de Investigación y Entrenamiento Físico del Ejército. *Resolución Memoria No. 001/2016 - Div Pesq, de 9 de mayo de 2016. Proyecto de Inserción del género femenino en la Línea de Educación Militar Militar - Tarea de Preparación Física - Proyecto de Proporcionalidad e Índices de Demanda Física entre hombres y mujeres*. Rio de Janeiro, 2016.
- Junior e Andrade, G. L. (2020). *As Mulheres Combatentes no Exército Brasileiro*. 24. Recuperado de <https://bdex.eb.mil.br/jspui/handle/123456789/3257>. Acceso en 14/09/2021
- Lippincott, W. (2006). *ACSM's guidelines for exercise testing and prescription*. American College of Sports Medicine RM. Philadelphia. USA.
- Loiola, G. (2020). *As mulheres no Quadro Combatente da PMES: 25 anos de Participação*. Revista Preleção – Publicação Institucional da Polícia Militar do Estado do Espírito Santo – Assuntos de Segurança Pública. Año III, n. 5
- Mariuzzo, Patrícia. (2017). *Mulheres nas Forças Armadas desafiam o conceito de soldado*. Revista pré-Univesp, São Paulo. Recuperado de <http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v60n4/a05v60n4.pdf>. Acceso en: 12/09/2021
- Mathias, S. K. y Adão, M. C. (2013). *Mulheres e vida militar*. Cadernos ADENAUER XIV n. 3. p. 145-165.
- Mathias, S. K. y Adão, M. C. (2008). *Ser soldado, ser mulher*. Tensões Mundiais. Fortaleza, CE. v. 4, n. 7, p. 273-310.

- Mathias, S. K. (2005). *As mulheres chegam aos quartéis: gênero e forças armadas no Cone Sul*. In: Simpósio Nacional De História, 23, 2005, Londrina. Anais do XXIII Simpósio Nacional de História – História: guerra e paz. Londrina: ANPUH, 2005.
- Ministério da Defesa. (2014). *Gênero e Defesa: Dados sobre participação de mulheres nas Forças Armadas*. Brasília: Instituto Pandia Calogeras.
- Ministério da Defesa. (2016). *História de mulheres nas Forças é repleta de lutas e conquistas*. Brasília. Recuperado de: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/centrais-de-conteudo/noticias/ultimas-noticias/historia-de-mulheres-nas-forcas-e-repleta-de-lutas-e-conquistas> Acesso en: 15/04/2021
- Ministério de Defesa. (2017). *Comissão de Gênero debate os avanços do ingresso das mulheres nas Forças Armadas*. Brasília. Recuperado de: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/centrais-de-conteudo/noticias/ultimas-noticias/comissao-de-genero-debate-os-avancos-do-ingresso-das-mulheres-nas-forcas-armadas> Acesso en: 15/04/2021
- Ministério de Defesa. (2021). *Ministério da Defesa conta com mais de 34 mil mulheres em seus quadros*. Brasília. Recuperado de: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/centrais-de-conteudo/noticias/ministerio-da-defesa-counta-com-mais-de-34-mil-mulheres-em-seus-quadros>. Acesso en: 15/04/2021
- Ministério de las Relaciones Exteriores Brasil. (2020). *As mulheres nas Forças Armadas Brasileiras*. Brasília, DF. Información de acceso restringido. Original.
- NATO Report. (2016). *Summary of the National Reports of Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives*, Brussels, Belgium. Recuperado de <http://www.sto.nato.int>. Acesso en: 23/09/2021
- NATO Report. (2021). *Chief Scientist research report, Women in Armed Forces*. Office of the Chief Scientist, Headquarters B-1110, Brussels, Belgium. Recuperado de <http://www.sto.nato.int>. Acesso en: 23/09/2021
- Nóbrega, Isabela y Oliveira, Viviane. (2021) *Ministério da Defesa conta com mais de 34 mil mulheres em seus quadros*. Centro de Comunicacao Social da Defesa. Ministério da Defesa.
- ONU. (2021). *Consejo de Seguridad, Paz y seguridad: reglas y normas mundiales*. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/security-council>. Acesso en 24/09/2021
- Pereira, E. G. C, y Brito, A. M. (2018) *Elas por elas: A mulher na FAB. Instituto histórico-Cultural da Aeronáutica*. Recuperado de https://www2.fab.mil.br/incaer/images/eventgallery/instituto/Opusculos/Textos/opusculo_mulher_fab.pdf. Acesso en 01/08/2021

- Pio, R.B. de Oliveira y Alves, G. leite. (2019). *Inserção da Mulher na Linha Combatente Bélica do Exército Brasileiro: Possibilidades de Emprego dentro de um Batalhão Logístico a Partir de 2022*. Trabalho monográfico de conclusão de curso ESAO. Original.
- PISFLEMB. (2020). *Projeto Inserção do Sexo Feminino na Linha de Ensino Militar Bélica do Exército Brasileiro - extrato*. Rio de Janeiro, DECEX, edição de 15 de junho de 2020.
- Rebello, Tamyá Rocha. (2012). *A inclusão de mulheres nas operações de manutenção da paz*. IN: *Lentes de gênero para as missões de paz: desconstrução de discursos e reflexões sobre práticas generificadas*. São Paulo: Cultura Acadêmica.
- Ruiz, Jesús I. G. (2021) Women, NATO and the European Union. Chapter 3, European Union institute for Security Studies, EUISS. <https://www.iss.europa.eu/>
- Santos, D. V. (2019) *A importância e os desafios do aumento do contingente feminino nas fileiras do Exército Brasileiro*. Escuela de Aperfeiçoamento de Oficiais, Rio de Janeiro.
- Santos, L. R. dos. (2009) *A participação das mulheres nas forças armadas brasileira: um debate contemporâneo*. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais - Universidade Estadual Paulista, Marília, SP.
- Santos, L. R. dos. (2014) *Da roseta as estrelas, Um debate sobre a representação feminina na Marinha Brasileira*. Programa de Mestrado - Universidade Estadual Paulista, Marília, SP.
- Santos, D. C. dos (2015) *A mulher na Força Aérea Brasileira: Admissão de Mulheres, O Perfil Da Mulher na Administração da /Aeronáutica*.
- Senado Federal (2016) *Mulheres poderão ter direito a optar por serviço militar*. Brasília <https://www12.senado.leg.br/noticias/>
- Shreiber, A. F. (2020). *Mulheres do Quadro de Saúde precursoras do Exército Brasileiro*, Rio de Janeiro, RJ, EsSEX
- Souza, N L dos Santos (2015) *A mulher brasileira: Conquistando mares, alcançando voos e desbravando terras*, Laboratório ESG.
- Wade, N. (1994). *Method and Madness – How Men and Women Think*. The New York Times Magazine, page 34.
- Zanolini, Livia. (2021) *Qual o papel das Forças Armadas na democracia brasileira*. <https://jovempan.com.br/programas/ta-explicado/qual-o-papel-das-forcas-armadas-na-democracia-brasileira.html> - atualizado em 28/04/2021 - acesso em 25/08/21

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: *Participación de la mujer e integración en las Fuerzas Armadas Brasileñas: un análisis de la inserción en el Ejército Brasileño.*

Preguntas de investigación	Objetivos	Justificación	Observables	Metodología
<p>Pregunta general:</p> <p>¿Cuáles son los actuales niveles de inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas, en especial en el Ejército brasileño?</p> <p>Preguntas específicas:</p> <p>¿Cómo son los procesos de inserción femenina en cada Fuerza Armada?</p> <p>¿Cuáles son las limitaciones de inserción de las mujeres en la línea bélica del Ejército brasileño?</p> <p>¿De qué forma se puede ampliar la inserción en el Ejército brasileño?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Analizar los actuales procesos de inserción femenina en las Fuerzas Armadas brasileñas, en especial del Ejército Brasileño desde 2018, utilizando referenciales comparativos de otras fuerzas y la legislación en vigor.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar separadamente la inserción actual y formación femenina en cada Fuerza Armada de 2018 a 2021. - Identificar las limitaciones actuales en el proceso de inserción de las mujeres en la línea bélica del Ejército. - Analizar las actuales condiciones del Ejército para ampliar el proceso de inserción en la línea bélica de formación. 	<p>Este trabajo se encuentra plenamente justificado por la necesidad de realizar un seguimiento y análisis constante del proceso de inserción de la mujer en el ejército, promoviendo mejorías y en consecuencia evitando posibles errores o fallas por desconocimiento real de los procesos, reglas, condiciones y peculiaridades involucradas en el proceso. Sin embargo, este trabajo es fundamental para una comparación entre las metodologías de inserción femenina en los Ejércitos para que se pueda cada vez más integrar efectivamente al personal femenino en todas las armas, servicios y espacios, sin disminuir los estándares requeridos.</p>	<p>Según Vargas Beal (2011, p.44), “la relevancia del objeto de estudio reside en el hecho de que permite reconocer qué cosas concretas de la realidad serán observadas y cuáles son las fuentes idóneas de información que serán empleadas”. Luego, el objeto de estudio elegido para el presente estudio definió como observables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mujeres militares en las Fuerzas Armadas de la OTAN. - Mujeres militares en las Fuerzas Armadas Brasileñas. - Marco legal brasileño acerca de la inserción femenina en las Fuerzas Armadas. - Modelo de inserción adoptado por la Armada de Guerra y proceso de formación. - Modelo de inserción adoptado por la Fuerza Aérea Brasileña y proceso de formación. - Modelo de inserción adoptado por Ejército Brasileño y proceso de formación. - Procesos de inserción existentes. - Escuelas formadoras. - Proyecto de inserción del sexo femenino en la línea de enseñanza militar bélica del Ejército Brasileño (PISFLEMB). - Limitaciones de la inserción femenina en la línea bélica del Ejército 	<ul style="list-style-type: none"> - La investigación se desarrollará bajo el enfoque cualitativo. - Será del tipo teórico-empírica. - Elegirá el método hermenéutico-dialéctico. - El escenario de estudio es la delimitación del objeto en el espacio físico geográfico, el lugar donde ocurre la formación y las organizaciones que emplean a mujeres como colaboradoras. La investigación cualitativa también se utiliza para estudiar organizaciones, instituciones, movimientos sociales, transformaciones estructurales entre otros. El escenario principal es lo proceso de inserción de las mujeres en el Ejército Brasileño. - Los objetos de estudio es analizar la situación actual de inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas Brasileñas, en particular en el Ejército, de 2018 a 2021. - Las fuentes de información se proporcionarán a través del análisis documental de las leyes (reglas), relatos y trabajos publicados en la “<i>Diretoria do Serviço Militar</i>”, “<i>Diretoria Cadastral, Efetivo e Movimentação</i>”, “<i>Departamento de Cultura e Educação do Exército</i>”, “<i>Academia Militar das Agulhas Negras</i>”, “<i>Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais</i>”, “<i>Escola de Comando e Estado Maior do Exército</i>”, “<i>Base Administrativas</i>” y publicaciones de personas que participaron en la formación o empleo de las militares femeninas. - Las técnicas utilizadas en el acopio de informaciones fueron el análisis documental y la entrevista. - Los instrumentos utilizados para recoger información fueron: El análisis documental de los documentos diversos y la guía de entrevista. - El acopio de informaciones fueran por medio de muestreo, representada por la legislación y trabajo en el área. - Para el análisis de la información, el investigador redujo los datos encontrados del análisis documental de los informes observables.

Fuentes: de acuerdo con las referencias bibliográficas.

Anexo 2. Guía de observación

Introducción

En la actualidad, tanto en Brasil como en el Perú, hay mujeres en la mayoría de unidades militares, desempeñando las más diversas funciones, insertadas en todas las áreas administrativas y operativas, de manera directa o indirecta, pudiendo llegar con seguridad y de hecho cumpliendo las misiones requeridas. Además, hoy es posible encontrarlos desempeñando su trabajo incluso en organizaciones militares operativas y en misiones de mantenimiento de la paz.

Sin embargo, la inserción del segmento femenino en las Fuerzas Armadas trajo controversias y debates en relación a varios aspectos como: nivel de capacidad de fuerza, nivel de motricidad, acondicionamiento físico prolongado, postura y capacidad de liderazgo, entre otros, generando interrogantes y la búsqueda de establecer parámetros justos y efectivos para el trato con el personal femenino.

Establecer un espacio de poder preciso que ocupan estos actores, y concretar las posibilidades y limitaciones que ejercen, se presenta como algo muy complejo y que varía sustancialmente en cada sociedad, cultura, raza, pueblo y país.

En este contexto, reconocer los aspectos que subyacen a la cultura de cada institución militar, considerando, esencialmente, la jerarquía y la disciplina como valores fundamentales, son importantes para comprender los parámetros de alcance e interrelación exigidos a hombres y mujeres, presentes en las actividades cotidianas.

Este análisis de la inserción de las mujeres brasileñas en las Fuerzas Armadas hoy, verificando posibilidades y limitaciones y estableciendo las relaciones que transitan y permean el universo militar involucran derechos y garantías individuales, la capacidad combativa de las fuerzas y la misión constitucional misma de las Fuerzas Armadas.

Así, la búsqueda por documentos y datos disponibles son esenciales. Sin embargo, para que dicho procedimiento sea confiable, es importante seguir ciertos pasos para que esta sea de calidad.

Aspectos elegidos

- Conocimiento del marco legal de la inserción femenina en las Fuerzas Armadas;
- Conocimiento de las reglas de conducta de la inserción en cada escuela militar y cuáles son los condicionantes;
- Verificación de la participación efectiva de las mujeres en las Fuerzas Armadas.

Anexo 3. Registro de documentos

Introducción

En la actualidad, tanto en Brasil como en el Perú, hay mujeres en la mayoría de unidades militares, desempeñando las más diversas funciones, insertadas en todas las áreas administrativas y operativas, de manera directa o indirecta, pudiendo llegar con seguridad y de hecho cumpliendo las misiones requeridas. Además, hoy es posible encontrarlos desempeñando su trabajo incluso en organizaciones militares operativas y en misiones de mantenimiento de la paz.

Sin embargo, la inserción del segmento femenino en las Fuerzas Armadas trajo controversias y debates en relación a varios aspectos como: nivel de capacidad de fuerza, nivel de motricidad, acondicionamiento físico prolongado, postura y capacidad de liderazgo, entre otros, generando interrogantes y la búsqueda de establecer parámetros justos y efectivos para el trato con el personal femenino.

Establecer un espacio de poder preciso que ocupan estos actores, y concretar las posibilidades y limitaciones que ejercen, se presenta como algo muy complejo y que varía sustancialmente en cada sociedad, cultura, raza, pueblo y país.

En este contexto, reconocer los aspectos que subyacen a la cultura de cada institución militar, considerando, esencialmente, la jerarquía y la disciplina como valores fundamentales, son importantes para comprender los parámetros de alcance e interrelación exigidos a hombres y mujeres, presentes en las actividades cotidianas.

Este análisis de la inserción de las mujeres brasileñas en las Fuerzas Armadas hoy, verificando posibilidades y limitaciones y estableciendo las relaciones que transitan y permean el universo militar involucran derechos y garantías individuales, la capacidad combativa de las fuerzas y la misión constitucional misma de las Fuerzas Armadas.

Así, la búsqueda por documentos y datos disponibles son esenciales. Sin embargo, para que dicho procedimiento sea confiable, es importante seguir ciertos pasos para que esta sea de calidad.

Aspectos elegidos

-Verificar las leyes y normas del Estado brasileño que regulan las actividades relacionadas a los aspectos de Inserción, Formación, Seguridad y Defensa;

-Buscar estudios anteriores sobre el tema, a nivel nacional e internacional;

- Indagar de la veracidad de los datos obtenidos y la existencia de conflictos de informaciones;
- Verificar documentos como manuales, informes y directrices, respecto de la presencia femenina en las Fuerzas Armadas; y
- Verificar documentos a nivel de Fuerzas Armadas Brasileñas, específicamente del Ejército Brasileño sobre el asunto.

Anexo 4. Guía de entrevista semiestructurada

Entrevistador: Crl. EB MAX SCHELER COELHO COSTA

Entrevistado (Nombre / Rango / Edad / Graduación / Cargo actual / Función que realiza:

Fecha/hora:

Lugar (específico):

Introducción

Actualmente, en Brasil, hay mujeres en la mayoría de las unidades militares, desempeñando las más diversas funciones, tanto directa como indirectamente, habiendo alcanzado todos los puestos requeridos del portaaviones y cumpliendo efectivamente las misiones requeridas. Este trabajo de investigación tiene como objetivo general, analizar cómo puede el Ejército integrar efectivamente al personal femenino en todas las armas, servicios y especialidades, sin disminuir los estándares requeridos. Este debe ser un proceso de revisión continuo que tiende a estudiar la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas brasileñas, las dificultades encontradas por las mujeres dentro del Ejército brasileño y los riesgos identificados; y de qué forma se puede mejorar la inserción y producción del cuerpo femenino en las Fuerzas Armadas brasileñas. Por tanto, es necesario analizar separadamente la inserción actual y administración de la corporación femenina en cada Fuerza Armada, evaluar las oportunidades actuales para una evolución amplia en el proceso de integración de la mujer militar en el Ejército e identificar las posibilidades y limitaciones actuales en el empleo de las mujeres y los riesgos que pueden existir. Un trabajo justificado por la necesidad de realizar un seguimiento y análisis constante del proceso de inserción de la mujer en el Ejército, promoviendo mejoras y, en consecuencia, evitando posibles errores o fallas por desconocimiento real de los procesos, reglas, condiciones y peculiaridades involucradas en el proceso.

Características de la entrevista

Informalidad y confidencialidad serán la base de la entrevista.

Preguntas

1) En general, ¿cómo el señor evalúa el proceso actual de inserción de las mujeres en el

Ejército Brasileño?

- 2) ¿Cómo el señor evalúa el modelo actual que ofrece vacantes en concursos para mujeres para ingresar al Ejército?
- 3) ¿En su opinión, el Ejército ya está en condiciones de ampliar el acceso de las mujeres a todas las armas y servicios?
- 4) ¿Cómo el señor evalúa el grado de integración de la mujer en los distintos ambientes laborales del Ejército?
- 5) En su opinión, ¿Qué es lo que ha limitado el acceso total de las mujeres a todas las oportunidades profesionales que ofrece el Ejército?
- 6) ¿Cómo evalúa la efectividad del marco legal existente en Brasil acerca de la inclusión de mujeres en las Fuerzas Armadas?
- 7) ¿Cuánto tiempo cree que el Ejército brasileño podrá promover plenamente la integración de las mujeres?

Anexo 5

Calendario de inserción femenina en las Fuerzas Armadas

1823 - Maria Quitéria fue la primera mujer brasileña en participar en combates (Guerra de la Independencia)
1865 - Anna Nery se une al décimo batallón de voluntarios que luchó en la Guerra de Paraguay, como enfermera.
1980 - Creación del Cuerpo Auxiliar Femenino de Reserva de la Armada
1982 - Creación del Cuerpo de Reserva Femenino de la Fuerza Aérea
1992 - Las mujeres ingresan a la Escuela de Administración del Ejército
1996 - Las primeras mujeres ingresan a la Academia de la Fuerza Aérea (Curso para Oficiales de Capacitación en Litigios)
1996 - Las mujeres ingresan al Instituto de Tecnología Aeronáutica
1997 - La Ley 9.519 prevé la presencia de mujeres en los cuerpos y cuadros de los oficiales y alistados de la Armada
1997 - Las mujeres ingresan al Instituto de Ingeniería Militar del Ejército
2001 - Mujeres ingresan al Curso de Capacitación para Sargentos de Salud del Ejército
2003 - Las mujeres se unen a la Academia de la Fuerza Aérea (Curso de formación de oficiales aviadores)
2011 - Las mujeres pueden ocupar puestos de mando y personal del Ejército
2012 - Ley 12.705 autoriza el ingreso de mujeres a la línea de enseñanza militar del Ejército (a implementarse en 2017)
2012 - Primera mujer alcanza la generalidad, con el grado de Contralmirante
2014 - Primeras mujeres ingresan a la Escuela Naval (Cuerpo de Intendentes de la Armada)
2017 - Primeras mujeres ingresan a la Escuela Preparatoria de Cadetes del Ejército
2017 - Primeras mujeres ingresan a la Escuela Preparatoria de Cadetes del Aire
2017 - Armada anuncia apertura total a las mujeres
2018 - Primeras mujeres ingresan a la Academia Militar de Agulhas Negras, del Ejército (Servicio de Intendencia y Junta de Material de Guerra)

Anexo 6 – Tesis en media

