

## **Sexismo ambivalente, estereotipos y valores en el ámbito militar**

Elena Zubieta<sup>1</sup>, Maite Beramendi<sup>2</sup> y Fernanda Sosa<sup>3</sup>

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

José Alejandro Torres<sup>4</sup>

*Colegio Militar de la Nación, Argentina*

---

El incremento de la presencia femenina en la esfera pública ha provocado cambios culturales que repercuten en la cognición social en términos de expectativas en función del género. Estos cambios interpelan a las organizaciones sociales entre las que se encuentran las Fuerzas Armadas. Desde las formas modernas del prejuicio, se desarrolló un estudio orientado a indagar actitudes de sexismo ambivalente, valores y dominancia social en un grupo de 238 cadetes de ambos sexos del Colegio Militar de la Nación. Los resultados muestran la presencia de actitudes sexistas. En roles sexuales y tipicidad de género las participantes mujeres muestran un estereotipo andrógino, asociado probablemente a la necesidad de presentarse de manera contra estereotípica para funcionar como líderes.

Palabras clave: sexismo ambivalente, estereotipos, valores, dominancia, población militar.

### **Ambivalent sexism, stereotypes and values in military population**

The increasing presence of women in the public sphere has provoked cultural changes that affect social cognition. These changes implicate social organizations such as the Military. Focusing the interest in approaching modern forms of prejudice in terms of gender inequalities, we studied ambivalent sexism attitudes, values and social dominance orientation in a sample of 238 males and females from the National Military School training to become officials. Results show the presence of sexist attitudes. In sex roles and gender typing, female participants show an androgynous stereotype probably related to the need to present themselves closer to men in order to assume leadership.

Keywords: Ambivalent sexism, stereotypes, values, dominance, military population.

---

Desde las últimas décadas del siglo pasado, ha despertado mucho interés el análisis de los cambios culturales provocados por el incremento de la presencia femenina en el mercado laboral y sus repercusiones en la cognición social en términos de expectativas en función del género. Estos cambios interpelan a las organizaciones sociales entre las que se encuentran las Fuerzas Armadas quienes, al igual que otras instituciones, iniciaron un proceso de adaptación contextual.

En Argentina, en 1997, el Colegio Militar de la Nación (CMN) incorporó a la mujer en su formación militar manteniendo restricciones en cupos, ya que solo ingresa hasta un 10% de mujeres al instituto, a excepción de las armas de caballería e infantería que no incorpora mujeres. Cabe destacar que, actualmente, estas restricciones están siendo revisadas. Aún así, el proceso ha generado la necesidad de cambios graduales que aluden básicamente a los valores tradicionales impartidos, entre los que aparecen como relevantes los relativos al género.

En lo que hace a la promoción de la igualdad de género es poco probable encontrar en la actualidad personas que defiendan abiertamente

<sup>1</sup> Dra. en Psicología, Lic. en Sociología. Profesora Adjunta Regular, Facultad de Psicología, UBA. Investigadora Adjunta CONICET. Contacto: Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Av. Independencia 3065, C1225AAM Buenos Aires, Argentina; ezubieta@psi.uba.ar

<sup>2</sup> Lic. en Psicología UBA. Docente de la Universidad Católica Argentina y de la Universidad de Buenos Aires. Becaria Doctoral de la UBA. Contacto: Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Av. Independencia 3065, C1225AAM Buenos Aires, Argentina; maiteberamendi@gmail.com

<sup>3</sup> Lic. en Psicología UBA. Docente de la Universidad de Buenos Aires. Becaria Doctoral del CONICET. Contacto: Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Av. Independencia 3065, C1225AAM Buenos Aires, Argentina; fernanda marielsosa@hotmail.com

<sup>4</sup> Lic. en Educación y Especialista en Gestión de Proyectos Educativos y sus Instituciones. Secretario de Investigación del Colegio Militar de la Nación (Unidad Académica del Instituto de Enseñanza Superior del Ejército). Contacto: Aviador Matienzo y Ruta 201 s/n, El Palomar, Provincia de Buenos Aires 1684, Argentina; aletorres40@yahoo.com

la superioridad del hombre por sobre la mujer, sin embargo, son todavía contundentes los datos que exhiben acciones de discriminación (Expósito, Moya & Glick, 1998). El paso progresivo de un metafórico *muro* a la hipótesis del *techo de cristal* y el *laberinto* que se refleja en datos estadísticos igualitarios a la hora de medir la presencia de las mujeres en el mercado laboral, se contraponen con datos llamativamente desiguales cuando se evalúan las posiciones a las que acceden las mujeres (e. g. roles de liderazgo) y hace vital el análisis de la medida en que el prejuicio actúa como una de las principales causas.

En esta perspectiva, interesa abordar la problemática de las formas modernas del prejuicio en su vertiente de género en una institución militar. El género, como etiqueta social que las personas utilizan de manera instantánea y sistemática sin deliberaciones, muestra su influencia de manera más marcada en culturas masculinas y jerárquicas. La propuesta de análisis se enmarca dentro de las principales líneas de la psicología social del género y las creencias y valores a él asociados.

## **Estereotipos e identidad de género**

Mientras el término sexo hace referencia a la clasificación de las personas a partir de categorías sociodemográficas de hombres y mujeres, la categoría género se refiere a los juicios o inferencias sobre los sexos, a las características psicosociales a ellos asociados. En el estudio de la distinción entre los mecanismos biológicos y los aspectos sociales de la masculinidad y la femineidad, la década del 70 del siglo pasado resultó relevante al producirse un giro en el debate, pues ya no se trataba de analizar la existencia de diferencias entre hombres y mujeres, sino de estudiar lo que las personas piensan acerca de los hombres y las mujeres. La discusión ya no se focalizó en cómo son los hombres y las mujeres, sino en cómo se tiende a percibirlos (Cuadrado, 2007).

Desde la percepción, la identidad de género estudia las creencias de roles y responsabilidades apropiados para hombres y mujeres, y la relación que se establece entre ellos (Moya & De Lemus, 2004).

Las categorías o etiquetas para designar a uno y otro se han concebido de diversas maneras aunque las más utilizadas son: masculinidad-feminidad o instrumentalismo-expresividad.

La masculinidad se refiere a una orientación instrumental que implica la realización de tareas y resolución de problemas, mientras que la feminidad alude a una orientación de expresividad que implica la preocupación por conseguir el bienestar de los demás y la armonía del grupo (Moya & De Lemus, 2004). La masculinidad y feminidad fueron consideradas durante muchos años como polos de una única dimensión hasta que Bem (1981) desarrolló el primer instrumento que pretendió medirlas como dos dimensiones independientes. Así, las personas podían puntuar alto en una de las escalas y bajo en otra (personas con identidad masculina o femenina) o bien alto en ambas (andróginas), o bajo en ambas (indiferenciadas). Según la propuesta de Bem (1981), cuando las personas pertenecen a una de las dos primeras categorías se consideran *esquemáticas de género* y cuando lo hacen en la última son *no esquemáticas*. Las personas muy esquemáticas de género perciben el mundo en términos de masculino y femenino, y tratan de mantener una conducta consistente con las normas estereotipadas para su sexo, lo que no ocurre con las personas no esquemáticas de género.

Deux y La France (1998) hicieron una aportación importante al subrayar que las conductas basadas en el género son muy flexibles y están claramente influidas por el contexto. La variabilidad en el género sería una regla y no una excepción en donde, además del que percibe y de quien es percibido, la situación en donde la interacción tiene lugar es la que hace que el género sea más o menos saliente. En un contexto en donde la proporción de hombres o mujeres es pequeña es más probable que el género sea más o menos saliente, o un entorno de mayor rigidez puede realzar los roles tradicionalmente masculinos o femeninos.

A los roles de género, en tanto creencias compartidas acerca de los atributos de los hombres y las mujeres, subyacen expectativas que son normativas y que describen cualidades y disposiciones de conductas consideradas deseables para cada sexo (Eagly, 1987). Eagly y Karau (2002), basándose en las consideraciones de Cialdini y Trost (1998)

sobre los roles sociales, indican que de ellos se desprenden dos tipos de normas: a) las normas descriptivas que refieren a las expectativas consensuadas acerca de lo que cada miembro de un grupo realmente hace, también llamado estereotipo; b) las normas injuntivas que hacen referencia a las expectativas de lo que un grupo debería hacer o idealmente podría hacer. Ambos tipos de normas generan y reproducen ciertas conductas posibles y no otras, reduciendo las posibilidades de cada género.

Para Burgess y Borgida (1999) los componentes descriptivo y prescriptivo cumplen diferentes funciones. El componente descriptivo tiene una función cognitiva en tanto organiza y estructura el flujo de información sobre hombres y mujeres al que hacemos frente diariamente. Se simplifica el procesamiento de la información mediante la representación esquemática de la realidad. El componente prescriptivo está relacionado con intereses motivacionales y sirve para mantener, reforzar o justificar la estructura de poder social existente que favorece a los hombres, recompensando a las mujeres que se conforman a roles de género tradicionales y sancionando a las mujeres, y a los hombres, que violan esas prescripciones.

## **El sexismo**

Las aportaciones clásicas de los estudios de género observaron un tipo de prejuicio hostil en la sociedad llamado sexismo que suponía actitudes negativas hacia las mujeres y las posicionaba en un estatus inferior al hombre. Las mujeres eran consideradas irracionales, vanidosas y capaces de ocuparse únicamente de temas relacionados con el amor, y los roles sociales esperados para ellas eran los de ocuparse de la organización de la casa y la familia (Allport, 1962).

En la actualidad las encuestas de opinión y las investigaciones sobre ideología del género muestran que es políticamente incorrecto defender la superioridad del hombre por sobre la mujer. Sin embargo, son aún preocupantes los datos que dan cuenta de la persistencia de grados de discriminación en relación al género (Expósito et al., 1998).

El Informe sobre la Equidad de Género en Argentina de Bonder y Rosenfeld (2004) muestra que, efectivamente, como consecuencia de la modernización de las estructuras productivas se abrieron para las mujeres oportunidades en ocupaciones de alto nivel de calificación (profesionales y técnicas) o en actividades nuevas. Sin embargo, la contracara de este proceso fue la presencia mayoritaria y creciente en tareas de bajo o nulo nivel de calificación, bajo condiciones de alta precarización y vulnerabilidad laboral. Pese al crecimiento objetivo, los modos de inserción de hombres y mujeres en el mercado de trabajo ponen de manifiesto la persistencia de segmentaciones horizontales y verticales que acentúan la desigualdad entre sexos. Las mujeres se desempeñan en actividades del sector servicios tradicionalmente consideradas femeninas tales como la enseñanza, las actividades comerciales y los servicios sociales y de salud. Como contrapartida, las mujeres están prácticamente ausentes de aquellas actividades de apoyo tecnológico. En cuanto a la segmentación vertical, las posiciones directivas están ocupadas mayoritariamente por varones, en consonancia con una brecha en el salario promedio mensual a favor de los hombres. Asimismo, a pesar de tener mayores niveles educativos, las mujeres registran peores indicadores laborales: ganan menos, ocupan puestos de menor calificación y/o de mayor precariedad, a la vez que sufren más la desocupación y durante tiempos más prolongados que los varones (Bonder & Rosenfeld, 2004).

La Encuesta de Indicadores Laborales de la Ciudad de Buenos Aires del año 2008 muestra que la estructura del mercado de empleo privado formal de la ciudad está compuesta en un 62.8% por varones y que, si bien no hay diferencias en los puestos profesionales, los hombres superan a las mujeres en las tareas operativas y las mujeres están más representadas en puestos de tipo técnico. La proporción de mujeres con ocupaciones no calificadas es menor que en los hombres. A la hora de tener que ocupar un puesto y especificar el sexo de los potenciales postulantes, se requiere en un 48.1% a hombres y en un 7.6% a mujeres.

Estas diferencias, que contrastan con las opiniones y actitudes a favor de las mujeres, reflejan la persistencia de conductas discriminatorias que ya no conciben con el estilo del sexismo abiertamente hostil dirigido

hacia las mujeres, sino con un sexismo nuevo o moderno que adopta en la actualidad formas más sutiles e imperceptibles que por ello no dejan de ser dañinas (Lameiras Fernández & Rodríguez Castro, 2003).

En un marco en el que se hace difícil comprender las contradicciones existentes entre juzgar positivamente a las mujeres y la discriminación, devaluación y hostilidad hacia ellas, surge un nuevo modelo para ayudar a los psicólogos sociales a comprender y explicar esta aparente contradicción. El enfoque que intenta dar cuenta de la modalidad moderna del prejuicio sexual es el desarrollado por Glick y Fiske (1997), denominado *sexismo ambivalente*. Los autores plantean que el sexismo es fundamentalmente ambivalente porque combina antipatías con sentimientos positivos hacia las mujeres. Específicamente sostienen que la ambivalencia se debe a que “la existencia simultánea del poder estructural de los varones y el poder diádico de las mujeres (basado en la interdependencia en las relaciones) crea ideologías sexistas ambivalentes, compuestas del sexismo hostil y del sexismo benevolente” (1997, p. 121).

El sexismo ambivalente estaría conformado por dos componentes: *sexismo hostil* (SH) y *sexismo benevolente* (SB). El primero se refiere a las actitudes tradicionales y prejuiciosas hacia las mujeres que suponen su inferioridad y se estructuran en tres categorías: a) *un paternalismo dominador* que considera a las mujeres débiles e inferiores y por lo tanto necesitan ser dirigidas y controladas por el hombre; b) *la diferencia de género competitiva* que sostiene que las mujeres son diferentes a los hombres porque no poseen las características para triunfar en el ámbito público y ante lo cual deben restringirse al ámbito privado; y c) *la hostilidad heterosexual* que alude al poder sexual que tienen las mujeres y que las hace peligrosas y manipuladoras para los hombres (Leiva, Palacios, Torrico & Navarro, 2007).

Por su parte, el sexismo benevolente es mucho más sutil y está representado por un conjunto de actitudes interrelacionadas hacia las mujeres que son estereotipadas y se limitan a ciertos roles pero que producen un afecto positivo y suscitan en el perceptor conductas pro-sociales o de búsqueda de intimidad. Sus categorías son: a) *paternalismo protector* que implica el cuidado de la mujer por parte del hombre;

b) *diferenciación de género complementaria* que enfatiza las características positivas de las mujeres que complementan a las de los hombres; y c) *intimidad heterosexual* que supone la dependencia diádica de los hombres con respecto a las mujeres para la reproducción y satisfacción sexual (Glick & Fiske, 1996).

El sexismo hostil es una orientación subjetivamente negativa hacia las mujeres, mientras que el sexismo benevolente es una orientación subjetivamente positiva hacia las mujeres, pero ambas formas de sexismo tienen como finalidad última legitimar y reforzar la posición subordinada de las mujeres, es decir, la desigualdad de género. Según Glick y Fiske (1999) hay un subtipo concreto de mujeres que generan actitudes benevolentes, como las amas de casa y las que aceptan el estatus superior de los hombres, y otro subtipo que generan actitudes hostiles, como las mujeres de carrera y otras que amenazan el estatus de los hombres.

Barreto y Ellemers (2005) señalan que el sexismo benevolente contribuye al mantenimiento de las desigualdades sociales porque pasa desapercibido como forma de prejuicio ya que es difícil detectarlo e intervenir sobre él por su favorabilidad. Es por eso que es menos probable que los sexistas benevolentes, en comparación con los hostiles, se perciban como personas que mantienen actitudes sexistas. En este estudio experimental se observó que al no reconocer este tipo de sexismo como una forma de prejuicio, el sexismo benevolente puede ser un mecanismo central directamente relacionado con numerosos fenómenos que mediante supuestas creencias positivas sobre las mujeres inducen y mantienen indirectamente la discriminación de género.

Moya, Páez, Glick, Fernández y Poeschl (2002) señalan al sexismo hostil y al benevolente como ideologías legitimadoras complementarias: cuanto más alta es la puntuación en sexismo hostil de los integrantes de un grupo o país, más alta es también la puntuación de estos en sexismo benevolente. Asimismo, aún cuando las mujeres se muestran menos sexistas que los hombres, tienden también a asumir creencias sexistas apoyando una ideología justificadora del sistema. Por otra parte, cuanto más sexistas son los hombres, mayor es la diferencia entre las puntuaciones de mujeres y hombres en el sexismo hostil. Una explicación es el hecho



de que probablemente las mujeres utilizan ideologías del sexismo benevolente como mecanismo de defensa de adaptación a la cultura.

Las menores correlaciones entre sexismo hostil y benevolente en los hombres respecto de las mujeres, en naciones más sexistas respecto a las más igualitarias, y en individuos más sexistas respecto a los menos sexistas, es consistente con la idea original de medir aspectos independientes del sexismo: las personas sexistas pueden tener actitudes hacia las mujeres predominantemente hostiles, benevolentes o ambivalentes. Los resultados de estudios previos muestran que las formas del sexismo se orientan hacia diferentes tipos de mujeres: el sexismo benevolente está relacionado con evaluaciones positivas hacia mujeres tradicionales mientras que el sexismo hostil se asocia a evaluaciones negativas hacia mujeres que trasgreden los roles de género tradicionales (Glick & Fiske, 1997).

Masser y Abrams (2004) mostraron, mediante un estudio experimental, que para que se generen las consecuencias negativas del sexismo hostil es crítico que las mujeres ejerzan una amenaza al estatus o posición de los hombres en la sociedad.

El sexismo aparece además asociado a otros conjuntos de creencias y valores. Pratto y Walter (2004) plantean que para entender mejor las relaciones de género es necesario contemplar la variable poder. Este planteo lo hacen desde la Teoría de la Dominancia Social (Pratto, Sidanius, Stallworth & Malle, 1994) que supone que en todas las sociedades surge el conflicto entre grupos como una dimensión inevitable de la vida social. Para reducir el conflicto y garantizar su supervivencia, las sociedades crean mitos de legitimación que sostienen la desigualdad resaltando la superioridad de un grupo sobre otro como es el caso del prejuicio étnico, el nacionalismo, el sexismo, la meritocracia y el conservadurismo económico-político (Roccató, Gattino & Patris, 2000). Así, la presencia de altos niveles de dominancia social en los integrantes de un grupo supone la tendencia a preferir las relaciones jerárquicas entre grupos y la superioridad del grupo propio, y constituye uno de los factores psicológicos que inducen a la aceptación de los mitos de legitimación de la desigualdad (Sidanius & Peña, 2003). Las investigaciones muestran que la tendencia a la dominancia es mayor en los hombres en comparación con las mujeres (Pratto et al., 1994).

La creencia en la dominancia y el sexismo se asocia también a ciertos valores (Davidov, Schmidt & Schwartz, 2008). En el estudio realizado por Struch, Schwartz y Van der Kloot (2002), los autores defienden la equivalencia en el significado de valores como un prerrequisito para realizar comparaciones de manera legítima en la importancia de los valores a través del género, y demuestran que hombres y mujeres construyen sus valores básicos de forma similar en la mayoría de culturas (Cuadrado, 2004).

Schwartz (1992) define a los valores como metas motivacionales que indican aquello que los sujetos o grupos definen como deseable o no deseable, significativo o no significativo en sus vidas. Schwartz (2001) identificó diez tipos motivacionales que configuran relaciones dinámicas que pueden entrar en conflicto o ser compatibles entre ellas. Asimismo concibió dos dimensiones bipolares. La primera contrasta los valores de *Apertura al Cambio* con los de *Conservación*, oponiendo aquellos que enfatizan la independencia de juicio y acción y favorecen el cambio (*Autodirección* y *Estimulación*) con los que ponen el acento en la autorrepresión sumisa, preservación de prácticas tradicionales y la protección de la estabilidad (*Seguridad*, *Conformidad* y *Tradición*). La segunda dimensión contrasta los valores de *Autopromoción* con los de *Autotrascendencia*, que opone los valores que enfatizan la búsqueda del éxito personal y el dominio sobre otros (*Poder* y *Logro*) con aquellos que destacan la aceptación de los otros como iguales y la preocupación por su bienestar (*Universalismo* y *Benevolencia*). *Hedonismo* está relacionado tanto con *Apertura al Cambio* como con *Autopromoción*.

Schwartz utilizó su teoría para analizar la congruencia de creencias con relación al prejuicio, examinando la relación entre percepción de similitud intergrupala de valores y la agresión hacia el exogrupo (Struch & Schwartz, 1989). Así, el nivel de impacto del conflicto intergrupala percibido sobre la agresión se encuentra mediado por las diferencias que se perciben en un conjunto de valores. La mayor apertura al contacto exogrupal correlaciona positivamente con el énfasis en el valor de universalismo y la autodirección, y negativamente con el énfasis en valores de conservación (Sagiv & Schwartz, 1995). La falta de similitud percibida

en ciertos valores como la benevolencia es crítica para deshumanizar al exogrupo, a la vez que ciertos valores aparecen decisivos a la hora de fundamentar el conflicto entre los grupos como es el caso del poder.

En términos de disposición al contacto, los valores de Conservación deberían correlacionar negativamente siendo el valor Tradición el que reporte la mayor negatividad. Schwartz (2001) explica que el contacto implica exponerse a tradiciones y costumbres diferentes que pueden atemorizar a quienes dan relevancia a la tradición. La correlación negativa con Conformidad se explicaría porque el contacto con minorías culturales pone a la persona en una situación en la que las normas familiares no son aplicables, dificultando las relaciones ágiles y en las que se eviten las violaciones de expectativas. La Seguridad se ve también afectada, ya que los miembros del exogrupo que se sienten discriminados pueden ser percibidos como amenazantes para el orden prevaleciente. De manera inversa, los valores involucrados en la Apertura al Cambio deberían favorecer la disposición al contacto, la Estimulación y Autodirección promueven los contactos intergrupales y la exposición a formas de vida y oportunidades de exploración y aprendizaje. Los valores de Autotrascendencia deberían tener una relación positiva con la disposición al contacto exogrupal y debe ser aún más fuerte en Universalismo que expresa mayor tolerancia y atención a los demás que la benevolencia. Esta última alude más a las relaciones con el endogrupo. Las correlaciones deberían ser negativas con la Autopromoción y no se espera ninguna con el Hedonismo porque el contacto intergrupales es irrelevante para este tipo de valor (Zubieta, 2008).

La investigación de Gómez y Huici (2001), en relación a la estructura de valores desde la perspectiva de Schwartz y el contacto intergrupales, encontró que el grupo que tenía una mejor imagen del exogrupo tenía valores más elevados en Universalismo y Tradición en comparación con el otro. Había una jerarquía diferente de valores, mientras el primer grupo privilegiaba el bienestar para los demás, el otro grupo priorizaba el placer para uno mismo y disfrutar la vida.

La orientación de dominancia social puede ser vista como una actitud general de orientación hacia las relaciones intergrupales, igualitarias

versus jerárquicas, ordenadas a lo largo de una dimensión superior-inferior. En un estudio con estudiantes universitarios de la Ciudad de Buenos Aires, Zubieta, Delfino y Fernández (2007) encontraron que la orientación de dominancia social se asocia positivamente con el Poder y el Logro y negativamente con la Autodirección, el Universalismo y la Benevolencia. En términos de las dimensiones subyacentes a las metas motivacionales, la asociación es positiva con la Autopromoción y negativa con la Autotrascendencia. Estos datos son congruentes con lo reportado por Marques, Páez, Techio, Mendoza y Espinosa (2005) que encuentran que quienes comparten creencias de dominación están más de acuerdo con valores de Poder y comparten menos valores de Benevolencia y Universalismo.

En el área de género y liderazgo, Cuadrado (2004) destaca la importancia que los estudios previos dan a aspectos como los rasgos y valores. La investigación tradicional del género cuenta con un amplio cuerpo de estudios con muestras generales que ponen de manifiesto que poseer rasgos *expresivos-comunales* y la preferencia de valores de intereses *colectivistas* son aspectos consistentes con el tradicional rol de género femenino. Por su parte, poseer rasgos *instrumentales-agentes* y dar importancia a valores que sirven a intereses *individualistas* son patrones consistentes con el tradicional rol de género masculino. A partir de sus datos, Cuadrado (2004) encuentra que para funcionar como líderes las mujeres presentan características contraestereotípicas, asemejándose a los hombres que ejercen el mismo rol que ellas y distanciándose en la dimensión masculina de los estereotipos de género de las personas de su mismo género. Esto da fuerza a la importancia de determinadas variables psicosociales, como los rasgos y los valores, en una proporción importante de las explicaciones reveladoras acerca del menor acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Los resultados del estudio sobre prototipos de liderazgo en población militar, de Lupano Perugini, Castro Solano y Casullo (2008), concuerdan con la hipótesis que postula que una de las principales barreras que se interpone en la carrera de las mujeres hacia puestos de liderazgo se debe a la incongruencia entre los roles sociales de género

y los de liderazgo. Solo la característica *consecución de beneficios sociales* fue saliente a favor del liderazgo femenino, demostrando que los participantes consideraron que para que una mujer sea considerada líder es importante que presente características comunales/expresivas comúnmente asociadas al género femenino. En cambio, para los líderes hombres fueron salientes en su mayor parte atributos instrumentales/agénticos. Los autores arriesgan una explicación en el hecho de no tener los participantes demasiados referentes femeninos en su propio ámbito (militar), a la vez que enfatizan la necesidad de tener en cuenta para futuros estudios las particularidades que los prototipos adquieren según el contexto. Resaltan la importancia de indagar en el contexto castrense las creencias y actitudes que se despliegan hacia las mujeres en una cultura organizacional donde predominan los estereotipos masculinos.

Con el fin de analizar aspectos psicosociales del proceso de integración y socialización de la mujer en el ámbito del Ejército Argentino y desde el marco teórico conceptual propuesto, se realizó un estudio con el objetivo de indagar en las concepciones de identidad de género, sexismo, valores y dominancia social en un grupo de 238 cadetes de ambos sexos del Colegio Militar de la Nación.

## **Metodología**

### ***Participantes***

El muestreo fue no probabilístico intencional y la muestra está compuesta por 238 cadetes en formación de 1° a 4° del Colegio Militar de la Nación. El 76.9% son hombres y el 23.2% mujeres. El 26.5% cursa primer año, el 35.7% segundo año, el 17.6% tercer año y el 20.2% cuarto año. La edad media es de 21.6 ( $DE = 2.2$ ) (mínimo: 18, máximo: 29). Respecto al lugar de nacimiento, el 17% nació en la Capital Federal, el 6.1% en el conurbano, el 22.6% en la Provincia de Buenos Aires, el 52.2% en el interior del país y el 2.2% en el exterior. El 70.6% de los sujetos no tiene personal a cargo y el 29.4% tiene personal a cargo. Todos los sujetos son solteros.

### ***Instrumentos y procedimiento***

1. Se realizó una aplicación colectiva de un cuestionario autoadministrado compuesto por un conjunto de escalas y preguntas sobre datos sociodemográficos.
2. *Escala de Valores* (Schwartz, 2001): se aplicó de forma individual. Se seleccionaron 8 ítems que corresponden cuatro a la subdimensión de Autotrascendencia (Alpha de Cronbach: 0.66) y cuatro a la de Autopromoción (Alpha de Cronbach: 0.71). Los participantes debían responder en un continuo de 0 (no se parece nada a mí) a 5 (se parece mucho a mí) a frases como: *Es importante para él ser leal* o *Para él es muy importante mostrar sus habilidades. Quiere que la gente lo admire por lo que hace.*
3. *Inventario de Roles Sexuales* (BSRI, Bem, 1974): consta de 18 atributos considerados masculinos y 18 atributos considerados femeninos, y el sujeto debe evaluar en una escala de 1 (nunca) a 7 (siempre) en qué grado los hombres, las mujeres y ellos mismos se identifican con cada atributo típico como *atlético, de personalidad fuerte, cariñoso* o *comprensivo*. Es un cuestionario orientado a medir la instrumentalidad o masculinidad y la expresividad o feminidad como dimensiones independientes. Las fiabilidades evaluadas a través del Alpha de Cronbach para las dimensiones resultantes fueron: Masculinidad-Hombres (0.67), Feminidad-Hombres (0.77), Masculinidad-Mujeres (0.79), Feminidad-Mujeres (0.72), Masculinidad-Participante (0.67) y Feminidad-Participante (0.75).
4. *Inventario de Sexismo Ambivalente* (ASI, Glick & Fiske, 1996): consta de 22 ítems con un continuo de respuesta de 0 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo), en el que los participantes deben responder a ítems como: *Las mujeres en comparación con los hombres tienden a tener un sentido más refinado de la cultura y el buen gusto* o *Una buena mujer debería estar puesta en un pedestal por su hombre*. Permite evaluar un único factor de sexismo hostil y tres factores de sexismo benevolente: paternalismo, diferenciación de género e intimidad. Los cálculos de fiabilidad reportan un

Alpha de Cronbach de 0.86 para el sexismo hostil y un Alpha de Cronbach de 0.70 para el sexismo benevolente.

5. *Escala de Orientación de Dominancia Social* (SDO, Sidanius & Pratto, 1999): los valores culturales de distancia jerárquica se han asociado con las creencias de dominación grupal, relevantes para el control social. Estas creencias, evaluadas por la SDO, afirman que es deseable y justificable que un grupo domine a otros. Muestra el grado en que las personas adhieren a un esquema referencial basado en la desigualdad entre los grupos a partir de 16 ítems a los que los participantes deben responder en qué medida están totalmente en desacuerdo (1) o totalmente de acuerdo (7) con frases como: *El valor que tienen algunos grupos de personas es mayor que el de otros* o *La igualdad entre grupos de personas debería ser nuestro ideal*. El análisis de confiabilidad arrojó un Alpha de Cronbach de 0.79.

## Resultados

**Tabla 1**

*Puntuaciones medias en Sexismo y Roles Sexuales*

	<i>M</i>	<i>DE</i>
<i>Sexismo</i>		
Hostil	34.44	11.73
Benevolente	38.01	8.75
Benevolente paternalismo	13.55	4.08
Benevolente diferenciación de género	9.75	3.35
Benevolente intimidad	14.66	4.77
<i>Roles sexuales</i>		
Hombre típico - masculino	50.04	6.57
Hombre típico - femenino	36.95	8.26
Mujer típica - masculina	36.56	9.92
Mujer típica - femenina	52.78	6.41
Auto-caracterización - masculino	44.06	6.74
Auto-caracterización - femenino	42.56	8.15

Como puede observarse en la Tabla 1, la puntuación media en sexismo hostil es de 34.44 puntos y en sexismo benevolente de 38.01 superando ambas los puntos de cortes (Moya, 2004) e indicando que estas creencias son fuertemente compartidas por los participantes. Estas creencias se asocian a un conjunto de actitudes interrelacionadas hacia las mujeres que las consideran de forma estereotipada y limitada a ciertos roles, y se combinan con un tono afectivo positivo que puede ser asociado con conductas consideradas como pro-sociales o de búsqueda de intimidad.

En las subdimensiones del sexismo benevolente, de mayor a menor puntuación encontramos en primer lugar *intimididad* que da cuenta de la valoración de las relaciones heterosexuales como fuente de felicidad importante. En segundo lugar se observa el *paternalismo* que refuerza la idea de que las mujeres son más débiles e inferiores a los hombres y que legitima la figura dominante masculina. Por último, la *diferenciación de género complementaria* refiere al deseo de los hombres de diferenciarse positivamente de las mujeres manteniéndolas en esferas distintas y de menor consideración.

En relación a los roles sexuales y su tipicidad (Tabla 1), los cadetes caracterizaron al hombre típico con atributos mayoritariamente masculinos tales como personalidad fuerte, individualista o egoísta más que con características femeninas. Lo mismo sucedió a la hora de calificar las cualidades típicas de la mujer, pues los participantes eligieron atributos tradicionalmente femeninos como sumisa, cariñosa y comprensiva, entre otros. La misma tendencia, aunque con diferencias entre las medias más leves, se observa a la hora de la auto-caracterización en términos de atributos típicos. Las cadetes mujeres se ven más cercanas al prototipo femenino y los cadetes hombres más cercanos al prototipo masculino.

Como puede observarse en la Tabla 2, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en sexismo hostil y benevolente, y sus subdimensiones en función del sexo; en todas ellas, menos en *diferenciación de género complementaria*, las puntuaciones de las cadetes mujeres son superiores a las de los cadetes hombres.



No se hallaron diferencias estadísticamente significativas en relación al lugar de nacimiento y sí surgieron diferencias en función del año cursado y del hecho de tener personal o no a cargo en la subdimensión *diferenciación de género* del sexismo benevolente. Son los cadetes que tienen gente a cargo ( $t(233) = -3.020$ ;  $p = .003$ ; 8.62 vs.10.22) y que cursan el 4° año quienes presentan las puntuaciones más bajas ( $F(3,234) = 4.427$ ;  $p < .005$ ; 10.12; 10.41; 9.43; 8.34).

**Tabla 2**

*Puntuaciones medias en Sexismo y Roles Sexuales según género*

	Sexo	M	DE	t
<i>Sexismo</i>				
Hostil	Masculino	37.14	10.50	$t(223) = 6.430$ $p = .000$
	Femenino	25.90	11.40	
Benevolente paternismo	Masculino	14.27	3.66	$t(232) = 4.605$ $p = .000$
	Femenino	11.16	4.52	
Benevolente diferenciación de género	Masculino	9.32	3.32	$t(233) = -3.778$ $p = .000$
	Femenino	11.16	3.11	
Benevolente intimidad	Masculino	15.09	4.63	$t(232) = 2.403$ $p = .018$
	Femenino	13.27	5.00	
<i>Roles sexuales</i>				
Hombre típico - masculino	Masculino	49.86	6.41	$t(225) = -.72$ $p = .472$
	Femenino	50.66	7.15	
Hombre típico - femenino	Masculino	38.03	8.02	$t(212) = 3.698$ $p = .000$
	Femenino	33,12	8.04	
Mujer típica - masculina	Masculino	34.90	9.98	$t(214) = -5.331$ $p = .000$
	Femenino	41.94	7.61	
Mujer típica - femenina	Masculino	52.62	6.40	$t(207) = -.647$ $p = .520$
	Femenino	53.30	6.46	
Auto-caracterización - masculino	Masculino	44.87	6.47	$t(218) = 3.268$ $p = .002$
	Femenino	41.24	6.95	
Auto-caracterización - femenina	Masculino	41.25	7.87	$t(209) = -4.778$ $p = .000$
	Femenino	47.26	7.44	

En roles sexuales, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en función del sexo. Si bien tanto los cadetes hombres como las cadetes mujeres caracterizan al hombre típico con atributos instrumentales de la masculinidad, en la dimensión feminidad se observa que la puntuación es más alta en los hombres, lo que indica que otorgan más atributos femeninos al hombre típico que las cadetes mujeres. Lo mismo sucede con la mujer típica a quien, tanto los cadetes hombres como las cadetes mujeres, coinciden en atribuir características más expresivas; sin embargo, en la sub-dimensión masculina son las cadetes mujeres quienes utilizan mayores cualidades masculinas. Es decir, los hombres puntúan más en la dimensión femenina del hombre típico y las mujeres puntúan más en la dimensión masculina de la mujer típica.

A la hora de caracterizarse a ellos mismos, los hombres se caracterizan instrumentales masculinos y las mujeres expresivas femeninas. Según las puntuaciones de Páez y Fernández (2004), los hombres que puntúan 34 ó más en masculinidad están en posiciones instrumentales y por encima de la media, y si puntúan 41 ó más en feminidad están en posiciones expresivas. Por su parte, las mujeres que obtienen en masculinidad puntuaciones de 32 ó más se sitúan en el rango de personas instrumentales, y si puntúan en feminidad 46 ó más están en posiciones de personas expresivas. Según los datos reportados en la tabla, hay una marcada tendencia instrumental en las cadetes femeninas de esta muestra.

Según la tipología de roles sexuales para hombres un Bem femenino inferior a 41 y un Bem masculino superior a 35 los caracteriza como *Masculinos*, aunque la puntuación es de 41.25 y está en el límite. Para las mujeres, un Bem masculino superior a 32 y un Bem femenino superior a 46 las caracteriza como *Andróginas*.

Respecto de los valores (Tabla 3), predominan los de Autotrascendencia, indicando que los participantes dan importancia a la aceptación de otros como iguales, así como aprecian la comprensión, la tolerancia y la protección del bienestar de todas las personas y la naturaleza. Es el conjunto de valores que más se asocia a la expresividad en contraposición a los de autopromoción que se relacionan con la

instrumentalidad. Con relación a la orientación de dominancia social, la puntuación obtenida corresponde a un valor medio indicando que los participantes no sostienen fuertemente esta creencia.

**Tabla 3**

*Puntuaciones medias en Valores y Orientación de Dominancia Social*

	<i>M</i>	<i>DE</i>
Autotrascendencia	4.87	.72
Universalismo	4.57	.91
Benevolencia	5.18	.75
Autopromoción	3.25	1.03
Poder	2.94	1.06
Logro	3.55	1.27
Dominancia social	3.50	.95

**Tabla 4**

*Puntuaciones medias en Valores y Dominancia Social según sexo*

	<i>Sexo</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>t</i>
Universalismo	Masculino	4.45	.92	$t(234) = -3.959$ $p = .000$
	Femenino	4.95	.76	
Benevolencia	Masculino	5.15	.77	$t(235) = -1.209$ $p = .229$
	Femenino	5.28	.65	
Poder	Masculino	3.03	1.09	$t(234) = 2.525$ $p = .013$
	Femenino	2.64	.93	
Logro	Masculino	3.56	1.23	$t(234) = .197$ $p = .844$
	Femenino	3.51	1.40	
Autotrascendencia	Masculino	4.80	.75	$t(233) = -3.226$ $p = .002$
	Femenino	5.12	.59	
Autopromoción	Masculino	3.30	1.02	$t(233) = 1.354$ $p = .179$
	Femenino	3.08	1.05	
Dominancia social	Masculino	3.62	.96	$t(193) = 4.320$ $p = .000$
	Femenino	3.03	.72	

Como puede observarse en la Tabla 4, se encontraron diferencias en función del sexo de los cadetes. Las cadetes mujeres enfatizan más valores de Autotrascendencia y Universalismo, mientras que los cadetes hombres enfatizan más el valor Poder y muestran una mayor Orientación a la Dominancia.

Se encontró, además del sexo, que el hecho de tener o no personal a cargo y el año de cursada hacen diferencia. Quienes no tienen personal a cargo enfatizan más el valor Universalismo en comparación con quienes tienen gente a su cargo ( $t(234) = -2.010$ ;  $p < .047$ ; 4.65; 4.37), mientras que quienes sí tienen personas a su cargo muestran una mayor Orientación a la Dominancia en comparación con quienes no las tienen ( $t(193) = 2.774$ ;  $p < .007$ ; 3.81; 3.38). Asimismo, los cadetes estudiantes de 1° año en comparación con quienes cursan 2° y 3° muestran puntuaciones más bajas en la Orientación a la Dominancia ( $F(3,194) = 4.270$ ;  $p < .002$ ; 3.42; 3.24; 3.84; 3.81).

Por último, para evaluar la validez convergente se realizaron análisis de correlaciones entre las dimensiones de valores, el sexismo y la orientación de dominancia social. Como puede verse en la Tabla 5 los valores de Autotrascendencia se asocian de manera positiva con el Sexismo Benevolente Intimidad y negativamente con el Sexismo Hostil y la Orientación de Dominancia Social. De manera inversa, el Sexismo Hostil y la Orientación de Dominancia Social muestran asociaciones positivas con los valores de Autopromoción. El Sexismo tradicional y directo se asocia a valores más agénticos e instrumentales y a la creencia de que unos grupos deben dominar sobre otros. El Sexismo Benevolente orientado a la intimidad se relaciona más a la importancia de valores comunales expresivos.

**Tabla 5***Correlaciones entre dimensiones de Valores, Sexismo y Orientación hacia la Dominancia Social*

	Auto trascendencia	Auto promoción	Sexismo hostil	Sexismo benevolente paternalismo	Sexismo benevolente DG	Sexismo benevolente intimidad	Dominancia social
<i>Autotrascendencia</i>	$R = 1$	$r = .030$	$r = -.136^*$	$r = .082$	$r = .123$	$r = .145^*$	$r = -.278^{**}$
<i>Autopromoción</i>	$R = .030$	$r = 1$	$r = .139^*$	$r = .007$	$r = -.034$	$r = .033$	$r = .253^{**}$
<i>Sexismo hostil</i>	$R = -.136^*$	$r = .139^*$	$r = 1$	$R = .289^{**}$	$r = -.081$	$r = .248^{**}$	$r = .129$
<i>Sexismo benevolente paternalismo</i>	$R = .082$	$r = .007$	$r = .289^{**}$	$r = 1$	$r = .173^*$	$r = .427^{**}$	$r = .050$
<i>Sexismo benevolente DG</i>	$R = .123$	$r = -.034$	$r = -.081$	$R = .173^*$	$r = 1$	$r = .112$	$r = -.104$
<i>Sexismo benevolente intimidad</i>	$R = .145^*$	$r = .033$	$r = .248^{**}$	$R = .427^{**}$	$r = .112$	$r = 1$	$r = -.088$
<i>Dominancia social</i>	$R = -.278^{**}$	$r = .253^{**}$	$r = .129$	$r = .050$	$r = -.104$	$r = -.088$	$r = 1$

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

## Discusión

Los resultados encontrados en este estudio muestran que los cadetes del CMN participantes en el estudio tienen creencias sexistas ambivalentes en las que se combinan creencias tradicionales de rigidez y estereotipia junto con actitudes positivas de sesgo benevolente. Se ratifica lo planteado por Moya et al. (2002) acerca del sexismo hostil y benevolente como ideologías legitimadoras complementarias, ya que cuánto más altas las puntuaciones en sexismo hostil en un grupo más alta será también la puntuación en el sexismo benevolente. Este dato es relevante en el marco de este estudio que intenta analizar aspectos psicosociales del proceso de integración de la mujer en el ejército, ya que como señalan Glick y Fiske (1996), hay un subtipo concreto de mujeres que generan actitudes benevolentes como las que aceptan el estatus superior de los hombres y otro subtipo que generan actitudes hostiles como las mujeres de carrera que amenazan el estatus de los hombres. El sexismo benevolente se asocia a evaluaciones positivas hacia mujeres tradicionales, mientras que el sexismo hostil se asocia a evaluaciones negativas hacia mujeres que trasgreden los roles de género tradicionales.

Se señalaba al inicio de este trabajo la importancia y variabilidad que el género asumía según el contexto y como este se hace más o menos saliente según la situación en la que tiene lugar la interacción. Dada la proporción de mujeres respecto de los hombres debido al cupo de 10% en el ingreso al CMN, era más probable que el género se hiciera saliente o que un entorno de mayor rigidez realizara roles tradicionalmente masculinos o femeninos (Deux & La France, 1998). Asimismo, era esperable que el género como etiqueta social mostrara su influencia de manera más marcada en una cultura masculina y jerárquica como la militar.

De manera coherente con lo reportado, los cadetes hombres puntúan más alto que las mujeres en sexismo hostil y benevolente, y sus subdimensiones, salvo en el caso de diferenciación de género complementaria en el que son las mujeres cadetes.

La mayor diferencia entre los cadetes hombres y mujeres se observa en el sexismo hostil, coincidiendo con estudios previos que señalan que cuanto más sexistas son los hombres mayor es la diferencia entre las puntuaciones de mujeres y hombres en el sexismo hostil, siendo una de las explicaciones el hecho de que probablemente las mujeres utilizan ideologías del sexismo benevolente como mecanismo de defensa de adaptación a la cultura (Moya et al., 2002). En esta línea, no es inconsistente que en la subdimensión *diferenciación de género complementaria* del sexismo benevolente, las mujeres sean quienes obtengan mayores puntuaciones que los hombres y quienes están en el último año de cursada o tienen gente a cargo muestren menores puntuaciones. La versión benevolente que plantea la complementariedad de lo instrumental con lo expresivo es más marcada, en términos de asumir creencias sexistas que apoyan una ideología justificadora del sistema, en quienes están buscando una posición de mando en una cultura masculina. De la misma manera, y quizás como contracara del mismo proceso, los que muestran mayor socialización en la institución —quienes están en cuarto año y tienen gente a cargo están más cerca de terminar y graduarse— reducen su prejuicio benevolente en esta esfera.

En términos de *roles sexuales* y *tipicidad de sexo*, se observa que hay concordancia con los estereotipos tradicionales de género en general, aunque aparecen unos matices particulares interesantes. Los cadetes hombres obtuvieron mayor puntaje en la dimensión femenina del prototipo del hombre y las cadetes mujeres mostraron mayor puntuación en la dimensión masculina del prototipo de la mujer. Asimismo, según las puntuaciones de comparación que aportan Páez y Fernández (2004) los participantes hombres incluyen cierta *expresividad* en su auto-evaluación en términos de tipicidad masculina y las mujeres cadetes se auto-evalúan de manera andrógina respecto a los roles sexuales. Más allá de que los hombres cadetes pueden mostrar una leve tendencia que los acercaría a una línea actual que da cuenta de una feminización del liderazgo en términos de mayores atributos asociados a las mujeres, se ratifica lo encontrado por Cuadrado (2004) acerca de que para

funcionar como líderes las mujeres presentan características contraestereotípicas, asemejándose a los hombres que ejercen el mismo rol que ellas y distanciándose en la dimensión masculina de los estereotipos de género de las personas de su mismo género.

En relación a los *valores*, los cadetes del CMN enfatizan valores de Autotranscendencia por sobre los de Autopromoción. Asimismo, los resultados muestran que en este grupo de cadetes no es fuerte la creencia en la dominancia social, que es deseable y justificable que un grupo domine a otro. La formación que se imparte en el CMN prioriza el bienestar y la protección de los demás o la Nación por sobre el bienestar propio, a la vez que se combina con una educación de las personas en el mando y el respeto por las jerarquías. Si embargo, esta adopción de valores centrados en el grupo o colectivo adquieren cierto matiz cuando se introduce el sexo de los cadetes o aspectos indicadores del tiempo de permanencia en la institución. Mientras las mujeres se preocupan más por el bienestar de los otros —Universalismo— los hombres enfatizan el Poder —mayor estatus sobre personas y recursos. Esto coincide con las diferencias de atributos y roles agénticos o instrumentales versus expresivos según el género reportadas por investigaciones previas (Cuadrado, 2007; Lupano Perugini et al., 2008). En relación al prejuicio, el valor de Universalismo se asocia positivamente con el contacto exogrupal mientras que el valor Poder es crítico a la hora de fundamentar el conflicto entre los grupos (Sagiv & Schwartz, 1995).

Asimismo, la *tendencia a la dominancia* aumenta en los cadetes hombres, en quienes tienen personal a cargo y en quienes se encuentran en los cursos superiores, mostrando mayor adhesión a que es deseable y justificable que un grupo domine a otros. Así como la socialización o el contacto puede reducir los niveles de sexismo benevolente al nivel de la diferencia de géneros complementaria, la mayor permanencia en la institución y la masculinidad pueden reforzar creencias jerárquicas que pueden ser producto a su vez de creencias previas al ingreso a la institución. Recordemos que los individuos que enfatizan el status sobre las personas y recursos —Poder— y, por tanto, con una alta orientación de dominancia social, tenderán a ser miembros de



instituciones y elegir roles que mantienen o incrementan la desigualdad social (Pratto et al., 1994).

Como creencias y valores complementarios, se observó que el sexismo hostil y la dominancia se asocian negativamente con valores de autotranscendencia que se orientan más al grupo y se preocupan por el bienestar de los otros, pero estos a su vez pueden promover también algunas actitudes que favorezcan el sexismo benevolente, sobre todo en lo que hace a la intimidación que alude a la heterosexualidad como una de las fuentes más poderosas de ambivalencia de los hombres respecto de las mujeres.

Los datos aquí reportados contribuyen con información relevante al estudio de las relaciones intergrupales y el sexismo desde una perspectiva que enfatiza la relación entre valores y prejuicio, y que apunta a mejorar la eficacia de intervenciones orientadas a reducir la discriminación. Uno de los requisitos para que el contacto intergrupar tenga efectos positivos es considerar los valores y la jerarquía de valores de los grupos que entran en contacto (Cuadrado, 2006). Se ha continuado así desde la psicología social del género en una línea de investigación de estudios locales sobre liderazgo y género en población militar en donde Lupano Perugini et al. (2008) señalaban como importante profundizar en el contexto castrense en las creencias y actitudes que se despliegan hacia las mujeres en una cultura organizacional donde predominan los estereotipos masculinos.

La puesta en evidencia de los mecanismos de las formas modernas del prejuicio desde el sexismo ambivalente permite hacer observable el sexismo benevolente que, como señalan Barreto y Ellemers (2005), contribuye al mantenimiento de desigualdades y pasa desapercibido como forma de prejuicio por su difícil detección e intervención sobre él por su favorabilidad. El sexismo benevolente puede ser un mecanismo central directamente relacionado con numerosos fenómenos que mediante supuestas creencias positivas sobre las mujeres inducen y mantienen indirectamente la discriminación de género.

## Referencias

- Allport, G. (1962). *La naturaleza del prejuicio*. Buenos Aires: EUDEBA.
- Barreto, M. & Ellemers, N. (2005). The burden of benevolent sexism: How it contributes to the maintenance of gender inequalities. *European Journal of Social Psychology, 35*, 633-642.
- Bem, S. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42*(2), 155-162.
- Bem, S. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review, 88*, 354-364.
- Bonder, G. & Rosenfeld, M. (2004). *Equidad de género en Argentina. Datos, problemáticas y orientaciones para la acción*. Buenos Aires: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Burguess, D. & Borgida, E. (1999). Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination. *Psychology, Public Policy, and Law, 5*, 665-692.
- Cialdini, R. B. & Trost, M. R. (1998). Social influence: Social norms, conformity, and compliance. En D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4ta. ed., Vol. 2, pp. 151-192). Boston: McGraw-Hill.
- Cuadrado, I. (2004). Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres líderes. *Psicothema, 16*, 270-275.
- Cuadrado, I. (2006). Psicología social de los valores humanos. En A. Gómez, E. Gaviría & I. Fernández (Eds.), *Psicología social* (pp. 585-573). Madrid: Sanz y Torres.
- Cuadrado, I. (2007). Psicología social y género. En I. Cuadrado & I. Fernández (Eds.), *Psicología social* (pp. 261-286). Madrid: Sanz y Torres.
- Davidov, E., Schmidt, P. & Schwartz, S. (2008). Bringing values back in: The adequacy of the European Social Survey to measure values in 20 countries. *Public Opinion Quarterly, 72*, 420-445.
- Deaux, K. & La France, M. (1998). Gender. En D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (4ta. ed., Vol. 1, pp. 788-827). Nueva York: McGraw-Hill.

- Dirección Estadística y Censos. (2008, diciembre). *Encuesta de indicadores laborales de la Ciudad de Buenos Aires*. Buenos Aires: Autor.
- Eagly, A. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A. & Karau, S. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, *109*, 573-598.
- Expósito, F., Moya, M. & Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: medición y correlatos. *Revista de Psicología Social*, *13*, 159-169.
- Glick, P. & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, *70*, 491-512.
- Glick, P. & Fiske, S. T. (1997). Hostile and benevolent sexism: Measuring ambivalent sexist attitudes toward women. *Psychology of Women Quarterly*, *21*, 119-135.
- Gómez, A. & Huici, C. (2001). Valores y reducción del prejuicio. En M. Ros & V. Gouveia (Eds.), *Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Lameiras Fernández, M. & Rodríguez Castro, Y. (2003). Evaluación del sexismo ambivalente en estudiantes gallegos/as. *Acción Psicológica*, *2*(2), 131-136.
- Lupano Perugini, M. L., Castro Solano, A. & Casullo, M. M. (2008). Prototipos de liderazgo masculino y femenino en población militar. *Revista de Psicología de la PUCP*, *26*(2), 196-217.
- Marques, J., Páez, D., Techio, E., Mendoza Pinto, R. & Espinosa Pezzia, A. (2005). Control social subjetivo y valores culturales: estudio transcultural experimental sobre el efecto Oveja Negra y un estudio de campo sobre el 11-M. *Revista de Psicología Social*, *3*(20), 289-300.
- Masser, B. M. & Abrams, D. (2004). Reinforcing the glass ceiling: The consequences of hostile sexism for female managerial candidates. *Sex Roles*, *59*, 609-615.

- Moya, M. (2004). Creencias estereotípicas y género: sexismo ambivalente. En D. Páez, I. Fernández, S. Ubillos & E. Zubietta (Eds.), *Psicología social, cultura y educación* (pp. 789-797). Madrid: Pearson.
- Moya, M. & De Lemus, S. (2004). Superando barreras: creencias y aspectos motivacionales relacionados con el ascenso de las mujeres a puestos de poder. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57, 225-242.
- Moya, M., Páez, P., Glick, P., Fernández Sedano, I. & Poeschl, G. (2002). Sexismo, masculinidad-feminidad y factores culturales. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 4, 8-9.
- Páez, D. & Fernández, I. (2004). Masculinidad-femineidad como dimensión cultural y del autoconcepto. En D. Páez, I. Fernández, S. Ubillos & E. Zubietta (Eds.), *Psicología social, cultura y educación* (pp. 195-207). Madrid: Pearson.
- Polack, M. E. (2009, 8 de noviembre). La mujer maneja sólo el 17% del poder. *Diario La Nación*. Recuperado de [http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota\\_id=1196671](http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=1196671)
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M. & Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personal variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 741-763.
- Pratto, F. & Walter, A. (2004). The bases of gendered power. En A. H. Eagly, A. Beall & R. Sternberg (Eds.), *The psychology of gender* (2da. ed., pp. 242-268). Nueva York: Guilford.
- Roccató, M., Gattino, S. & Patris, E. (2000). Personalidad, valores y orientación política. *Psicología Política*, 21, 73-97.
- Sagiv, L. & Schwartz, S. (1995). Value priorities and readiness for out-group social contact. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 437-448.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical test in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.

- Schwartz, S. (2001). ¿Existen aspectos universales en la estructura de los valores humanos? En M. Ros & V. Gouveia (Eds.), *Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados* (pp. 53-76). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Sidanius, J. & Peña, Y. (2003). The gendered nature of family structure and group-based anti-egalitarianism. *The Journal of Social Psychology*, *143*, 243-251.
- Sidanius, J. & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Struch, N. & Schwartz, S. (1989). Intergroup aggressions: Its predictors and distinctness from in-group bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, *56*, 364-373.
- Zubieta, E. M. (2008). Valores humanos y conducta social. En M. M. Casullo (Ed.), *Prácticas en psicología positiva* (pp. 203-229). Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Zubieta, E. M., Delfino, G. I. & Fernández, O. D. (2007). Dominancia social, valores y posicionamiento ideológico en jóvenes universitarios. *Psicodebate*, *8*, 151-169.

Recibido: 21 de junio, 2010

Aceptado: 15 de noviembre, 2010