

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO, SEXISMO AMBIVALENTE Y DOMINANCIA SOCIAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS CIVILES Y MILITARES

GENDER STEREOTYPES, AMBIVALENT SEXISM AND SOCIAL DOMINANCE IN CIVILIAN AND MILITARY UNIVERSITY STUDENTS

Muratori, Marcela; Zubieta, Elena¹

RESUMEN

Los cambios en los roles y la mayor presencia femenina en los distintos ámbitos sociales han permitido cambios estructurales y culturales. Estos cambios se hacen presentes y es necesario estudiarlos en instituciones formativas de la persona, como son las universidades. Desde la perspectiva psicosocial del género se desarrolló un estudio empírico orientado a indagar los estereotipos de género, las actitudes sexistas y la dominancia social en un grupo de 300 estudiantes universitarios de instituciones civiles y militares. Los resultados muestran características masculinas esquematizadas respecto a la imagen del hombre, siendo que la mujer es caracterizada con un estereotipo andrógino, relacionado probablemente a la necesidad de presentarse de manera contra estereotípica para funcionar como líderes. Asimismo, se observa la presencia de actitudes sexistas tanto hostiles como benevolentes, las cuales se relacionan con la dominancia social. Se verifican diferencias estadísticamente significativas en función del tipo de muestra.

Palabras clave:

Estereotipos de género - Sexismo ambivalente - Dominancia social - Estudiantes universitarios - Civiles - Militares

ABSTRACT

Changes in roles and the greater presence of women in different social spheres have led to adjustments ranging from the structural to the cultural. These changes are present and it is necessary to study them in person's formative institutions, such as universities. From a psychosocial gender perspective, an empirical study was carried out aimed to investigate gender stereotypes, sexist attitudes and social dominance in a group of 300 university students from civil and military institutions. The results show schematized masculine characteristics with respect to the image of the man, being that the woman is characterized with an androgynous stereotype, probably related to the need to present herself in a counter-stereotypical way to function as leaders. Likewise, the presence of sexist attitudes, both hostile and benevolent, which are related to social dominance, is observed. Statistically significant differences are verified depending on the type of sample.

Keywords:

Gender stereotypes - Ambivalent sexism - Social dominance - University students - Civilians - Military

¹Universidad de Buenos Aires (UBA), Facultad de Psicología, Instituto de Investigaciones. Email: marcelamuratori@hotmail.com

Introducción

En la actualidad, y sobre todo en la cultura occidental, se detecta que se ha producido un cambio paulatino en las creencias y en las actitudes hacia las mujeres, fomentando así su incorporación en distintos ámbitos sociales y laborales. Esto ha contribuido a una especial sensibilidad acerca de la discriminación de género y a una mayor concientización respecto a la necesidad de igualdad entre hombres y mujeres (Moya & Expósito, 2001). Estos cambios forman parte de un nuevo paradigma basado en la equidad y la igualdad de trato en el ámbito de las relaciones y prácticas que se desarrollan no solo hacia el interior de las universidades y en los distintos ámbitos laborales, sino en la sociedad en general. En este sentido, resulta necesario incorporar una dinámica de relación entre géneros que establezca normas de convivencia e interacción innovadoras para el desarrollo profesional como para las posibilidades de acceso a puestos de liderazgo (Muratori, Delfino & Botero, 2018; Zubieta, Torres, Delfino, Sosa & Beramendi, 2010) ya que la incorporación de la mujer ha generado tensiones en la socialización de los estudiantes y en las formas de definir la identidad profesional.

En lo que hace a la promoción de la igualdad de género hoy en día es poco probable encontrar personas que defiendan abiertamente la superioridad del hombre por sobre la mujer. Sin embargo, a pesar de que los avances son positivos en sí mismos, y tienden a erradicar la discriminación, actualmente se siguen presentando dificultades y limitaciones.

Los datos estadísticos que conciernen a la presencia de las mujeres en los distintos ámbitos dan cuenta de que persisten fuertes asimetrías de género en la relación entre, por ejemplo, la educación y la posición laboral (Arango Gaviria, 2008). Así, el papel que desempeñan los roles de género tradicionales en el proceso de elección de las carreras profesionales pone en evidencia la segregación por sexo y el mantenimiento de los estereotipos femeninos y masculinos de la sociedad. Las personas que acceden a la universidad confeccionan distintas estrategias, construyen identidades y proyectos de vida que refuerzan la división sexual de las profesiones y cuestionan las (des)igualdades sociales. Esto, en gran medida, puede ser considerado producto de las distintas representaciones de género adquiridas a través de los procesos de socialización, dentro de determinados contextos culturales.

Muchas son las disciplinas que abordan la temática de género, entre las que se encuentra la Psicología Social. Desde esta perspectiva, se concibe a la cultura como un conjunto de conocimientos compartidos por un grupo de individuos que tienen una historia en común y participan en una estructura social determinada (Triandis, 1995). En este sentido, la cultura institucional refiere a los valores y creencias compartidas y persistentes de los integrantes de determinada organización respecto a las tareas centrales y las relaciones humanas dentro de la misma y para con la sociedad (Davis & Newstrom, 1999). Éstas, además de orientar la conducta, desempeñan un rol clave para el funcionamiento psicológico y social de los individuos.

La Psicología Social del Género (Eagly & Karau, 2002)

hace referencia a todas aquellas creencias sobre los roles y responsabilidades apropiados para los hombres y mujeres (cómo son o deben ser) y la relación que se establece entre ellos (País Andrade, 2018). Así, el foco no está puesto en cómo son los hombres y las mujeres, sino en cómo se tiende a percibirlos (Cuadrado, 2007), siendo las dimensiones más utilizadas para este análisis las de masculinidad-feminidad o instrumentalismo- expresividad (Bem, 1981). La masculinidad es asociada con una orientación instrumental que implica la realización de las tareas y resolución de problemas; mientras que la feminidad es asociada a una orientación de expresividad que implica conseguir el bienestar de los demás y la armonía del grupo (Moya & De Lemus, 2004). Históricamente, las culturas organizacionales se constituyeron sobre la base de valores asociados a las características de personalidad masculina, enfatizando cualidades como la competencia, la asertividad, el éxito, el dinero, etc. (Barrancos, 2007). Este tipo de organizaciones, denominadas culturas masculinas (Hofstede, 1999), promueven un modelo masculino de liderazgo. De esta forma, se resalta que una gran parte de las definiciones vinculadas al trabajo se han combinado con la ideología y la cultura hegemónica masculina, siendo por mucho tiempo lo laboral fuente de concepciones normativas de género y espacio para la construcción de la identidad masculina.

En este marco, Eagly y Karau (1991) analizan en profundidad el fenómeno estudiando las posibles barreras que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo. Los tipos de barreras identificadas son: a) organizacionales: referidas a prácticas que ubican a las mujeres en desventaja en comparación con sus pares hombres igualmente capacitados (e. g. exigencia de altos estándares de rendimiento y esfuerzo hacia las mujeres, existencia de culturas corporativas hostiles, existencia de prejuicios y discriminación, falta de reconocimiento y apoyo hacia las mujeres y falta de oportunidades de desarrollo para las mujeres); b) interpersonales: en relación a los obstáculos que se les presentan a las mujeres en el contexto laboral, más específicamente en las relaciones de trabajo (e. g. existencia de prejuicios masculinos basados en estereotipos y preconceptos, falta de apoyo interpersonal y emocional, exclusión de las mujeres en reuniones informales); c) personales: asociadas a las circunstancias de la vida personal de las mujeres y/o en la falta de ciertos conocimientos que les impiden progresar en sus carreras, (como ser la falta de habilidades sociales y políticas, el conflicto entre responsabilidades hogareñas y laborales). La perspectiva española, representada por autores como Moya, Cuadrado y Morelo Alonso, entre otros, busca encontrar explicación de la escasa presencia de mujeres en cargos directivos y/o puestos de liderazgo, a través del estudio de variables psicosociales relevantes como son los rasgos y valores estereotípicos de género. Según sus estudios, la causa directa de la escasa representación de mujeres en roles de liderazgo se basa en que éstas presentan características que no se ajustan a los rasgos y motivaciones necesarios para acceder y lograr éxito en posiciones jerárquicas (Browne, 1999; Goldberg, 1993).

En esta línea, Schein (2001) propone que “uno de los problemas más importantes para las mujeres líderes de todos los países es que existe un estereotipo persistente que asocia la dirección con ser hombre” (p. 681). Sus estudios muestran que las personas perciben que existen ciertas características propias de los puestos directivos que únicamente poseen los hombres, lo que puede fomentar sesgos contra las mujeres en selección, promoción, entrenamiento y ocupación de puestos directivos.

Eagly y Karau (2002) destacan que el prejuicio emerge cuando los seguidores perciben que existe incongruencia entre las características que son esperadas para el ejercicio de los roles de liderazgo (mayormente masculinas) y las características estereotípicas de género (femeninas). Cuadrado, Navas y Molero (2006) sostienen que en este proceso de adaptación de la mujer, ellas han incorporado y asimilado características típicamente masculinas. Estos cambios serían: (a) el valor que ellas comenzaron a darle a los atributos del mundo del trabajo como la libertad, el desafío, el liderazgo, el prestigio y el poder; (b) las aspiraciones universitarias; (c) el animarse a exhibir comportamientos desafiantes y riesgosos; y (d) el comenzar a auto-describirse de manera más competente, asertiva y dominante.

Es por estas razones que el proceso de adaptación de la mujer al mercado laboral llevó a un cambio dinámico generando una transformación también en las instituciones (Frederic, 2013). Algunos cambios organizacionales que benefician a las mujeres, tienden a enfatizar las relaciones democráticas, la toma de decisiones participativa, la delegación y el liderazgo; habilidades que son principalmente adscriptas a las mujeres. En la medida que las organizaciones progresan hacia la valoración de cualidades más femeninas, la incongruencia de rol que subyace al prejuicio hacia las mujeres líderes se modera ya que éstas tienden a masculinizarse a la vez que los roles de liderazgo se feminizan (Ministerio de Defensa, 2006). En este marco, diversos estudios plantean que las actitudes funcionan como esquemas que permiten procesar e interpretar la información, guían las orientaciones cognitivas y valorativas de las personas (Zubieta, 2005). Los estereotipos representan la dimensión cognitiva de las actitudes. Según Cuadrado (2007), los estereotipos de género son el conjunto de creencias generalizadas y socialmente compartidas sobre los atributos y características que poseen hombres y mujeres. Éstos se suelen aplicar de manera indiscriminada a todas las personas que componen uno de estos dos grupos. Los prejuicios, en tanto la dimensión afectiva de las actitudes, fueron definidos por Allport (1954) como “una antipatía basada en una generalización inflexible y errónea, dirigida hacia un grupo como totalidad o hacia un individuo por formar parte de un grupo” (p. 9). Estas actitudes negativas no están dirigidas hacia un grupo distinto al propio necesariamente, sino que las mismas pueden estar dirigidas al propio grupo de pertenencia de la persona (Etchezahar, Ungaretti & Rabbia, 2018). Dado que hoy en día es poco probable hallar conceptualizaciones tradicionales y manifiestas sobre el sexismo, para Expósito, Moya y Glick (1998) hay que diferenciar las

viejas modalidades de prejuicio, que suponían la inferioridad de la mujer respecto de los hombres, con las nuevas formas de sexismo que son más sutiles e imperceptibles, pero que por ello no dejan de ser peligrosas o menos dañinas (Lameiras Fernández & Rodríguez Castro, 2003). Glick y Fiske (1996) han desarrollado un enfoque que intenta dar cuenta de esta nueva modalidad de sexismo, 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: “la existencia simultánea del poder estructural de los varones y el poder diádico de las mujeres (basado en la interdependencia en las relaciones) que crea ideologías sexistas ambivalentes, compuestas del sexismo hostil y del sexismo benevolente” (p. 121). Así, el sexismo benévolo sigue siendo sexismo, a pesar de los sentimientos positivos que pueda tener el perceptor, porque descansa en la dominación tradicional del varón y tiene aspectos comunes con el sexismo hostil: las mujeres están mejor en ciertos roles y espacios y son “más débiles”. De hecho, el sexismo benevolente puede ser hasta más peligroso que el hostil, ya que puede utilizarse para compensar o legitimar a aquél. Además, quien es sexista benevolente no suele considerarse a sí mismo sexista, por ende, la posibilidad de intervención en contra de esta forma de sexismo es más difícil. Ambos tipos de sexismo pueden convertirse en una potente combinación para conseguir la subordinación de las mujeres. Según Glick y Fiske (1999), hay un subtipo 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. En esta línea, Pratto y Walter (2004) consideran que el poder es una variable relevante para la comprensión de las relaciones de género por lo que, desde la teoría de la Dominancia Social, la discriminación de género es parte del sistema de desigualdades característico de las sociedades basadas en la dominancia grupal. La orientación de dominancia social consiste en la tendencia a preferir relaciones jerárquicas entre los grupos y a pensar en el grupo de pertenencia como superior a los otros. Es considerada como uno de los factores psicológicos que induce a la aceptación de los mitos de legitimación de la desigualdad.

Muchas son las investigaciones que indagan acerca de las creencias sexistas y los estereotipos de género (Alemany-Arreola, Robles & De la Flor, 2019; Cuadrado Guirado, 2007). Por un lado, su mantenimiento dificulta la consecución de una sociedad igualitaria (Esteban & Fernández, 2017), pero también su estudio se torna relevante en cuanto son considerados factores fundamentales en lo que hace a la violencia de género (Aguaded, 2017; Bendixen & Kennair, 2017) y a la homofobia (Aosved & Long, 2006; Davies, Gilston, & Rogers, 2012), entre muchas otras cuestiones. Estos estudios se han centrado en distintas poblaciones, con gran énfasis sobre todo en los jóvenes (Aguaded, 2017; Amurrio-Vélez, Larrinaga-Rentaría, Usategui-Basozobal & Del ValleLoroño, 2012; Esteban

& Fernández, 2017; Lameiras & Rodríguez, 2002, 2003; Morales, Díaz, y Etopa, 2013; Silván-Ferrero y Bustillos, 2007) y adolescentes (Aliri-Lazcano, Garaigordobil-Landazabal & Martínez-Valderrey, 2013; Boscón, Saavedra & Arias, 2013; Moyano-Pacheco, Expósito-Jiménez & Trujillo-Mendoza, 2013, Pacheco Carpio, Cabrera Albert & Mazón Hernández, 2015; Pozo-Muño, Martos-Méndez & Alonso-Morillejo, 2010; Rodríguez-Castro, Lameiras-Fernández & Rodríguez-Castro, 2002; Lameiras-Fernández, Carrera-Fernández & Faílde-Garrido, 2010, Ruiz-Gutiérrez & Santana-Vega, 2018). En general, se verifican niveles medios-altos de sexismo en varones y en mujeres, siendo que los primeros son más sexistas y proclives a diferenciar a las personas por roles de género.

En lo que hace a las investigaciones con estudiantes universitarios en general (Arango Gaviria, 2008; Azorín-Abellán, 2017; León & Aizpurúa, 2019; Madolell Orellana, Gallardo Vigil & Alemany Arrebola, 2020; Martín Rodrigo, 2018) y, de carreras específicas tales como Trabajo Social (Rodríguez-Otero & Mancinas-Espinoza, 2016), Agronomía (Pacheco-Carpio, Cabrera-Albert & Mazon-Hernández, 2014), Educación (Aguaded-Ramírez, 2017) y Estomatología (Rodríguez-Sotomayor, Pardo-Fernández & Martínez-Paumier, 2019), por nombrar solo algunas, los resultados muestran que los hombres también puntúan significativamente más alto que las mujeres en sexismo ambivalente, tanto en sexismo hostil como benevolente. Por otro lado, una ideología más conservadora y ser creyente predicen actitudes más sexistas en ambos géneros. En algunos casos, sin embargo, se encontró que el efecto de la edad, la ideología política y la orientación sexual dependen del sexo de los participantes. De esta manera, se pudo comprobar la vigencia de los estereotipos de género en la visión del mundo de los jóvenes universitarios, así como su carácter sexista al establecer como *naturales* cualidades, aptitudes, comportamientos y capacidades que varían en función del género de la persona y que provocan valoraciones asimétricas ante actitudes y habilidades similares.

Cabe destacar que la mayoría de las investigaciones se encuentran en población española, hallándose pocos estudios locales desde una perspectiva psicosocial. Respecto a nuestro país, se ha abordado la temática del sexismo ambivalente, los estereotipos y valores con especial énfasis en el ámbito universitario militar (Muratori, Delfino & Botero, 2018; Zubieta, Sosa & Torres, 2011) hallándose la presencia de actitudes sexistas, tanto hostiles como benevolentes. Respecto a los roles sexuales y la tipicidad de género, las participantes mujeres muestran estereotipos andróginos, asociados probablemente a la necesidad de presentarse de manera contra estereotípica para funcionar como líderes, en una institución concebida y predominantemente asociada con lo masculino, como lo es la militar. Sin embargo, no se encontraron estudios que comparen estas variables en los distintos tipos de muestra.

Lo anteriormente expuesto implica que los cambios en normativas y/o legislaciones no tendrán los resultados esperados si no van acompañados por un cambio en los valores y creencias que incentivan un determinado tipo de

comportamiento (Föhrig & Pomares, 2004). Sólo con una transformación cultural se puede integrar a las mujeres, como pares, dentro de los distintos ámbitos públicos y sociales.

En este marco, se realizó un estudio empírico con el objetivo de visibilizar los estereotipos de género y los niveles de sexismo que aún persisten con el fin de contar con información que contribuya en el diseño de intervenciones sociales pertinentes y eficaces (como ser una campaña permanente de sensibilización, difusión y educación para la población en general y para los estudiantes de distintos niveles educativos en especial) que respondan a la necesidad de políticas públicas basadas en evidencia para proteger los derechos humanos y erradicar todo tipo de discriminación de género, así como las implicancias que ocasiona el sexismo.

MÉTODO

Tipo de estudio y diseño

Se desarrolló un estudio de diseño no experimental transversal, con alcance descriptivo, correlacional, con estudiantes universitarios civiles y militares como unidad de análisis.

Participantes

La muestra, no probabilística intencional, estuvo compuesta por 300 estudiantes universitarios, pertenecientes a dos ámbitos institucionales distintos: el 50% del ámbito civil y el 50% del militar. El rango de edad fue de entre 18 y 25 años, con una media de 21.88 años (SD = 2.18). El 60.7% de la muestra era del género masculino y el 39.3% del femenino. Cabe señalar que existe asociación entre el género de los participantes y el tipo de muestra ($X^2_{(1)} = 14.304$; $p < .000$) dado que en la muestra militar el porcentaje de hombres fue de 71.3%, siendo representativo de la población de estudio. Es por esta asociación que los análisis fueron controlados por género en todos los casos. En la muestra civil el género estuvo equiparado (50% del género femenino y 50% del masculino).

Instrumento

Se evaluaron los siguientes datos sociodemográficos: edad, sexo, año de educación académica y área o carrera a la que pertenecen.

El Inventario de Roles Sexuales (versión adaptada por Páez y Fernández, 2004 de la escala original de Bem, 1974) es un cuestionario orientado a medir la instrumentalidad o masculinidad y la expresividad o feminidad como dimensiones independientes. Consta de 18 ítems divididos en dos subescalas: nueve atributos considerados masculinos y nueve atributos considerados femeninos. 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, por ejemplo, "atlético", "de personalidad fuerte", "cariñoso" o "amante de los niños". Según las puntuaciones de Páez y Fernández (2004), las personas de género masculino que puntúan 34 o más en masculinidad están en posiciones

instrumentales y por encima de la media, y si puntúan 41 o más en feminidad están en posiciones expresivas. Por su parte, las personas de género femenino que tienen puntuaciones de 32 o más en masculinidad se sitúan en el rango de personas instrumentales, y si puntúan 46 o más en feminidad están en posiciones de personas expresivas. Asimismo, según la tipología de roles sexuales para el hombre típico, un puntaje inferior a 41 en feminidad y un puntaje superior a 35 en masculinidad los caracteriza como Masculinos. Para las mujeres, un puntaje en masculinidad superior a 32 y en feminidad superior a 46 las caracteriza como andróginas. Las fiabilidades evaluadas a través del Alpha de Cronbach para las dimensiones resultantes fueron: Masculinidad-Hombres (0.80), Feminidad-Hombres (0.84), Masculinidad-Mujeres (0.68), Feminidad-Mujeres (0.86), Masculinidad-Si mismo (0.74) y Feminidad-Si mismo (0.75).

Se utilizó la validación argentina (Vaamonte & Omar, 2012) del Inventario de Sexismo Ambivalente (Glick & Fiske, 1996) para indagar la presencia de actitudes sexistas ambivalentes. Consta de 22 ítems con un continuo de respuesta de 1 (*totalmente en desacuerdo*) a 7 (*totalmente de acuerdo*) en el que los participantes deben responder a ítems tales como: “*Aun cuando un hombre logre muchas cosas en su vida, nunca podrá sentirse verdaderamente completo a menos que tenga el amor de una mujer*” o “*En caso de una catástrofe, las mujeres deben ser rescatadas antes que los hombres*”. Permite evaluar un único factor de sexismo hostil (α de Cronbach = .90) y tres factores de sexismo benevolente: paternalismo protector (α de Cronbach = .71), diferenciación de género complementaria (α de Cronbach = .60) e intimidad heterosexual (α de Cronbach = .86).

Para medir la dominancia social se utilizó la Escala de Orientación de Dominancia Social (Sidanius & Pratto, 1999) que evalúa el grado en que las personas adhieren a un esquema de creencias basado en la desigualdad entre los grupos. Estas creencias, afirman que es deseable y justificable que un grupo domine a otros. Está compuesta por 16 ítems 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*, en los que los participantes deben indicar en qué medida están de acuerdo con cada una de las afirmaciones (1 = *totalmente desacuerdo* / 7 = *totalmente de acuerdo*). Los ítems se agrupan en dos dimensiones: Oposición a la Igualdad (α de Cronbach = .78) y Dominancia grupal (α de Cronbach = .76).

Procedimiento de recolección y análisis de datos

Los datos de los participantes se registraron mediante los instrumentos mencionados con anterioridad. La administración del cuestionario fue colectiva y autoadministrada. En ambas muestras se contactó con directivos y/o profesores quienes cedieron un tiempo de clase para completar la información. A los participantes se les informó sobre los objetivos de la investigación y la confidencialidad de sus datos, y se les solicitó su consentimiento para colaborar, aclarando el carácter voluntario de su participación. Se utilizó el paquete estadístico SPSS 25 para la carga y

análisis de datos. Los estadísticos descriptivos obtenidos fueron la media, la desviación típica, mínimo, máximo, porcentajes y frecuencias según el caso. Para los análisis de comparación de grupos se utilizó la prueba t de student y análisis univariantes (para comparar los tipos de muestra controlando el género de los participantes). Las relaciones entre las variables se obtuvieron utilizando la correlación de Pearson. En todos los casos se consideró un nivel de significatividad de .05. Los coeficientes de fiabilidad de las escalas se calcularon a través del alpha de Cronbach.

Resultados

Respecto a los roles sexuales y su tipicidad (Tabla 1), los participantes caracterizan al hombre típico con atributos mayoritariamente masculinos tales como personalidad fuerte, individualista o egoísta más que con características femeninas. Sin embargo, a la hora de calificar las cualidades típicas de la mujer, eligen tanto atributos tradicionalmente femeninos (e. g. sumisa, cariñosa y comprensiva, entre otros) como atributos tradicionalmente masculinos (e. g. personalidad fuerte, actúa como líder principalmente). De esta manera, los estudiantes caracterizan a la mujer típica como andrógina.

No se hallaron diferencias estadísticamente significativas en la caracterización del hombre y de la mujer típica en función del género de los participantes.

En relación a la auto-caracterización, los participantes que se perciben de género masculino se ven más cercanos al prototipo masculino. Por el contrario, las participantes que se perciben de género femenino presentan un auto-concepto más instrumental o masculino.

Tabla 1
Puntuaciones en roles sexuales

Dimensiones	M	SD
Hombre típico- masculino	48.08	7.35
Hombre típico- femenino	36.68	8.15
Mujer típica- masculina	40.44	7.60
Mujer típica- femenina	49.68	7.29
Auto caracterización- género masculino		
Características masculinas	42.09	7.38
Características femeninas	39.97	7.26
Auto caracterización- género femenino		
Características masculinas	36.75	7.55
Características femeninas	44.74	7.68

Como se puede observar en la Tabla 2, la puntuación media en sexismo hostil es de 42.21 puntos y en sexismo benevolente de 38.74. Ambas puntuaciones superan ampliamente los puntos de cortes establecidos por Moya (2004), evidenciando que estas creencias son fuertemente compartidas por todos los participantes de la muestra.

En lo que hace al análisis de las subdimensiones del sexismo benevolente, se verifica en primer lugar la presencia del paternalismo protector, que refuerza la idea de que las mujeres son más débiles e inferiores a los hombres y que legitima la figura dominante masculina. En segundo lugar, está la intimidad heterosexual, que da cuenta de la valoración de las relaciones heterosexuales como fuente importante de felicidad. 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.

Tabla 2
Puntuaciones en sexismo ambivalente

Dimensiones	M	SD
Sexismo Hostil	42.21	14.76
Sexismo Benevolente	38.74	13.13
- Paternalismo protector	13.57	5.30
- Diferenciación de género complementaria	11.73	3.91
- Intimidad heterosexual	13.37	6.66

Asimismo, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en sexismo hostil y benevolente, y en sus subdimensiones en función del género (ver Tabla 3), a excepción de diferenciación de género complementaria. Son los participantes varones quienes puntúan considerablemente más alto que las mujeres en las distintas dimensiones.

Tabla 3
Diferencias en sexismo ambivalente en función del género

Dimensiones	Masculino	Femenino	t(gl)	P
Sexismo Hostil	46.19	35.80	5.997(206,172)	<.001
Sexismo Benevolente	42.72	32.36	7.118(292)	<.001
Paternalismo protector	15.57	10.49	9.138(296)	<.001
Diferenciación de género complementaria	11.90	11.48	.896(295)	.37
Intimidad Heterosexual	15.15	10.60	6.104(297)	<.001

En relación a la orientación a la dominancia social, la puntuación obtenida en la dimensión Oposición a la igualdad es relativamente baja (M = 2.83, SD = 1.02) y la Dominancia grupal presenta valor medio (M = 3.19, SD = 1.06), indicando que los participantes no sostienen fuertemente esta creencia. En cuanto a las diferencias según género, los varones muestran una mayor orientación a la dominancia social en ambas dimensiones, en comparación a las mujeres (ver Tabla 4).

Tabla 4
Diferencias en la orientación a la dominancia social según género

Dimensiones	Masculino	Femenino	t(gl)	P
Oposición a la igualdad	3.01	2.56	3.749(287)	<.001
Dominancia grupal	3.37	2.92	3.655(291)	<.001

Como se verifica en la Tabla 5, son los estudiantes militares quienes tienden a percibir aún más atributos vinculados a la instrumentalidad o masculinidad al hombre típico, en comparación a los estudiantes civiles. Al mismo tiempo, son quienes también le asignan más características femeninas.

En lo que hace a la caracterización de la mujer típica, no se observan diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la instrumentalidad, pero sí en relación a la expresividad. Son los participantes militares quienes le atribuyen más cualidades femeninas a la mujer típica, a diferencia de los civiles.

En relación a la auto-categorización, los estudiantes civiles se describen con características más femeninas que los estudiantes militares.

Tabla 5
Diferencias en los roles sexuales según tipo de muestra (civil/militar)

Dimensiones	Militares	Civiles	F(gl)	p	η ² p
Hombre típico-masculino	51.02	45.23	50.049(1,292)	<.001	.146
Hombre típico-femenino	38.27	35.20	10.159(1,283)	.002	.035
Mujer típica-masculina	40.92	39.97	2.008(1,289)	.16	.007
Mujer típica-femenina	51.15	48.30	13.740(1,287)	<.001	.046
Sí mismo-masculino	42.74	37.29	28.665(1,294)	<.001	.089
Sí mismo-femenino	41.27	42.83	.006(1,294)	.94	.000

Respecto al sexismo ambivalente, se observan diferencias estadísticamente significativas en todas las dimensiones según el tipo de muestra. Son los estudiantes militares quienes exhiben más actitudes negativas hacia las mujeres tanto de manera hostil como benevolente.

Tabla 6
Diferencias en sexismo ambivalente según tipo de muestra (civil/militar)

Dimensiones	Militares	Civiles	F(g)	p	η ² p
Sexismo hostil	47.48	37.05	28.715(1,292)	.00	.90
Sexismo benevolente	44.16	33.47	40.429(1,291)	.00	.122
Paternalismo protector	15.38	11.77	23.907(1,295)	.00	.075
Diferenciación de género complementaria	12.82	10.67	23.154(1,294)	.00	.073
Intimidad heterosexual	15.82	10.93	33.421(1,296)	.00	.101

Respecto a la orientación a la dominancia social, se verificaron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión de Dominancia grupal ($F(1, 290) = 11.012$; $p = .001$; $\eta^2p = 0.04$. Civiles: $M = 2.96$; Militares: $M = 3.44$), no así en la Oposición a la igualdad ($F(1, 286) = 1.491$; $p = .22$; $\eta^2p = 0.005$. Civiles: $M = 2.96$; Militares: $M = 2.72$). Son los participantes militares quienes tienden a apoyar en mayor medida el mantenimiento y la opresión activa de las jerarquías, como forma de justificar al propio grupo, en comparación con los estudiantes civiles.

Por último, los resultados presentados en la Tabla 7 permiten verificar que existe relación positiva de todos los tipos de sexismo (tanto hostil, como las tres dimensiones del benevolente) con la dominancia social en sus dos dimensiones, siendo que la dominancia grupal correlaciona de manera aun más fuerte que la oposición a la igualdad.

Tabla 7
Correlaciones entre sexismo ambivalente y orientación a la dominancia social

	Oposición a la igualdad	Dominancia grupal
Sexismo hostil	.260**	.491**
Sexismo benevolente	.268**	.469**
- Paternalismo protector	.235**	.416**
- Diferenciación de género complementaria	.129*	.340**
- Intimidad heterosexual	.282**	.389**

Nota. ** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral); * la correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

Discusión

En términos de roles sexuales y tipicidad de sexo, los resultados encontrados en este estudio muestran que, en general, existe una concordancia con los estereotipos tradicionales de género, aunque se verifican algunos matices particulares interesantes. Los estudiantes universitarios de la muestra, tanto hombres como mujeres, coinciden en caracterizar al hombre típico con características tradicionalmente masculinas, es decir, con atributos más agénticos e instrumentales. En la misma línea, los participantes hombres tienen una imagen de sí mismo instrumental o masculina. Esta tendencia se repite al analizar el tipo de muestra. Si bien los militares y los civiles coinciden en la atribución de roles y características instrumentales en relación al hombre típico, manteniendo un esquema de roles sexuales rígido, se observan diferencias entre ellos. De manera esperable debido a la cultura institucional de la que forman parte, son los militares quienes le asignan más características masculinas al hombre típico. Sin embargo, son también los cadetes quienes obtienen un mayor puntaje en la dimensión femenina del prototipo del hombre, es decir, que incluyen cierta expresividad en la tipicidad masculina. Esto podría estar asociado a lo que plantea Cuadrado (2004) acerca de una feminización del liderazgo en términos de mayores atributos femeninos para lograr un liderazgo transformacional.

Lo interesante surge a la hora de caracterizar a la mujer típica, donde tanto hombres como mujeres, le atribuyen características femeninas y masculinas de manera similar, es decir, de manera andrógina. A su vez, las participantes mujeres tienen un autoconcepto más instrumental. Esto, por un lado, corrobora lo hallado por Cuadrado (2004) acerca de que para funcionar como líderes, las mujeres necesitan presentar 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. Estos datos son esperables dado que se trata de estudiantes universitarios, que se están formando para adentrarse en el ámbito laboral y profesional, donde la brecha de género tanto en lo que hace a ocupación de puestos de trabajo, ascenso a puestos directivos, e ingresos, entre otros, persiste al día de hoy. Coinciden también con las diferencias de atributos y roles agénticos o instrumentales versus expresivos según el género reportadas en estudios previos (Cuadrado, 2007; Lupano Perugini et al., 2008).

Por otro lado, los participantes sostienen creencias sexistas ambivalentes en las que se combinan creencias tradicionales de rigidez y hostilidad junto con actitudes positivas de sesgo benevolente. Se corrobora 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 del presente estudio que intenta analizar aspectos psicosociales del proceso de integración de la mujer en el ámbito universitario, e incluso

considerando a mujeres que forman parte de una institución militar ya que, como señalan Glick y Fiske (1996), hay un subtipo concreto de mujeres que genera actitudes benevolentes como las que aceptan el estatus superior de los hombres y otro subtipo que genera 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. De manera coherente con estudios previos, los participantes hombres puntúan más alto que las mujeres en sexismo hostil y benevolente, y sus subdimensiones, salvo en el caso de diferenciación de género complementaria, donde no se hallaron diferencias. Como plantea Moya (2004), el hecho de que los hombres puntúen más alto es esperable debido a que el sexismo se basa en el mantenimiento del poder y de una identidad distintiva y positiva por parte de los hombres en relación a las mujeres, junto a la presencia de deseos de intimidad y dominación sexual. También, son los militares quienes presentan niveles más altos de sexismo en todas sus dimensiones, lo que puede relacionarse con una ideología justificadora del sistema, en quienes están buscando una posición de mando en una cultura masculina.

En relación a la orientación a la dominancia social, los resultados muestran que en este grupo de estudiantes no existe una fuerte creencia en la dominancia social, es decir, que es deseable y justificable que un grupo domine a otro. Esto puede deberse a que la formación impartida en las universidades se centra muchas veces en valores orientados al grupo o al colectivo social. Sobre todo, en las instituciones de formación militar, buscan priorizar el bienestar y la protección de los demás o la Nación por sobre el bienestar propio, a la vez que entrenan a los cadetes en la importancia del mando y el respeto por las jerarquías. Sin embargo, al comparar entre los dos grupos, la tendencia a la dominancia aumenta en los cadetes hombres, mostrando mayor adhesión a la creencia de que es deseable y justificable que un grupo domine a otros. Así, se podría pensar que la socialización en culturas determinadas y la masculinidad pueden reforzar creencias jerárquicas que son a su vez producto de creencias previas. Además, las personas que enfatizan el status sobre las personas y recursos y, por lo 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).

Por último, y en línea con estudios previos (Garaigordobil & Aliri, 2013), se observa que el sexismo, en todas sus dimensiones y la dominancia social se asocian de manera positiva y fuerte. 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 las creencias y el prejuicio, y que apunta a mejorar la eficacia de intervenciones orientadas a reducir la discriminación.

Aún con las limitaciones de muestras intencionales que no permiten hacer generalizaciones, es importante abrir en el

ámbito local una línea de investigación con estudios sistemáticos replicados en el área de la psicología social del género. En particular, también es relevante profundizar estos estudios en el contexto universitario, dado que se trata de un ámbito de formación de futuros profesionales. El poder visibilizar y detectar los mecanismos de las formas modernas del prejuicio, es decir, del sexismo ambivalente que, si bien pasa más desapercibido, mantiene desigualdades, permitirá intervenir sobre él para disminuirlo e, idealmente, erradicarlo.

REFERENCIAS

- Aguaded-Ramírez, E.M. (2017). Análisis de la presencia de sexismo en alumnado universitario. *ENSAYOS, Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 32(1). doi: 10.8239/ensayos.v32i1.1333
- Alemany-Arrebola, I., Robles, M.C. & De la Flor, M.A. (2019). Las actitudes, los estereotipos y los prejuicios. En M.A. Gallardo-Vigil y J. Alemany-Arrebola (Eds.), *Las actitudes ante diversas realidades sociales. Buenas prácticas para la educación inclusiva* (pp. 1-7). Granada: Editorial Comares.
- Aliri-Lazcano, J., Garaigordobil-Landazabal, M. & Martínez-Valderrey, V. (2013). Sexismo y características del centro escolar: diferencias en función del tipo de centro. *Revista de Investigación Educativa*, 31(2), 349-360
- Allport, G. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, M. A.: Addison-Wesley.
- Amurrio-Vélez, M., Larrinaga-Rentería, A., Usategui-Basozobal, E., & Del ValleLoroño, A.I. (2012). Los estereotipos de género en los/las jóvenes y adolescentes. Donostia: Eusko Ikaskuntza.
- Antúñez, C. (2008). Políticas y programas de género en el ámbito laboral: creación de la Coordinación de equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo. *Revista de Trabajo*, 4(6), 217-222.
- Arango Gaviria, L.G. (2008). *Jóvenes en la universidad: género, clase e identidad profesional*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- Azorín-Abellán, C.M. (2017). Actitudes hacia la igualdad de género en una muestra de estudiantes de Murcia. *Revista Complutense de Educación*, 28(1), 45-60. Doi: 10.5209/rev_RCED.2017.v28.n1.48715
- Barberá, E. (1998). *Psicología del género*. Barcelona: Ariel.
- Barrancos, D. (2007). *Mujeres en la Sociedad Argentina. Una historia de cinco siglos*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Bellomo, L. (2008). Derechos y cotidianeidad. La violencia como obstáculo. La naturaleza distingue, la cultura jerarquiza. En Ministerio de Defensa (Ed.), *Ciudadanía, democracia y derechos humanos para las Fuerzas Armadas* (pp. 67-82). Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- Bem, S. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2), 155-162.
- Boscón, M., Saavedra, J. & Arias, S. (2013). Conflictos y violencia de género en la adolescencia. Análisis de estrategias discursivas y recursos para la coeducación. *Profesorado, Revista de curriculum y formación del profesorado*, 17(1), 289-307.
- Browne, K. (1999). *Divided labours: An evolutionary view of women at work*. New Haven: Yale University Press.
- Burn, S.M. & Busso, J. (2005). Ambivalent Sexism, Scriptural Literales and Religiosity. *Psychology of women quarterly*, 29, 412-418. doi: 10.1111/j.1471-6402.2005.00241.x

- Cárdenas-Castro, M., Lay-Lisboa, S., González, C., Calderón-Carvajal, C. & Alegría, I. (2010). Inventario de sexismo ambivalente: adaptación, validación y relación con variables psicosociales. *Revista salud & sociedad*, 1(2), 125-135. doi: 10.22199/S07187475.2010.0002.00006
- Cuadrado Guirado, M.I. (2007). Estereotipos de género. En J.F. Morales, E. Gaviria, M.C. Moya Morales, M.I. Cuadrado Guirado, *Psicología Social* (pp. 243-266). Madrid: Mc Graw Hill.
- Cuadrado, I., Navas, M. & Molero, F. (2004). El acceso de las mujeres a puestos directivos: Género, contexto organizacional y estilos de liderazgo. *Revista de Psicología General y aplicada*, 57(2), 181-192.
- Cuadrado, I. & Turrillo, E. (2014). ¿Qué sienten y piensan los/las adolescentes acerca de diferentes subtipos de mujer? Una aplicación del modelo del contenido de los estereotipos. *Revista de Psicología Social*, 15-28.
- Cuervo, S.L., Medrano-Samaniego, M.C. & Aierbe-Barandiaran, A. (2016). Televisión y valores percibidos por los adolescentes: Diferencias transculturales y de género. *Educación XX1*, 19(2), 383-404. doi: 10.5944/educXX1.13951
- Colás-Bravo, P. & Villaciervos-Moreno, P. (2007). La interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes. *Revista de Investigación Educativa*, 25(1), 35-58.
- De Sola, A., Martínez-Benlloch, I. & Meliá, J.L. (2003). El cuestionario de actitudes hacia la igualdad de géneros (CAIG): elaboración y estudio psicométrico. *Anuario de Psicología*, 34(1), 101-123.
- Díaz-Aguado, M.J. (2003). Adolescencia, sexismo y violencia de género. *Papeles del Psicólogo*, 84, 35-44. Esteban-Ramiro, B. & Fernández-Montaño, P. (2017). ¿Actitudes sexistas en jóvenes?: Exploración del sexismo ambivalente y neosexismo en población universitaria. *Femeris*, 2, (2), 137-153. doi: 10.20318/femeris.2017.3762
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw-Hill.
- Eagly, A.H. & Carli, L.L. (2007). *Through the labyrinth. The truth about how women become leaders*. Boston: Harvard Business School Press.
- Eagly, A.H. & Karau, S.J. (1991). Gender and the emergence of leaders. A meta analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 685- 710.
- Eagly, A.H. & Karau, S.J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Eagly, A.H. & Johnson, B.T. (1990). Gender and leadership style: A metaanalysis. *Psychological Bulletin*, 108, 233-256.
- Etchezahar, E., Ungaretti, J. & Rabbia, H. (2018). ¿Por qué nos cuesta tanto vivir juntos/as? Una mirada psico-política del prejuicio, los estereotipos y la discriminación. En S. Brussino (Ed.), *Políticamente*. Buenos Aires: CONICET.
- Expósito, F., Montes, B. & Palacios, M. (2000). Características distintivas de la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral. En D. Caballero, M.T. Méndez, y J. Pastor (Eds.), *La mirada psicosociológica. Grupos, procesos, y lenguajes*, (pp. 703-710). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Expósito, F., Moya, M. & Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: medición y correlatos. *Revista de psicología social*, 13(2), 159-169. doi: 10.1174/021347498760350641
- Ferrer-Pérez, V. & Bosh-Fiol, E. (2013). Del amor romántico a la violencia de género. Para una coeducación emocional en la agenda educativa. *Profesorado, Revista de curriculum y formación del profesorado*, 17(1), 105-122.
- Fiske, S.T., Cuddy, A., Glick, P. & Xu, J. (2002). A Model of (Often Mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow From Perceived Status and Competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902. doi: 10.1037/pspa0000163
- Föhrig, A. (2006). Introducción. En J. Varat & A. Garland (Eds.), *Participación ciudadana y percepción de inseguridad en América Latina* (pp. 1-3). Washington: Woodrow Wilson International Center for Scholars.
- Frederic, S. (2013). *Las trampas del pasado: las Fuerzas Armadas y su integración al Estado democrático en Argentina*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Garaigordobil, M. & Aliri, J. (2013). Relaciones del sexismo con justificación de la violencia, y con otras formas de prejuicio como la dominancia social y el autoritarismo. *Estudios de psicología*, 34(2), 127-139.
- Glasser, B. & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies form qualitative research*. Chicago: Aldine.
- Glick, P. & Fiske, S.T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- Goldberg, S. (1993). *Why men rule: A theory of role dominance*. Chicago: Open Court.
- Hofstede, G. (1999). *Culturas y organizaciones. El software mental. La cooperación internacional y su importancia para la supervivencia*. Madrid: Editorial Alianza.
- Lameiras-Fernández, M. & Rodríguez-Castro, Y. (2002). Evaluación del sexismo moderno en adolescentes. *Revista de Psicología Social*, 17(2), 119-127. doi: 10.1174/021347402320007555
- Lameiras Fernández, M. & Rodríguez Castro, Y. (2003) Evaluación del sexismo ambivalente en estudiantes gallegos/as. *Acción Psicológica*, 2(2), 131-136.
- León, C.M. y Aizpurúa, E. (2020). ¿Persisten las actitudes sexistas en los estudiantes universitarios? Un análisis de su prevalencia, predictores y diferencias de género. *Educación XX1*, 23(1), 275-296, doi: 10.5944/educXX1.23629
- Lupano Perugini, M.L. (2011). Liderazgo, género y prejuicio. *Influencia de los estereotipos de género en la efectividad del liderazgo femenino y actitudes hacia las mujeres líderes* (Tesis doctoral). Universidad de Palermo, Buenos Aires.
- Madolell Orellana, R., Gallardo Vigil, M.A & Alemany Arrebola, I. (2020). Los estereotipos de género y las actitudes sexistas de los estudiantes universitarios en un contexto multicultural. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 24(1), 284-303. DOI: 10.30827/profesorado.v24i1.8148
- Maeso-Fernández, M.A., Salamanca-Castro, A.B., Sánchez-Castro, S., Gil-Pascual, J.A., Amézcuca-Sánchez, A. & Ayuso-Medina, N. (2015). Women's Leadership: an essentialist concept? *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, 2, 23-31.
- Martin Rodrigo, M.J. (2018). *Influencia de los estereotipos de género en la elección de estudios universitarios*. Comillas: Universidad Pontificia Comillas.
- Medina-Vicent, M. (2015). Women's Leadership: an essentialist concept? *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, 2, 69-72.

- Ministerio de Defensa (2006). *Las mujeres y sus luchas en la historia argentina*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- 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.
- Moyano-Pacheco, M., Expósito-Jiménez, F. & Trujillo-Mendoza, H.M. (2013). Cierre cognitivo, sexismo y religiosidad: diferencias y similitudes entre grupos de adolescentes con distinta cultura. *Anales de psicología*, 29(2), 501-508. doi: 10.6018/analesps.29.2.135601
- Muratori, M., Delfino, G. & Botero, C. (2018). Género, liderazgo y prejuicios. *Revista científica de Defensa Nacional*, 1, 241-261.
- Muratori, M., Delfino, G. & Zubieta, E. (abril, 2012). *Estereotipos de género, sexismo y dominancia en estudiantes universitarios militares*. Trabajo presentado en IV Congreso Latinoamericano de Psicología de ULAPSI, Uruguay.
- Pacheco-Carpio, C.R., Cabrera-Albert, J.S., & Mazon-Hernández, M. (2014). Caracterización de los estereotipos de género en estudiantes de Agronomía y Forestal en la Universidad de Pinar del Río. *Revista Avances*, 16(4), 361-372.
- Pacheco Carpio, C.R., Cabrera Albert, J.S., Mazon Hernández, M. (2015). Los estereotipos de género en jóvenes universitarios: un estudio acerca del desempeño de roles en el área académico-profesional. *Avances*, 17(1), 12-22.
- Páez, D. & Fernández, I. (2004). Masculinidad-feminidad como dimensión cultural y del autoconcepto. En D. Páez, I. Fernández, S. Ubillos & E. Zubieta, *Psicología Social, Cultura y Educación* (pp. 1-12). Madrid: Pearson/Prentice Hall.
- País Andrade, M. (2018). Introducción. En M. País Andrade, *Perspectiva de géneros: experiencias interdisciplinarias de intervención/investigación* (pp. 11-19). Ciudad de Buenos Aires: Fundación CICCUS.
- Pozo-Muñoz, C., Martos-Méndez, M., & Alonso-Morillejo, E. (2010). ¿Manifiesta actitudes sexistas el alumnado de Educación Secundaria? *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8(2), 541-560.
- Pratto, F. & Walter, A. (2004). The bases of gendered power. En A. H. Eagly, A. Beall, & R. Sternberg (Eds.), *The psychology of gender* (pp. 242-268). Nueva York: Gilford Publications.
- Rodríguez-Castro, Y., Lameiras-Fernández, M., Carrera-Fernández, M.V. & Faílde-Garrido, J.M. (2010). Evaluación de las actitudes sexistas en estudiantes españoles/as de educación secundaria obligatoria. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 4(1), 11-24.
- Rodríguez-Sotomayor, Y., Pardo-Fernández, A. & Martínez-Paumier, L. (2019). Estereotipos sexistas en estudiantes de tercer año de la carrera de Estomatología. *Revista Información Científica*, 98(1), 53-63.
- Rodríguez-Otero, L.M., & Mancinas-Espinoza, S.E. (2016). Nivel de sexismo y estereotipos de género en estudiantes de Trabajo Social Regiomontanas. Azarbe. *Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar*, 5, 19-30.
- Ruiz-Gutiérrez, J. M., & Santana-Vega, L. E. (2018). Elección de carrera y género. *Revista Electrónica De Investigación Y Docencia (REID)*, (19). doi: 10.17561/reid.v0i19.3470
- Schein, V.E. (2001). *A global look at psychological barriers to women's progress in management*. *Journal of Social Issues*, 57(4), 675-688.
- Schwartz, S.H. (2001). ¿Existen aspectos universales en la estructura y contenido de los valores humanos? En M. Ros & V. Gouveia (Eds.), *Psicología Social de los Valores Humanos* (pp. 53-76). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Schwartz, S.H. & Boehnke, K. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, 38, 230-255.
- Schwartz, S.H. & Rubel-Lifschitz, T. (2009). Cross-national variation in the size of sex differences in values: effects of gender equality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(1), 171-185.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139175043>
- Sidanius, J., & Pratto, F. (2004). Social dominance theory: A new synthesis. In J.T. Jost & J. Sidanius (Eds.), *Key readings in social psychology. Political psychology: Key readings* (p. 315-332). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203505984-18>
- Triandis, H.C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: Westview Press.
- Vaamonde, J.D. & Omar, A. (2012). Validación argentina del inventario de sexismo ambivalente. *Alternativas en Psicología*, 16(26), 47-58.
- Wilson, J. (1989). *What government agencies do and why they do it*. New York: Basic Books.
- Zubieta, E., Beramendi, M., Sosa F., & Torres, J.A. (2011). Sexismo ambivalente, estereotipos y valores en el ámbito militar. *Revista de Psicología*, 29(1), 101-130.
- Zubieta, E., Sosa, F., Torres, A. & Muratori, M. (2015). Liderazgo Femenino en combate: Un estudio cualitativo. En Ministerio de Defensa (Ed.), *Equidad de Género y Defensa: Una política en marcha IX* (pp.45-62). Buenos Aires: Ministerio de Defensa.
- Zubieta, E., Torres, A., Delfino, G.I., Sosa, F. & Beramendi, M. (2010). Diferencias de género, estilos de liderazgo, motivaciones y actitudes en estudiantes militares. En Ministerio de Defensa, *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos* (pp. 80-91). Buenos Aires: Ministerio de Defensa.

Fecha de recepción: 31 de agosto de 2021
Fecha de aceptación: 1 de noviembre de 2021
Fecha de publicación: 30 de noviembre de 2021