



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE LETRAS Y CIENCIAS HUMANAS

**SEXISMO AMBIVALENTE E IDENTIDAD DE ROL DE GÉNERO EN UN
GRUPO DE CADETES HOMBRES Y MUJERES DE UNA ESCUELA
MILITAR.**

Tesis para optar el título de Licenciatura en Psicología con mención en Psicología

Clínica que presenta

La bachillera

Karol Debora Murga Cotrina

Asesora:

Noelia Rodríguez Espartal

2017



Agradecimientos

A mi asesora, Noelia Rodríguez-Espartal, por acompañarme siempre con una sonrisa, por motivarme y por creer en mí y en este proyecto que iniciamos juntas. A mi familia, a mi mamá, a mi papá y a mi hermano, por estar siempre dispuestos a ayudarme, por ser mi roca y ejemplo de trabajo duro. A mis mejores amigas Luciana, Daniela, Sumi, Valeria, Andrea y Valeria, por hacerme barra y escucharme en los momentos difíciles. A todos los cadetes que participaron, y finalmente, gracias a todos los que estuvieron, gracias por estar y hacer de mi mundo un encuentro de diversidades.



Sexismo Ambivalente e Identidad de Rol de Género en un Grupo de Cadetes de una Escuela Militar

Resumen

El presente estudio busca identificar si existen diferencias según sexo en la relación entre la identidad de rol de género y el sexismo ambivalente en un grupo de cadetes. Para tal fin se elaboró una primera investigación de metodología cuantitativa (N = 60), la cual permitió explorar la existencia de alguna diferencia entre sexos en la relación entre Sexismo Ambivalente e Identidad de Rol de Género, así como diferencias de acuerdo a variables demográficas como especialidad y lugar de procedencia. Los resultados para los cadetes hombres indican que el sexismo benévolo resulta un buen predictor para el sexismo hostil, así como la masculinidad para el sexismo benévolo, y la masculinidad para la feminidad. Así mismo, se encontró que los cadetes hombres, y los que conformaban el área de Armas tenían mayor aceptación al sexismo hostil. El segundo estudio se realizó con una metodología cualitativa. En este, mediante entrevistas individuales, se indagó sobre las concepciones sobre la identidad de género (feminidad y masculinidad) y la percepción del rol de la mujer en las instituciones militares. Los resultados muestran que las representaciones asociadas a los roles de género se dan desde el estereotipo de rol tradicional, el cual refuerza la división sexual del trabajo y mantiene la desigualdad entre los cadetes hombres y mujeres.

Palabras claves: Sexismo ambivalente, identidad de rol de género, cadetes.

Ambivalent Sexism and Gender Role Identity in a Group of Man and Women Cadetes

Abstract

The present study seeks to identify if there are differences according to sex in the relationship between gender role identity and ambivalent sexism in a group of cadets. For this purpose, a quantitative methodology research was elaborated (N = 60), which allowed to explore the existence of differences between sexes in the relation between ambivalent sexism and gender identity, as well as differences according to demographic variables as Specialty and place of origin. The results for the male cadets indicate that benevolent Sexism is a good predictor for hostile sexism, masculinity for benevolent sexism, and masculinity for femininity. Likewise, it was found that the male cadets, and those that conformed the area of Weapons had greater acceptance to the hostile sexism. The second study was carried out with a qualitative methodology. In this, through individual interviews, the conceptions about gender identity (femininity and masculinity) and the perception of the role of women in military institutions were investigated. The results show that representations associated with gender roles occur from the traditional role stereotype, which reinforces the sexual division of labor and maintains inequality between male and female cadets.

Keywords: ambivalent sexism, gender identity, cadets

Tabla de contenidos

Introducción	1
Estudio 1	15
Método	15
Participantes	15
Medición	16
Procedimiento	17
Análisis de datos	17
Resultados	19
Discusión	21
Estudio 2	25
Método	25
Participantes	25
Técnicas de recolección de la información	25
Procedimiento	26
Análisis de la información	26
Resultados y Discusión	27
Discusión General	35
Referencias	37
Apéndices	41
Apéndice A: Ficha de datos sociodemográficos	45
Apéndice B: Entrevista para cadetes hombres	46
Apéndice C: Entrevista para cadetes Mujeres	47
Apéndice D: Consentimiento Informado	48

INTRODUCCIÓN

En el año 2015 se estimó que el Perú alcanzó una población aproximada a 31 millones personas; de ellas el 50,1% eran hombres y el 49,9% mujeres (Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), 2015). Si bien se puede considerar que la población peruana está constituida de manera equitativa en cuanto al número de hombres y mujeres, existe una situación de desigualdad entre ellos, bajo la cual se limita la participación de las mujeres en las diferentes esferas de la sociedad (INEI y Movimiento Manuela Ramos, 2014). Una de las limitaciones se da en el campo laboral, en donde aún se plantea la existencia de profesiones para hombres y mujeres, por lo que cuando una mujer realiza una actividad comúnmente asociada a los hombres, como ser militar, se crea una incongruencia en relación a las características que ella debe tener (Eagly y Karau, 2002; López-Sáez, Lisbona y Sáinz, 2004). Por lo antes mencionado, la presente investigación abordará cómo se constituyen los estereotipos de género en el contexto de una institución militar, y de igual manera, buscará identificar la presencia de actitudes sexistas en este medio.

Las prácticas en torno a la desigualdad se ven sustentadas por un sistema social determinado. En el caso peruano, la sociedad puede ser entendida como patriarcal, pues en ella rige un sistema de valores particulares en los que el predominio es del hombre masculino y la mujer es vista como un ser de segunda clase, poseyente de una sexualidad maligna, que debe ser reprimida y limitada al placer de los hombres y a la esfera de la reproducción (Méndez, 1988 citado en Monge, 2003). Como parte de la organización social, el sistema patriarcal extiende el dominio del hombre masculino a los niños, la familia, la propiedad, y hasta a grupos de hombres; a quienes restringe a un conjunto de comportamientos y características que deben ser diferentes y distantes a los de las mujeres, además de estereotípicamente masculinos (Facio y Fries, 2005; Rawat, 2014). Bajo este sistema, las relaciones que se establecen son asimétricas, dándose la consideración de lo femenino como inferior y subordinado a la imposición directa o solapada de las órdenes de los hombres y las instituciones que los representan (Fernández y Duarte, 2006). En la práctica la mujer es subyugada en distintos niveles, como el político, económico, social y cultural, y son los hombres los que ejercen el dominio en la mayor parte de las instituciones importantes de la sociedad (Fernández y Duarte, 2006; Rawat, 2014).

Para perpetuarse, las ideologías patriarcales construyen las diferencias entre

Sexismo Ambivalente e Identidad de Rol de Género

hombres y mujeres como naturales y biológicamente inherentes a cada uno de ellos (Facio y Fries, 2005; Peña, 2014). Este planteamiento lleva a considerar como innato aquello que es producto de la cultura, llevando a que se creen ideas de lo que es “propio de las mujeres” y “propio de los hombres”, así como la manera en la que ellos deben relacionarse entre sí (Peña, 2014). Siguiendo este supuesto es que se intenta justificar la subordinación de las mujeres frente a los hombres, y se toma como base los pretendidos roles “naturales”, creando una falsa idea de lo que es propio de cada sexo/género (Facio y Fries, 2005).

Al asumir la naturalización de la mujer como femenina y del hombre como masculino en las ideologías patriarcales, se dejan de lado las diferencias entre las categorías sexo y género, pues son planteadas como sinónimos; es decir, son utilizadas sin distinción y dejan envuelto al género en una noción que no representa (Peña, 2014). El término sexo refiere a las características biológicas específicas de la anatomía y del funcionamiento del aparato reproductor de los hombres y mujeres, así como a los caracteres secundarios determinados por la acción hormonal específica de cada sexo (Deux, 1985; Hardy y Jiménez, 2001). En cuanto al género, este se refiere a las características psicosociales, rasgos, roles y conductas que se asignan diferencialmente al hombre y a la mujer y que son construidos socialmente tomando como base las diferencias sexuales biológicas para así poder determinar los papeles que serán asignados a cada individuo (Deux, 1985; Hardy y Jiménez, 2001). Por su lado, Camacho *et al* (2012) plantean que sexo es una categoría biológica que distingue a los hombres de las mujeres; mientras que el género es una categoría social que diferencia lo masculino de lo femenino.

De manera específica Butler (2007) describe al género como una serie de construcciones sociales de significado que se implantan sobre un cuerpo biológico, a las cuales el individuo se va aproximando a través de un acto performático. El cuerpo es entonces una superficie sobre la que el género opera como un acto de inscripción cultural, para la categorización del individuo según sus rasgos más representativos (Butler, 2007; Sherif, 1982). Butler (1998) también menciona que el género debe ser entendido como la manera mundana en que los gestos corporales, los movimientos y las normas de todo tipo, constituyen la ilusión de un yo que posee un género permanente en una temporalidad específica social constituida.

Sexismo Ambivalente e Identidad de Rol de Género

En relación al género se encuentran diversos componentes, como la identidad de género (Beltrán y Maquieira, 2001). La identidad es una construcción que se da a lo largo de toda la vida a partir de las definiciones sociales y las autodefiniciones que la persona va adquiriendo, en ella se elabora una forma de ser hombre y mujer con la que uno se identifica o rechaza (Tobío, 2012). La identidad de género es una construcción multidimensional que abarca la consideración de los aspectos de uno mismo como parte de ser hombre o mujer, haciendo muchas veces referencia a la identidad sexual, cuando en realidad no es sinónima (Dambrun, Duarte y Guimond, 2004). En esta misma línea, la identidad de rol de género describe al conjunto de comportamientos que se asume como propios de cada género (femenino o masculino), y que permitirán establecer diferencias entre los hombres y mujeres (Person y Ovesey, 1983 citado en Vega, 2007).

Tradicionalmente la identidad de rol de género es concebida bajo un modelo dicotómico y estereotipado que la escinde en las categorías masculino y femenino, asociadas al hombre y la mujer respectivamente (Alcántara, 2013). La distancia que se plantea entre estas categorías consideradas como polos opuestos, se puede entender por el papel e influencia de la sociedad. Las sociedades, a pesar de ser unas muy distintas de otras, forman hombres y mujeres en función de lo que esperan de cada uno de ellos; por lo que asignan determinados rasgos, roles y expectativas, planteados como propios del sexo (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2012). Estas representaciones, o estereotipos son internalizados por las personas desde una edad temprana, se adquieren actitudes y definiciones aprendidas de otros, se establecen modelos de conducta, percepciones de la realidad y manejo emocional entendidos como propios de hombres y de mujeres (Poal, 1993). Como se mencionó las diferencias que se plantean entre los hombres y las mujeres responden a una asignación dicotómica de características, actitudes, aptitudes, roles, valores y estereotipos, que buscan organizar a la sociedad en pares opuestos con distinta valoración; a los hombres se les asignan características asociadas con lo humano y la cultura, con mayor valor para la sociedad; mientras que a las mujeres se les asignan características asociadas a los animales y la naturaleza, que son menos valoradas (Facio y Fries, 2005).

Los estereotipos se pueden entender como las generalizaciones sobre los atributos que caracterizan a un grupo social y que responden a una necesidad de ordenar el medio categorizándolo (González, 1999; Laird y Thompson citado en Colás y Villaciervos, 2007). En el caso del género, los estereotipos son un conjunto estructurado

Sexismo Ambivalente e Identidad de Rol de Género

de creencias, compartidas dentro de una cultura, acerca de los atributos que deben poseer hombres y mujeres y que influenciarán en como ellos y ellas van articulando sus identidades de género (Colás y Villaciervos, 2007 y De Lemus, Moya, Bukowski y Lupiáñez, 2008). En el caso de la sociedades latinoamericanas y específicamente de la sociedad peruana organizada bajo un sistema patriarcal, se ha encontrado que el estereotipo que regula la identidad de las mujeres es el mariano, y que el modelo de masculinidad predominante para los hombres es el de masculinidad hegemónica (Rivas, 2005; Rodríguez, 2005) Este último, y como su mismo nombre lo menciona, ocupa la posición de hegemonía en el sistema de relaciones de género dominantes en un determinado momento histórico (Ramírez y García, 2007). Este tipo de masculinidad, es un modelo que establece una serie de normas sociales, valores y patrones de actividad que los hombres deben seguir y poner en práctica en cualquier momento y lugar para poder ser considerados hombres de verdad (Gutiérrez, 2006; Vásquez y Castro, 2009). Esta forma de ser hombre implica sentir superioridad frente a las mujeres, así como de lo que se entiende por femenino (Lozano y Rocha, 2011). La perpetuación de esta norma de desigualdad en la sociedad se da a través de su incorporación en la subjetividad de los hombres y las mujeres y en su posterior reproducción en los actos (Ramírez y García, 2007). Esta masculinidad implica una forma de control, poder y regulación sobre las relaciones, plantea como debe darse el trato entre las personas y las instituciones sociales, estableciendo, finalmente, lo que es normal y debido (Lozano y Rocha, 2011).

De manera específica Fuller (2012) ha realizado diversas investigaciones en el Perú en donde encontró que la identidad masculina está definida en tres ejes, los cuales son el natural, el doméstico y el público. El aspecto natural de la masculinidad hace referencia a los órganos sexuales y a la fuerza física, como características innatas e inamovibles y no domesticables de la masculinidad, ya que de lo contrario se corre el riesgo de convertirse en un ser femenino (Fuller, 2012). En el caso de la esfera doméstica, esta corresponde a las familias de origen y a la reproducción, todo varón nace dentro de una familia (hijo/hermano) y debe fundar una propia (esposo y padre) (Fuller, 2012). Finalmente, se encuentra el eje público, este está constituido por la política y, sobre todo, por el trabajo y es además, el núcleo fundamental de la identidad masculina adulta (Fuller, 2012). Las características que conforman estos tres ejes coinciden con lo planteado dentro de la masculinidad hegemónica, ya que se busca que los hombres sigan un modelo en el cual se fomente la fuerza física, la virilidad, la

reproducción y el ámbito público como el campo de acción principal (Lozano y Rocha, 2011).

La identidad de género de las mujeres en una sociedad patriarcal latinoamericana se ve regulada por el modelo mariano. El culto mariano es una de las principales fuentes de referencia para la construcción de la identidad femenina (Rodríguez, 2005). La virgen, que simboliza a la madre por excelencia, se convierte en el modelo a seguir, ella no solamente es el ejemplo de mujer por ser la elegida por dios y por ser la madre de su hijo, sino que también lo es por ser la mujer dispuesta a todo sacrificio, como el de la anulación de su vida sexual en servicio de la maternidad y del hombre (Rodríguez, 2005). Esta imagen modélica se ve acompañada de ideas y prácticas tradicionales de humildad y sujeción, en las cuales la mujer está al servicio de los demás (Fogelman, 2006). Ella es la encarnación de las aspiraciones y valores capturados a lo largo del tiempo y el espacio, asimismo su imagen ofrece y representa aunque de una manera muy íntima, el amor, la paz y el confort para sus hijos (Rodríguez, 2005). También representa un rol central en relación a las necesidades vitales: se la asocia con la comida, el hogar, la seguridad y la preocupación por la familia (Rodríguez, 2005)

La mujer mariana está principalmente asociada con el ámbito doméstico, lugar en donde ejerce el poder e influye en la toma de decisiones; la maternidad es su otro ámbito de acción, debido al control que tiene sobre los hijos (Fogelman, 2006). Las cualidades que se le adjudican a este modelo de mujer se enmarcan de manera central en el honor de la familia, expresado en su pureza sexual; en el rol de mediadora frente a lo sagrado; y, por último en la superioridad moral (Fogelman, 2006). La superioridad moral no solo es parte de la imagen que la mujer mariana debe mostrar, también es la fuente de poder que le permitirá tomar decisiones en las esferas política y del hogar (Fogelman, 2006). En este modelo se plantea que la mujer mariana debe poseer capacidad infinita para la fuerza espiritual, la cual implica humildad, sacrificio, autoabnegación, y paciencia con los hombres que rodean su mundo (Fogelman, 2006; Fuller citado en Arango, 1995).

Finalmente se ha encontrado que el estereotipo de mujer mariana está asociado con ciertos mandamientos como *No olvides el lugar de una mujer, No abandones la tradición, No pongas tus propias necesidades primero, No desees más en la vida que ser ama de casa*, entre otros (Gil y Vasquéz, 1996 citado en Jezzini, 2013). Se plantea en estos mandamientos que las mujeres deben construir su identidad de género

asimilando rasgos como sumisión, sacrificio, represión sexual, deber hacia la familia y subordinación hacia los hombres (Rivera-Marano, 2000 citado en Jezzini, 2013).

En estudios realizados alrededor de los años 80 se encontró que las características con las que se asocia a los hombres son: agresividad, asertividad, autosuficiencia, dominio, autonomía, ambición, independencia, masculinidad y competitividad, mientras que las mujeres están mayormente asociadas a rasgos comunales y expresivos como lo son la afectividad, dependencia, alegría, lealtad, gentileza, feminidad y preocupación por los demás (Bem, 1974; William y Bests, 1982 citado en López-Sáez, 1993). Resultados similares fueron encontrados en otra investigación de la misma época, en donde las características que describían a las mujeres estaban vinculadas con su sensibilidad, expresividad, candidez y calidez emocional; y en el caso de los hombres, se los asociaba con racionalidad, asertividad y logro (Eagly y Steffen, 1984).

A pesar de que con los años ha habido un cambio en los roles, en estudios recientes se encontró que aún hay estereotipos fuertemente arraigados al hecho de ser hombre o mujer (Saldivar et al, 2015). En una investigación actual realizada por Saldivar *et al* (2015), los resultados arrojaron que los hombres deben ser fuertes, agresivos, líderes, dominadores, no expresar sentimientos o emociones y deben ser más racionales que las mujeres. En el caso de las mujeres, se les adjudican características como ser cariñosas, emocionalmente fuertes, abocadas al cuidado, sensibles y con predisposición a la maternidad. En esta misma línea, en otra investigación realizada en México por Díaz-Loving, Rivera y Sánchez (2001) se pidió a los participantes que indicarán qué tan típico e ideal era que hombres y mujeres poseyeran ciertos rasgos correspondientes a dimensiones instrumentales y expresivas. Los resultados arrojaron que en el caso de los hombres era socialmente más deseable que sean capaces, individualistas, audaces, productivos, mientras que en las mujeres era más deseable ser sensible, enfocada en el otro, afectiva, amable, tierna y fiel (Díaz-Loving et al, 2001).

En investigaciones realizadas en el Perú sobre roles de género se encontró que la mujer sigue estando asociada con la maternidad y la esfera privada; se hallaron afirmaciones del tipo: *Trabajar está bien, pero lo que la mayoría de las mujeres realmente quiere es formar un hogar y tener hijos*. Así mismo, el campo de acción asociado a las mujeres es el del hogar, pues la mayoría de participantes afirmó que la mejor forma de organizar la vida familiar y laboral es que la mujer críe a los hijos y el

hombre trabaje a tiempo completo (Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú (IOP PUCP), 2014). En otra investigación se encontró que la mujer peruana está asociada al ámbito privado (el hogar), la pasividad, el miedo, la vergüenza y la afectividad; mientras que el rol de género de los hombres enmarca el ámbito público, la esencialización de lo masculino, la fuerza y la virilidad (Fuller, 2002).

Al comparar los resultados de las investigaciones realizadas en los años 80, con investigaciones actuales e investigaciones realizadas en Perú, se encontró que muchas de las características y rasgos asociados a cada sexo/género aún se mantienen, esto revela que los estereotipos aún se mantienen vigentes en la sociedad.

En la misma línea, en una investigación realizada en Argentina con el Bem Sex Role Inventory (BSRI), se encontró que alrededor del 40% de los participantes se identificaron con estereotipos sociales relacionados al propio género, la mayoría de mujeres se ubicó en la clase femenina, y el mayor número de hombres lo hizo en la clase masculina (Vega, 2007). También se encontró que a los adolescentes varones argentinos les resulta más sencillo integrar aspectos femeninos que a las mujeres argentinas aspectos masculinos; se explican estos resultados mencionando que se considera negativo que una mujer tenga características masculinas, y que por el contrario un varón al presentar características asociadas a la feminidad no estaría renunciando a su masculinidad (Vega, 2007).

En una investigación realizada con la versión reducida del BSRI, a personas de los países de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, México, Panamá, Perú y Venezuela (Vergara, 2002); se encontró que los hombres se autodescriben como más masculinos que las mujeres, y que las mujeres puntúan más alto en la dimensión de feminidad. Asimismo, los puntajes de la muestra en expresividad, asociada con lo femenino, son superiores a los de instrumentalidad, asociada con lo masculino, por lo que se concluye que este es un valor normativo positivamente apreciado en todas las culturas (Vergara, 2002).

Como se recoge a partir de las investigaciones, aún existen diferencias entre los hombres y las mujeres, las cuales se reproducen en diversas esferas de la vida, como lo es la del campo laboral. En esta aún se da la existencia de profesiones para hombres y

profesiones para mujeres, tomando como base los roles que tradicionalmente ocupaban (López-Sáez et al, 2004).

Como se ve, la división sexual del trabajo está marcada por las diferencias entre las actividades que deben desempeñar los hombres y las mujeres. Sobre la base de las características asociadas a cada sexo, se plantea que el campo de acción de las mujeres es el doméstico y reproductivo, mientras que el de los hombres es el ámbito público considerado como productivo (Abasolo, Montero, González y Santiago, 2013). López-Sáez, Puertas y Saínz (2011), plantean que la elección de los estudios también está condicionada por el estereotipo de género, ya que crean una serie de expectativas sobre lo que las mujeres y los hombres deben hacer con sus vidas. En esta misma línea, López-Sáez *et al* (2004), encontraron que las mujeres tienden a optar por estudios relacionados con la educación, humanidades o ciencias de la salud en mayor medida, mientras que las carreras técnicas siguen siendo el campo de los hombres.

Además, se da una distinta valoración social, económica y simbólica de las tareas dependiendo de si un hombre o una mujer realiza las actividades (Abasolo et al, 2013), también se tienen diferentes expectativas de éxito para cada uno, constituyéndose esto en un mecanismo de regulación social frente a la elección de carrera y trabajo (López-Sáez et al, 2004) Cuando una mujer realiza una actividad comúnmente asociada a la de un hombre, se crea una incongruencia entre las características y creencias estereotipadas asociadas a la mujer, y sobre los requerimientos del trabajo (Eagly y Karau, 2002).

Aunque actualmente existe una mayor incorporación de la mujer en todas las profesiones y ya no resulta sorprendente encontrarlas en un puesto considerado típico de un hombre, existen casos en los que las mujeres son asignadas a puestos de menor importancia y se desempeñan en profesiones asociadas al estereotipo femenino (López-Sáez et al, 2004). Este fenómeno puede ser entendido desde el sexismo ambivalente, ya que las mujeres son aceptadas en el campo laboral, pero sin dejar de lado las restricciones que se dan por el género.

Glick y Fiske (1996) postularon en su teoría, que el sexismo ambivalente puede ser entendido como el prejuicio marcado por la ambivalencia hacia las mujeres. Esta ambivalencia se refleja en la presencia conjunta de actitudes hostiles y actitudes benévolas hacia la mujer, es decir, los sentimientos positivos van de la mano y coexisten con antipatía sexista hacia ellas. El sexismo no es un hecho aislado ni excepcional en la

Sexismo Ambivalente e Identidad de Rol de Género

vida de las personas, sino más bien una práctica rutinaria que delimita jerarquías entre mujeres y hombres, posicionando a estos últimos en una situación de supremacía (Arenas y Rojas, 2014). Giske y Fiske (1996) consideran, además, que el sexismo ambivalente es un constructo multidimensional, que a pesar de estar conformado por componentes contrarios, estos pueden convivir en un mismo sujeto y formar parte de un mecanismo de control y regulación social.

El sexismo ambivalente cuenta con dos dimensiones opuestas entre sí. La primera es el al sexismo benevolente, el cual puede ser entendido como un grupo de actitudes sexistas interrelacionadas hacia la mujer, en las que se la plantea de manera estereotipada y restringida hacia ciertos roles asociados con un tono afectivo positivo y actitudes prosociales y de búsqueda de intimidad (Glick y Fiske, 1996). La mujer es descrita como una persona frágil, que necesita del cuidado y la protección del hombre, que es además su complemento (Cárdenas, Lay, González, Calderón y Alegría, 2010). Este tipo de sexismo permitiría enmascarar la hostilidad de algunos hombres, (dado el tono afectivo aparentemente positivo) e invisibilizar la subordinación a la que es sometida la mujer en nuestra sociedad (Glick y Fiske, 1996). Por el otro lado está el sexismo hostil, que restringe a la mujer a roles sociales con menos estatus que los de los hombres, es aquella forma de prejuicio más tradicional, que refleja antipatía e intolerancia en conjunto con deseos de tener obediencia y subordinación de parte las mujeres, para así defender los roles tradicionales de género (Tavris y Wade, 1984 citado en Glick y Fiske, 1996). Estas actitudes se dan con un tono negativo mucho más explícito que en el caso del sexismo benevolente, e implican de manera directa conductas discriminatorias (Cárdenas et al, 2010)

Respecto al sexismo ambivalente, en una investigación realizada por Arenas y Rojas (2014) en la ciudad de México, se encontró que los niveles de sexismo benevolente y hostil en el total de la muestra fueron moderados/altos. En los resultados no se hallaron diferencias significativas entre los niveles de sexismo hostil de hombres hacia mujeres ni de mujeres hacia hombres. Por otro lado no se pudo comprobar que los hombres presentaran mayor nivel de sexismo benevolente hacia la mujer; sin embargo, de manera particular se encontró que ambos tuvieron una mayor proclividad a planteamientos como: *Las mujeres deben ser queridas y protegidas por los hombres* (Arenas y Rojas, 2014). De igual manera, no se corroboró que las mujeres adolescentes tuvieran actitudes más hostiles hacia los hombres, pero sí se determinó que ambos

grupos se inclinaron hacia afirmaciones como: *Los hombres siempre lucharán por tener mayor poder en la sociedad que las mujeres* (Arenas y Rojas, 2014). Finalmente, en la subescala de sexismo benevolente, las mujeres estaban de acuerdo con la idea de que incluso los hombres que proclaman estar sensibilizados con los derechos de las mujeres, desean realmente una relación tradicional en la que la mujer se ocupe de las labores domésticas y del cuidado de los hijos (Arenas y Rojas, 2014).

En el Perú se encontró que los hombres obtuvieron puntajes más altos en la dimensión del sexismo hostil. Por este motivo, se sostiene que manifiestan una mayor predisposición hacia este tipo de sexismo. Por otro lado, las mujeres puntuaron más alto en las dimensiones benevolentes (Rottenbacher, 2012). Otra investigación realizada, también en el contexto peruano, evidenció en sus resultados que el sexismo ambivalente promueve los roles de género de las sociedades patriarcales, pero no de una manera hostil, sino de una forma benevolente. Así también, los resultados mostraron que el sexismo hostil está fuertemente asociado con el mantenimiento de estos roles de género y con una caracterización despectiva de la mujer, por lo que se concluye que aún hay una visión desdeñosa hacia la mujer por parte de los hombres (Rottenbacher, 2010).

En cuanto a investigaciones en las que se ha trabajado con identidad de género y sexismo ambivalente se encontró que Moya, Páez, Glick, Fernández y Poeschl (2002), han realizado un estudio transcultural en donde obtuvieron los índices de sexismo de 19 países de un estudio realizado por Glick *et al* (2000) y los índices de masculinidad – feminidad de un estudio realizado a 29 países por Fernández (2001). Los resultados arrojaron que existe una relación negativa entre el sexismo hostil y el benévolo con la feminidad de hombres y mujeres, por lo que cuanto más femeninos son los hombres y mujeres de un país menos sexistas son (Moya et al, 2002). En esta misma línea también se encontró que cuanto más masculinos son los hombres de un país menos sexistas benévolos son pero no menos sexistas hostiles. En cambio, cuanto más masculinos son los hombres de un país menos sexistas hostiles son las mujeres de ese país, pero no menos sexistas benévolas (Moya et al, 2002). Por último, cuanto más femeninos son los hombres de un país, menos sexistas benévolos son los hombres y mujeres de ese país, mientras que, en el caso de las mujeres, cuanto más femeninas son, menos sexistas son los hombres y mujeres de ese país (Moya et al, 2002).

En otra investigación realizada por Beramendi, Sosa y Torres (2010), en la que se utilizó el Bem Sex Role Inventory y la Escala de Sexismo Ambivalente en un grupo

Sexismo Ambivalente e Identidad de Rol de Género

de hombres y mujeres que cursan del 1° al 4° año del colegio militar La Nación de Argentina, se encontró que los hombres tuvieron puntajes más elevados que las mujeres en la escala de sexismo en general. En cuanto a los puntajes en identidad de género se encontró que los cadetes hombres puntúan más alto en la categoría de masculinidad mientras que las mujeres puntúan más alto en androginia (Beramendi et al, 2010).

Hoy en día, las mujeres peruanas participan de casi todas las actividades laborales, incluyendo el trabajo dentro de Las Fuerzas Armadas (FF.AA). En estas instituciones laboran 4301 mujeres, que conforman menos del 5% de la población de las FF.AA (Tamayo, 2012). Si bien se reconoce su participación en este campo, esta es aún limitada, dentro del proceso educativo y de la carrera militar las mujeres no tienen acceso a todas las especialidades que estos centros ofrecen, por lo que no se les integra plenamente al ejercicio de la vida militar (Tamayo, 2012).

Estas dificultades en la integración se relacionan con que el ingreso de las mujeres a estas instituciones es relativamente reciente. En 1993 se permitió su incorporación a través del Servicio Activo no Acuartelado Femenino (SANAF), el cual era una modalidad solo para mujeres (Tamayo, 2012). Sin embargo, en 1996, con la Ley N°26628, se regula el acceso de las mujeres a las escuelas de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Armadas y se les permite seguir las carreras militares bajo los mismos principios que rigen para el personal masculino (N°26628, 1996). Asimismo, en esta Ley, se hace mención de la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer y se compromete al estado, autoridades e instituciones a que velen por garantizar el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en igualdad que los de los varones (N°26628, 1996). Otra ley que aportaba en la integración de la mujer fue la Ley N° 29108, Ley de Ascensos de Oficiales de las Fuerzas Armadas, que reguló los requisitos, etapas y procedimientos para los ascensos. Además, estableció igualdad de derechos y oportunidades, dando la misma oportunidad a varones y mujeres para los ascensos en su respectiva clasificación (Ley N°. 29108, 2007).

Las leyes antes mencionadas implicaron un aparente avance en cuanto a la igualdad de oportunidades en el ingreso a las FF.AA; sin embargo la Ley N°28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas, plantea limitaciones para el personal militar femenino. En el artículo 2 de la mencionada Ley se establece que “Los oficiales de las FF. AA, tienen iguales derechos y obligaciones, quedando excluido

Sexismo Ambivalente e Identidad de Rol de Género

y rechazado cualquier intento de discriminación por sexo en el acceso a la carrera militar, ascenso, asignación de empleo y pase al retiro, sin embargo, si es posible establecer límites en base a criterios objetivos y de sexo” (N°28359, 2004). Se plantea también en el artículo 2, inciso A, que las limitaciones se darán cuando existan restricciones en la habitabilidad de las unidades, que afecten la operatividad de la misión y que no permitan el servicio de personal de ambos sexos con la debida intimidad (N°28359, 2004). Por ejemplo, no está permitido que una mujer se especialice como submarinista bajo el argumento que estas unidades están diseñadas con espacios muy pequeños y que sólo permitirían la convivencia entre varones, desde su mirada institucional (Tamayo, 2012). Otra limitación se plantea en el inciso B, se menciona que el ejercicio de las especialidades de Operaciones Especiales y en las Unidades de Combate de Primera Línea; cuando la modalidad de combate sea la lucha cuerpo a cuerpo, ya que el personal femenino estaría en desventaja (N°28359, 2004).

De manera específica, en el Ejército del Perú las mujeres tienen vedado el acceso a las armas de infantería, caballería y artillería, y sus labores están usualmente enfocadas en las áreas de ingeniería, comunicaciones y actividades administrativas (Resdal, 2009). El grado máximo que han alcanzado las oficiales del Ejército hasta el 2009 es el de Tenientes, pero para que continúen ascendiendo y logren el grado máximo, según el criterio, tardarán unos 29 años. Esto se debe a que, para que ellas lleguen a este grado, deben provenir del escalafón de armas, pero al tener el acceso restringido, las oportunidades de ascender en la carrera militar se ven reducidas (Resdal, 2009).

Por todo lo mencionado se considera relevante estudiar el sexismo ambivalente y la identidad de rol de género en un grupo de cadetes hombres y mujeres de una escuela militar. Para ello, se plantea una metodología mixta, en la cual se hará uso de instrumentos cuantitativos y cualitativos.

Como parte de los objetivos cuantitativos se buscó identificar diferencias entre hombres y mujeres en relación a la identidad de género, así como en la percepción del sexismo.

Se planteó también, identificar si existen diferencias entre las especialidades (armas y servicios) en relación al sexismo ambivalente, así como en los puntajes en de identidad de rol de género.

Sexismo Ambivalente e Identidad de Rol de Género

Finalmente se busca encontrar diferencias entre Lima y provincias en relación al sexismo Ambivalente y, en esta misma línea, identificar diferencias en relación a la identidad de rol de género.

Con respecto a los objetivos cualitativos, se buscará recoger cuáles son las características asociadas al estereotipo de masculinidad y feminidad por parte de un grupo de cadetes. También se propone recoger y describir las actitudes sexistas ambivalentes y su percepción sobre ellas.





Estudio 1**Método****Participantes****Participantes**

La muestra estuvo conformada por 60 cadetes del 4to año de una escuela militar, de los cuales 16,66% (N = 10) fueron mujeres con edades comprendidas entre los 21 y 23 años (M = 21.80, DE = .789) y 83,33% (N = 50) fueron hombres cuyas edades oscilaron entre los 20 y 24 años (M = 22, DE = 1.107). La distribución de los participantes por sexo en cuanto a área de trabajo dentro de la escuela militar y lugar de procedencia, puede verse en las siguientes tablas, tanto para cadetes hombres (ver tabla 1) como para cadetes mujeres (ver tabla 2).

Tabla 1. *Distribución de los cadetes hombres en cuanto a área de trabajo y lugar de procedencia.*

Área de trabajo (Armas)	Especialidad Infantería N = 24 (48%)	Especialidad Artillería N = 14 (28%)	Especialidad Comunicaciones N = 2 (4%)	Especialidad Ingeniería N = 0 (0%)	Especialidad Caballería N = 4 (8%)
Área de trabajo (Servicios)	Especialidad Material de Guerra N = 5 (10%)	Especialidad Intendencia N = 1 (2%)			
Lugar de procedencia	Lima N = 21 (42%)	Provincia N = 29 (58%)	No indica N = 0 (%)		

Tabla 2. *Distribución de las cadetes mujeres en cuanto a área de trabajo y lugar de procedencia.*

Área de trabajo (Armas)	Especialidad Infantería N = 0 (0%)	Especialidad Artillería N = 0 (%)	Especialidad Comunicaciones N = 3 (30%)	Especialidad Ingeniería N = 1 (3%)	Especialidad Caballería N = 0 (%)
Área de trabajo (Servicios)	Especialidad Material de Guerra N = 4 (40%)	Especialidad Intendencia N = 2 (20%)			
Lugar de procedencia	Lima N = 3 (30%)	Provincia N = 6 (60%)	No indica N = 1 (10%)		

Medición

Ficha de datos sociodemográficos

Como parte de los instrumentos se construyó una ficha de datos sociodemográficos con la intención de recopilar datos en relación a: edad, sexo, orientación sexual, religión que profesa, distrito de procedencia y lugar de nacimiento, tiempo de residencia en Lima, grado que cursa, tipo de servicio y especialidad (Ver apéndice A).

Inventario de Identidad de rol de género (Vega, 2017)

Para la presente investigación se utilizó la adaptación Argentina del Bem Sex Role Inventory (BSRI), validada por Vega (2007). Al igual que la versión original esta cuenta con 60 ítems, que están divididos en 3 dimensiones. 20 corresponden a la dimensión de **masculinidad**, en donde encontramos ítems como “Ambicioso/a”; 20 corresponden a la dimensión de **feminidad**, en donde encontramos enunciados como “Compasivo/a” y finalmente 20 ítems corresponden a la categoría **neutralidad**, como lo es el enunciado “Feliz”. Cuenta además con una escala de respuesta tipo Likert cuyos valores van del 1 al 7, en donde 1 equivale a nunca o casi nunca; y 7 equivale a siempre o casi siempre. Se ha encontrado además que esta versión cuenta con una consistencia interna satisfactoria, para la subescala de feminidad se encontró que mujeres y hombres puntuaron $\alpha = 0.74$ y $\alpha = 0.83$ respectivamente. En el caso de la subescala de masculinidad, las puntuaciones arrojaron $\alpha = 0.78$ y $\alpha = 0.79$ para mujeres y hombres respectivamente (Vega, 2007). En el presente estudio la confiabilidad para la dimensión de masculinidad fue de $\alpha = .90$, mientras que para la dimensión de feminidad fue $\alpha = .78$.

Inventario de Sexismo Ambivalente (Cruz, Zempoaltecatl y Rangel, 2016)

Se utilizó la versión mexicana validada por Cruz *et al* (2016). Este cuestionario cuenta con 25 ítems que se agrupan en las dimensiones de **sexismo hostil** y **sexismo benévolo**. Dentro de la categoría de sexismo hostil encontramos enunciados como “Las mujeres acostumbran seducir a los hombres para controlarlos”, mientras que dentro de la categoría de sexismo benévolo, encontramos ítems como “Una forma de demostrar el amor a las mujeres es preocuparse por saber dónde están”. La escala de respuesta es tipo

Sexismo Ambivalente e Identidad de Rol de Género

Likert, en ella 1= “Totalmente en Desacuerdo” y 6 = “Totalmente de Acuerdo”. Se encontró que los índices de confiabilidad fueron altos y adecuados, La consistencia interna para sexismo hostil fue $\alpha=.78$; y para sexismo benévolo fue de $\alpha=.75$ (Cruz et al, 2016). La presente investigación tuvo una confiabilidad de .80 para la dimensión de sexismo hostil y .73 para sexismo benévolo.

Esta adaptación se realizó de la Escala de Sexismo Ambivalente (ASI) creada por Glick y Fiske (1996). La escala original cuenta con 22 ítems a los que se responde bajo una escala de tipo Likert con valores del 1 al 6. Los índices de confiabilidad para el ASI para la escala y las sub escalas fueron superiores a $\alpha = 0.7$ (Glick y Fiske, 1996).

Procedimiento

Para iniciar el contacto con la institución militar se solicitaron todos los permisos correspondientes a la especialidad de psicología, los cuales luego fueron presentados a la mesa de partes de la Escuela Militar. Luego de esto se tuvieron dos entrevistas con los psicólogos de la institución, quienes solicitaron un compromiso de confidencialidad, así como un resumen del proyecto de investigación. Con los permisos correspondientes se inició la fase de aplicación. La aplicación de los cuestionarios se dio de manera colectiva en los salones de la institución, en 3 fechas distintas. Los cuestionarios se aplicaron de manera voluntaria luego de leer y explicar el consentimiento informado (Ver apéndice D), el cual contenía los objetivos del estudio y las medidas que se iban a tomar para cuidar la confidencialidad, el anonimato, así como la participación voluntaria en la investigación.

Análisis de datos

Para el análisis de datos cuantitativos se utilizó el software SPSS Statistics versión 24. En primer lugar se realizaron los análisis descriptivos y de frecuencias, con el objetivo de obtener las características sociodemográficas de los participantes, posteriormente se obtuvo la confiabilidad de cada instrumento utilizado. Se realizaron las pruebas de normalidad tomando en cuenta la asimetría y la curtosis, además los estadísticos de Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra fue mayor a 50. También se llevaron a cabo los análisis estadísticos con pruebas paramétricas según correspondía.

Adicionalmente, para responder al objetivo principal se realizaron correlaciones entre las subescalas de las variables identidad de rol de género, y sexismo ambivalente.

Sexismo Ambivalente e Identidad de Rol de Género

Finalmente se realizaron comparaciones de medias con la prueba t-student entre las subescalas y las variables sociodemográficas como sexo, lugar de nacimiento, y área de trabajo.



Resultados

A continuación se presentarán los resultados encontrados en relación a los objetivos cuantitativos de la presente investigación.

En primer lugar se encontró que en el BSRI no se evidenciaron diferencias significativas en las dimensiones de masculinidad para hombres y mujeres ($t= 1.050$, $p=.298 >.05$) y feminidad para hombres y mujeres ($t= .732$, $p=.743 >.05$), de esta manera, los hombres no serían más masculinos que las mujeres, y las mujeres no serían más femeninas que los hombres. De manera descriptiva, las puntuaciones para los hombres en la subescala de masculinidad ($M=5,15$, $DE=.91$) y feminidad ($M=4,76$ $DE=.71$) alcanzaron puntaje superior a la media. En el caso de las mujeres las puntuación promedio en masculinidad ($M=4,83$, $DE=.74$) y feminidad ($M=4,85$, $DE=.57$) también fueron superiores a la media.

Por otro lado, en la escala del ASI, se encontraron diferencias significativas en relación al sexismo hostil entre hombres y mujeres ($t= 4.035$, $p=.00 <.05$), en donde los hombres presentaron puntajes más altos que las mujeres ($M= 3,44$, $DE =.83$ frente a $M=2,28$. $DE=.81$). En cuanto al sexismo benevolente no se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres ($t= .160$, $p=.874 >.05$). Los puntajes fueron superiores al promedio tanto para hombres ($M=3,70$, $DE=.93$), como mujeres ($M=3,64$, $DE=.86$).

Asimismo, no se encontraron diferencias significativas en la escala del BSRI en relación a masculinidad para las especialidades de Armas y Servicios ($t= -.767$, $p=.446 >.05$), y feminidad para Armas y servicios ($t= -.748$, $p=.457 >.05$). Los puntajes para la especialidad de Armas para las dimensiones de masculinidad ($M=5,05$, $DE=.94$) y feminidad ($M=4,75$, $DE=.71$) fueron superiores al promedio. En cuanto a la especialidad de servicios las puntuaciones para masculinidad ($M=5,27$, $DE=.63$) y feminidad ($M=4,91$, $DE=.62$) superaron el promedio.

Asimismo, se encontraron diferencias significativas en sexismo hostil, en relación a las especialidades de Armas y Servicios, ($t= 2.242$, $p=.029 <.05$). Los cadetes que conforman la especialidad de Armas alcanzaron puntuaciones superiores a los cadetes de la especialidad de Servicios ($M=3,38$, $DE= .87$ frente a $M=2,73$. $DE=1.03$). En el caso de sexismo benévolo no se encontraron diferencias significativas para las

Sexismo Ambivalente e Identidad de Rol de Género

especialidades ($t= -1.26, p=.45 >.05$); los puntajes para Armas ($M=3,61, DE=.88$) y ($M=3,98, DE=1.00$) fueron superiores a la media.

En cuanto a la escala del BSRI, para la dimensión de masculinidad en relación al lugar de procedencia no se encontraron diferencias significativas entre Lima y provincias ($t= 1.267, p=.210 <.05$). Los puntajes para Lima ($M=5,28, DE=.52$) y Provincias ($M=4,98, DE= 1.07$) fueron superiores al promedio. Con respecto a feminidad tampoco se encontraron diferencias significativas entre Lima y provincias ($t= -.541., p=.591 >.05$). Los puntajes par feminidad en Lima ($M=4,72, DE=.47$) y Provincias ($M=4,82, DE=.81$) superaron los 4 puntos del total de 7.

En cuanto al ASI, para la dimensión de sexismo benevolente, no se encontraron diferencias significativas entre Lima y provincias ($t= .72, p=.476 >.05$). Con respecto al sexismo hostil, no se hallaron diferencias significativas entre Lima y provincias ($t= -.45, p=.652 >.05$).

Con respecto a nuestro objetivo general se pretendía encontrar diferencias según sexo en las relaciones entre las actitudes sexistas ambivalentes (ASI) y la identidad de rol de género (BSRI); por lo que se optó por segmentar a la muestra según sexo, y agruparla en hombres y mujeres. De este modo, en primer lugar se realizaron pruebas de normalidad para las 4 variables, y a partir de esta se terminó realizar las correlaciones con la prueba de Spearman. Los resultados evidenciaron correlaciones significativas altas entre feminidad y masculinidad ($r=.72, p=.00$), correlaciones significativas medianas sexismo hostil y sexismo benevolente ($r=.50, p=.00$) y correlaciones bajas entre sexismo benevolente y masculinidad ($r=.30, p=.03$).

Discusión

El objetivo principal del presente estudio está orientado a identificar la relación entre las actitudes sexistas ambivalentes y la identidad de rol de género. En primer lugar los resultados encontrados muestran que existe una relación directa y moderada entre el sexismo hostil y sexismo benévolo en los cadetes hombres, es decir los cadetes participantes de la investigación combinan creencias tradicionales de rigidez y estereotipia junto con actitudes positivas de sesgo benevolente (Zubieta, Beramendi, Sosa y Torres, 2011); este resultado guarda relación con lo propuesto por Glick y Fiske en su teoría del Sexismo Ambivalente (1996), ellos plantean a este sexismo como un prejuicio no uniforme, y más bien multidimensional marcado por la ambivalencia, los autores proponen que en una persona pueden coexistir sin conflicto sentimientos positivos hacia las mujeres con antipatía sexista, los cuales funcionan entre sí como ideologías complementarias, por lo que a más altas las puntuaciones en sexismo benevolente, más altas serán también en sexismo hostil (Moya et al, 2002). De manera adicional debe mencionarse que estas ideologías mantienen la desigualdad entre hombres y mujeres, pues son comunes a todas las culturas (Glick et al, 2000). Los resultados encontrados son compatibles con una investigación transcultural realizada a 19 países, en la que se halló que las naciones con puntuaciones altas en sexismo hostil fueron también las naciones con puntuaciones elevadas en sexismo benévolo (Moya et al, 2002).

En segundo lugar, en relación al género, se encontró que existe una relación positiva y directa entre sexismo benevolente y masculinidad en los cadetes hombres, es decir mientras más masculinos son los cadetes, más altos serán sus puntajes en sexismo benévolo. Estos resultados podrían deberse a que al aceptar las creencias tradicionales sobre los roles de género, es decir; al seguir el estereotipo asignado al género masculino se puede tener una actitud “positiva” hacia las mujeres, posicionándolas como personas frágiles que deben ser cuidadas y protegidas por los hombres/masculinos, y es bajo este presupuesto que se invisibiliza la subordinación a la que es sometida la mujer en las diferentes esferas de la sociedad (Glick y Fiske, 1996). Otro aspecto que ha podido influir en estos resultados es el ingreso de la mujer a cargos y espacios tradicionalmente masculinos, este ha llevado a que se genere una aparente disminución en los niveles del prejuicio, pues en un contexto de supuesto “igualitarismo” decrecen los niveles de

Sexismo Ambivalente e Identidad de Rol de Género

sexismo hostil (las actitudes más explícitas), y, más bien, se refuerzan las expresiones sutiles y benévolas del mismo (Cárdenas et al, 2010).

También en relación al género; se encontró que existe una relación positiva y directa entre masculinidad y feminidad en los cadetes hombres. Este resultado puede explicarse con que a los hombres se les permite con mayor flexibilidad la integración de aspectos femeninos, pues esto no implica una renuncia a las características “masculinas”, sino más bien que lo femenino es posicionado como un complemento (Vega, 2007). Esta permisividad también está relacionada con la integración de características femeninas, pero dejando de lado la connotación de debilidad, pues como parte de la instrucción para ser un buen soldado se les enseña a cuidar al otro, respetarlo, y tener vocación de servicio (Ejército del Perú, 2015). Lo antes mencionado es coherente con los resultados de una investigación realizada en Argentina, en donde se encontró que a los varones argentinos les resultaba más sencillo integrar aspectos femeninos en su identidad de género (Vega, 2007).

Como parte de los objetivos de la presente investigación también se realizaron comparaciones de medias para masculinidad y feminidad, y sexismo hostil y sexismo benévolo. No se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación a masculinidad y feminidad, los puntajes para cada dimensión fueron similares; sin embargo en ambas áreas los cadetes superaron los puntajes medios. Se plantea que los puntajes altos y similares para hombres y mujeres en la dimensión de masculinidad se deben a la influencia de una cultura masculina y jerárquica como es la militar (Zubieta et al, 2011). La cual en el caso de los hombres refuerza el estereotipo de hombre fuerte, agresivo, líder, dominador, entre otros, y en el caso de las mujeres lleva a que al ocupar posiciones típicamente esperadas para los hombres, se autoasignen rasgos estereotípicamente masculinos como parte del proceso de integración en la vida militar (Cuadrado, 2004; Saldivar et al, 2015). Los puntajes altos en masculinidad guardan relación con los resultados de un estudio, en donde se encontró que a lo largo de los años ha habido un aumento de puntajes en la escala de masculinidad del BSRI para las mujeres y hombres (Twenge, 1997). En el caso de la dimensión de feminidad, los puntajes altos en las mujeres eran acordes a lo esperado, pues según los estereotipos de género la mujer/femenina estaría asociada con características como empatía, comprensión, suavidad, entre otros (Vega, 2007). Los resultados para los hombres en feminidad se explican debido a que la sociedad les permite integrar aspectos femeninos

pues ello no implica renunciar a su masculinidad (Vega, 2007). Asimismo, y como se mencionó antes, estos resultados también podrían tener relación con la integración de características asociadas a lo femenino, pero propias de la instrucción militar (Ejército del Perú, 2015).

Al realizar la comparación de medias para hombres y mujeres en la escala del ASI, se encontró que hay diferencias significativas en la dimensión de sexismo hostil, pues los hombres tuvieron puntuaciones superiores a las mujeres. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Rottenbacher (2010) en una investigación realizada con población peruana, y se explican por la visión despectiva que recibe la mujer de parte de los hombres, bajo la cual se la posiciona como un ser inferior y de segunda clase, por lo que las conductas sexistas hostiles serían el reflejo del prejuicio aún presente en los hombres. Otra explicación a estos resultados puede darse con lo encontrado por Glick *et al* (2000) en un estudio transcultural, en el cual hallaron que las mujeres independientemente del lugar de procedencia toleraban en menor grado el sexismo hostil que los hombres, por lo que sus puntajes en las dimensiones de sexismo hostil eran menores comparados con los de los varones. De esta manera, es posible sostener que mientras los hombres manifiestan una mayor predisposición hacia el sexismo hostil, las mujeres expresan un rechazo a este (Rottenbacher, 2012). En el caso del sexismo benévolo no se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres, sin embargo los puntajes para ambos grupos fueron superiores a la media; todo esto se explicaría por el tono afectivo aparentemente positivo de esta dimensión pues se enmascara su esencia sexista y no es tan explícitamente discriminatorio como el sexismo hostil, por lo que lo que hay una aceptación por parte de los cadetes hombres y mujeres de esta forma de actuar (Rodríguez, Lameiras, Carrera y Faílde, 2010). Las mujeres tienen dificultades en reconocer como negativas estas conductas, y los hombres las minimizan y normalizan (López, 2016).

Al comparar entre Armas y Servicios con respecto a sexismo hostil y el sexismo benévolo, se encontraron diferencias significativas para la dimensión de sexismo hostil, en donde la especialidad de Armas tuvo puntuaciones superiores a la de Servicios. Estas diferencias podrían explicarse con que las mujeres tienen vedado el acceso al campo de las Armas de Combate, y es este mismo en donde confluye la mayor cantidad de cadetes hombres, por lo que esta forma explícita de discriminación apuntaría a mantener y reforzar en las Fuerzas Armadas el modelo de división sexual del trabajo, bajo el cual

Sexismo Ambivalente e Identidad de Rol de Género

los hombres tienen asignadas las actividades relacionadas con el ejercicio, la violencia, la defensa, y las mujeres estarían relegadas a puestos asociados al rol tradicional como son las tareas de cuidado y apoyo al varón (Instituto de Defensa Legal (IDL) y Centro de Estudios y Promoción del desarrollo (DESCO), 2009). Así también los argumentos utilizados para justificar las limitaciones de la mujer en el ejército apuntan a su supuesta inferioridad frente a los hombres pues ellas tendrían capacidades limitadas para las tareas estrictamente militares (IDL y DESCO, 2012). En cuanto al sexismo benévolo, no se encontraron diferencias significativas, pero sí puntajes altos, estos resultados podrían explicarse por la mayor tolerancia tanto de los cadetes hombres y mujeres hacia este, por lo que al no reconocerlo como un prejuicio directamente sexista, ambos grupos lo naturalizan (Rodríguez et al, 2010). Finalmente, al comparar las especialidades según las dimensiones de masculinidad y feminidad, no se encontraron diferencias significativas, pero sí puntajes altos en relación a la media; los altos puntajes en masculinidad y feminidad podrían deberse a la influencia de la instrucción militar, en donde se exacerban las características masculinas y a la par se incluyen aspectos que traslaparían con lo femenino (Escuela Militar de Chorrillos (EMCH), 2013; Zubieta et al, 2011). Así también, los puntajes más altos en feminidad en los servicios se explican porque estos están más asociados con tareas que refuerzan el rol tradicional femenino (IDL y DESCO, 2012). Los puntajes altos en masculinidad para los servicios, podrían explicarse por un exacerbo de la masculinidad, pues si bien se permite integrar aspectos femeninos, no se deja de lado el marcar la identidad de rol de género masculino que “deben” poseer.

Luego de haber realizado la presente investigación, se hicieron evidentes varias limitaciones en el proceso. En primer lugar el reducido número de mujeres cadetes a las que se pudo contactar. En segundo lugar, las pruebas aplicadas fueron de autoreporte, por lo que pudieron darse casos en los que prime la deseabilidad social. Finalmente, la comprensión de ítems, y conceptos, pues la muestra reflejó tener limitados conocimientos en torno a la orientación sexual, y rol de género.

Se recomienda para próximas investigaciones contactar con una muestra más amplia, incluir cadetes mujeres de distintos años para así lograr un número mayor de participantes. Así también, replicar la investigación en otras poblaciones, para realizar comparaciones de los resultados obtenidos.

Estudio 2

Método

Participantes

Se realizaron 4 entrevistas a cadetes del 4to año de la institución militar, de los cuales 2 fueron mujeres y 2 hombres. El número de participantes en esta fase del estudio se dio por la disponibilidad de la muestra. La edad de los participantes hombres osciló entre los 21 y 24 años ($M = 22,50$ $DE = 1,5$), mientras que la edad de las participantes mujeres fue de 22 años ($M = 22$ $DE = 0$). Con respecto al área de trabajo el 100% de las participantes mujeres provenía del servicio de Material de Guerra, mientras que el 100% de los participantes hombres provenía del Arma de Infantería. Sobre el lugar de procedencia, el 100% de los participantes ha nacido en provincia.

Medición

Técnicas de recolección de la información

Ficha de datos

Como parte de los instrumentos se construyó una ficha de datos sociodemográficos con la intención de recopilar datos en relación a: edad, sexo, orientación sexual, religión que profesa, distrito de procedencia y lugar de nacimiento, tiempo de residencia en Lima, grado que cursa, tipo de servicio y especialidad (Ver apéndice A).

Entrevista Semiestructurada

Con el objetivo de recabar información sobre la vivencia de la identidad de género en los participantes, la percepción sobre la mujer en las instituciones militares y las desigualdades dentro de las mismas, se creó una entrevista semiestructurada que cuenta con 12 preguntas y dos versiones, una para el personal masculino (Ver apéndice B) y otra para el personal femenino (Ver apéndice C). Se realizaron 3 pilotos, después de los cuales se eliminaron 6 preguntas, se modificó la redacción, y el orden de presentación de las mismas. La guía de entrevista puede dividirse en 3 ejes temáticos: (1) Experiencia personal en la institución militar, (2) Concepciones sobre la identidad

Sexismo Ambivalente e Identidad de Rol de Género

de género (feminidad y masculinidad); y (3) percepción del rol de la mujer en las instituciones militares.

Procedimiento

Con la autorización de la institución militar se inició la fase de entrevistas, la cual se dio en dos fechas. Se tuvo acceso a la escuela en las horas libres de los cadetes, se los contacto de manera individual de acuerdo a su disponibilidad de tiempo y voluntad para participar en el estudio. A cada participante se le entregó un consentimiento informado, en donde se explicaba el objetivo del estudio y las consideraciones en cuando a la confidencialidad y el anonimato. Los participantes que pasaron por la fase de entrevista también respondieron a las escalas, debido al número reducido de cadetes al que se tuvo acceso. Las entrevistas tuvieron una duración de 25 minutos aproximadamente y se dieron en el comedor y aulas de la institución.

Análisis de Información

El proceso del análisis cualitativo se dio de la siguiente manera: Primero se realizó la transcripción de las entrevistas, posteriormente se conformaron códigos de manera descriptiva analizando las entrevistas línea por línea. Luego, se elaboró un primer borrador de libro de códigos en Word. Posteriormente, se generaron categorías y subcategorías utilizando el programa Atlas-ti versión 7. De esta manera, se realizó análisis de contenido, en donde se agrupó las ideas resaltantes que se presentaron en la mayoría de entrevistas, con el objetivo de sistematizarlos y facilitar su análisis así como promover deducciones aplicables a un contexto determinado (Andréu, 2003; Vieytes, 2004).

Resultados y Discusión

A continuación se presentarán los resultados encontrados en la parte cualitativa de la presente investigación, en donde se abordarán los estereotipos en relación al género y el sexismo ambivalente dentro de una escuela militar. Dentro de la investigación se identificaron las siguientes categorías y subcategorías: Estereotipos en relación al género, masculino y femenino; Ambivalencia en el discurso, y sus subcategorías sexismo hostil y sexismo benévolo; El ejército como reforzador de la masculinidad y sus subcategorías: Refuerzo de la masculinidad para los hombres y adquisición de la masculinidad para las mujeres y finalmente, Características asociadas al ideal de militar.

La primera categoría es la de **estereotipos en relación al género masculino y femenino**, esta hace referencia a la naturalización de la idea de que lo femenino es propio de la mujer, y lo masculino propio de los hombres, además identifica las características asociadas con cada uno de los géneros. Se encontró que la asignación de características es en pares opuestos, la feminidad por un lado se relaciona con ser delicada, respetuosa, disciplinada, sutil, dulce, cariñosa y ser una dama. En el caso de la masculinidad por el contrario, fue asociada con fuerza, el valor, ser decidido, respetuoso, y ser macho.

“La masculinidad es el género de los varones” (Cadete mujer 2, 22 años).

“Masculinidad es fuerza, hablando en términos, es ser macho, fuerte, decidido, tener valor” (Cadete hombre 1, 24 años).

“La feminidad yo la asocio con ser una dama...Ser una mujer respetuosa, ser muy disciplinada, delicada” (Cadete mujer 1, 22 años).

“La feminidad es delicadeza, todas las características propias de una femenina, de una mujer, dulzura, cariño” (Cadete hombre 1, 24 años).

Tomando como base lo señalado por los participantes, se resalta la dicotomía de características y actitudes que se asigna a hombres y mujeres, esta polaridad responde a la necesidad de organizar la sociedad en pares opuestos que tienen distinta valoración (Facio y Fries, 2005). El sustento de esta oposición guarda relación con la naturalización de las diferencias sexuales, que conllevan a que la socialización de niñas y niños sea distinta desde su nacimiento teniendo en cuenta su sexo biológico; es decir, a que se realice una socialización diferencial del género o, en otras palabras, del

significado de ser hombre y mujer (Raguz, 1995). Esta socialización promueve la creación de los estereotipos de género, en el caso de la escuela militar podemos encontrar que las respuestas dadas por los cadetes corresponden con las creencias compartidas dentro de la sociedad patriarcal peruana, en la cual se configura y naturaliza al hombre como esencialmente masculino y a la mujer como femenina (Fuller, 2002). Las personas, o en este particular caso, los y las cadetes van interiorizando estos estereotipos como parte de su autoconcepto, identidad y rol de género (García-Mina, 2003). Esta asimilación de características al ser naturalizada enmascara prejuicios, ya que las características asociadas a las mujeres cobran menor valor que las que son asociadas a los hombres, por lo que al ser consideradas delicadas, sensibles, entre otras, la sociedad reacciona negándoles derechos y oportunidades, como el de acceder a trabajos considerados *rudos* o tradicionalmente masculinos (González, 1999).

Como se mencionó, lo encontrado en la investigación corresponde con los roles tradicionales de género; en ellos fuerza, poder y dominio aparecen como valores propios de la imagen masculina, y en contraposición, la figura femenina es asociada con los atributos de debilidad y necesidad de protección (Delgado-Álvarez, Sánchez y Fernández-Dávila, 2012). En esta misma línea lo encontrado en las respuestas de los y las cadetes guarda similitudes con los resultados encontrados por Saldivar *et al* (2015), en donde los participantes consideraron que los hombres deben tener características instrumentales como ser fuertes, agresivos, líderes, deben ser dominadores, no expresar sentimientos o emociones, además de ser racionales; mientras que en el caso de las mujeres, se les adjudican características expresivas y afectivas como ser cariñosas, emocionalmente fuertes, abocadas al cuidado del otro, asistenciales, sensibles y con predisposición a la maternidad.

La segunda categoría es la de **ambivalencia en el discurso**, y está compuesta por dos subcategorías: *actitudes sexistas hostiles* y *actitudes sexistas benevolentes*. En esta categoría se identificaron las restricciones basadas en el sexo/género que se dan dentro del campo del ejército. Las desigualdades encontradas intentaban enmascarar, en un discurso de aparente equidad, lo que realmente se da en la práctica del ejercicio militar, pues la presencia del prejuicio sexista en el fondo encerraba un trato discriminatorio y un intento de mantener y dar justificación a los sentimientos de superioridad y autoafirmación de un grupo sexual (varones) frente a otro (mujeres)

(González, 1999). Tomando como marco lo antes mencionado se identificaron dos formas de expresión, por un lado estaban las actitudes sexistas benevolentes asociadas a un tono afectivo aparentemente positivo que busca mantener a la mujer en los roles tradicionales enfatizando su debilidad y necesidad de protección por parte de un hombre (Rodríguez et al, 2010). En el caso de la escuela militar esta actitud se refleja en la división sexual del trabajo, por la cual las mujeres no pueden acceder a las Armas de Combate y quedan relegadas, por un discurso de aparente protección, a los servicios en donde en su mayoría desempeñan actividades relacionadas al rol tradicional de cuidado (IDL y DESCO, 2012). Asimismo, esta división también toma en cuenta en donde se podrían desempeñar “mejor”, debido a sus limitadas habilidades en el al ser comparadas con los hombres (Menor desempeño físico, habilidad de combate, etc), al basarse en esto, el trabajo de las mujeres nuevamente se dirige a roles tradicionalmente entendidos como femeninos, administración de víveres, documentación, papeles y logística. La otra forma de expresión encontrada fueron las actitudes sexistas hostiles, dentro de ellas puede mencionarse la presencia de intolerancia y antipatía ante el ingreso de la mujer a ciertos ámbitos del ejército, ejemplificado en el rechazo a ser comandados por una mujer (Rodríguez et al, 2010). Esta intolerancia es reflejo de consideración de la mujer como un ser inferior y de segunda clase, por lo que no se acepta que ellas tengan una posición con poder, o de superioridad ante un hombre (Rodríguez et al, 2010). Esta visión tiende a ser aún más marcada en una institución militar, la cual hasta hace pocos años era un espacio integrado y organizado bajo la premisa de la exclusividad y superioridad masculina, por lo que el ingreso de mujeres parece aún no haber sido procesado, generando un entorno que no facilita su adaptación, ni crecimiento en la carrera militar (IDL y DESCO, 2012).

“No es que sea machista, pero yo creo que el ejército o las instituciones castrenses, como todo lo que se refiere al ámbito militar debe ser mayoritariamente para varones, es que es una vida complicada, en donde se notan las diferencias” (Cadete hombre 1, 24 años).

“Nosotros como militares cuidamos a nuestro personal (cadetes/oficiales mujeres), no podemos exponer a alguien, nos damos cuenta de que lo puede hacer porque puede cumplir una orden... Pero también somos racionales y nos damos cuenta de que a pesar de que quiera no lo va a hacer, o no lo va a poder lograr, entonces no las mandamos (a patrullar)” (Cadete hombre 1, 24 años).

“Hay coroneles que no saben tratar a las femeninas, a veces te miran como un estorbo o como algo administrativo” (Cadete mujer 2, 22 años).

“Cuando a veces hay que salir a comandar, yo puedo ser más antigua que mi promoción varón, y mi promoción varón se subordina a mi voz de comando y es un poco complicado, dicen “A mí una femenina me va a comandar”. Yo comando cadetes de año inferior, que son de tercer año, a veces son mi mayor de edad, son mucho más grandes y ponen una cara de como “me estás comandando tú”, y es por ser mujer. Son machistas los varones, entonces tú tienes que luchar contra eso y poner tu carácter” (Cadete mujer 2, 22 años).

“Es que se nota un poco la diferencia porque nunca vas a tratar a una mujer como a un hombre, pero ellas cuando ingresan acá saben a qué se meten a la vida militar” (Cadete hombre, 2, 21 años).

“A veces el que está por elegir (oficial a cargo) entre el varón o la mujer para ocupar un puesto o algo, creo que la mayoría de veces escogen a los varones, porque piensan que las femeninas vamos a dar problemas” (Cadete mujer 1, 22 años).

“Según me doy cuenta y observo en el ejército están en rol administrativo, están encargadas de todo lo que son documentación, papeleos, y administración de víveres, de cosas, viene a ser en ese ámbito su desarrollo” (Cadete hombre 1, 24 años).

La tercera categoría es la del **ejército como reforzador de la masculinidad**, y sus subcategorías: **refuerzo de la masculinidad para los hombres** y **adquisición de la masculinidad para las mujeres**. En esta se encuentra en primer lugar, una visión de los hombres militares como “más masculinos”, en comparación con los hombres civiles, pues las características asociadas a un militar siguen un modelo masculino que potencia rasgos como fortaleza, liderazgo, dominio, entre otros (Lupano, Castro y Casullo, 2008; Saldivar et al, 2015). Podemos entender esta consideración a partir de la esencialización, naturalización y biologización del estereotipo de masculinidad como una característica propia de los hombres (Fuller, 2002; Raguz, 1995). Así mismo, esta intensificación de la masculinidad también responde a la consideración de lo femenino como inferior, por lo que en el ejercicio de la carrera militar es necesario reafirmarse y demostrarse como hombre con una masculinidad superior (González, 1999; Rodríguez

et al, 2010). En el caso de las militares mujeres, la carrera las lleva a adquirir características del estereotipo masculino, pues se genera una incongruencia inicial entre las características femeninas y los requisitos del rol del militar (Lupano et al, 2008). Es así que al ocupar posiciones típicamente esperadas para los hombres, combinan atributos masculinos con femeninos, o comunales con agénticos, para lograr integrarse de manera efectiva (Lupano et al, 2008). Esta asimilación de características masculinas es una obligación que las mujeres militares deben asumir al haber ingresado a un entorno que no ha sido pensado para ellas, por lo que si no se da esta integración, su adaptación, oportunidades y crecimiento dentro del ejército se verá limitado (IDL y DESCO, 2012). Finalmente, es importante mencionar que la exigencia de la incorporación de conductas masculinas no implica que deban dejar de lado la feminidad con la que están asociadas, pues dentro del sistema militar, es necesario que sigan cumpliendo con funciones que las posicionan dentro del rol tradicional (IDL y DESCO, 2012). Así mismo, alejarse de la feminidad implicaría romper con el orden *natural* de la organización social del patriarcado (Colás y Villaciervos, 2007 y De Lemus, Moya, Bukowski y Lupiáñez, 2008).

“La masculinidad de un militar es mucho más compleja, debido a que en el caso de varón ya somos masculinos de por sí, así seas civil o militar; y al ser militar ya eres una persona entrenada entonces tu masculinidad se fortalece y tiende a ser mucho más fuerte todavía, llegando al punto en el que podemos ser machistas”. (Cadete hombre 1, 24 años).

“La masculinidad en el aspecto militar yo lo veo que tiene que ser muy disciplinado, responsable, que tenga muy porte, que sepa hablar, que sepa comandar” (Cadete mujer 2, 22 años).

“Yo creo que la feminidad militar, es una situación un poco difícil, la asocio con valor, sacrificio, porque una mujer a pesar de sus características debe adaptarse a la vida militar, hace que haga un esfuerzo por adaptarse al ambiente donde vive, y me imagino que es bastante complicado y difícil, a pesar de eso lo hacen, por eso es sacrificado” (Cadete hombre 1, 24 años).

“Me ha gustado siempre enseñarle a las femeninas a que sean muy educadas, porque a veces acá con el trato de los varones se confunden y se olvidan que son

mujercitas y yo les digo, uno puede ser recontra soldado pero siempre va a ser una damita” (Cadete mujer 2, 22 años).

“adquieren (Las mujeres militares) un carácter fuerte, se vuelven más agresivas, mucho más centradas, se adaptan a esta vida y eso las torna un poco más a que adquieren ciertas características masculinas las cuales las hacen diferente de una mujer, incluso se nota, no son las mismas femeninas con un carácter sutil, dulce, van un poco alejándose de ese carisma, de las características propias de una femenina” (Cadete hombre 1, 24 años).

“A veces las notan (A las mujeres militares) como quien dice más militar, la notan diferente porque esa femenina con la instrucción que tiene en la escuela cambia su vida” (Cadete hombre, 2, 21 años).

La cuarta y última categoría es la de **características asociadas al ideal de militar**, en esta se recogen características que combinan en su mayoría rasgos estereotípicamente masculinos, con ciertas características femeninas. Como parte de la instrucción se refuerza el honor y disciplina; pero también servicio y entrega, esta asimilación implica una intensificación y exacerbación de lo masculino para poder alcanzar el ideal de hombre/militar (Zubieta, et al, 2011), pero también cierta aceptación de lo femenino, que al estar dentro de este entorno se masculiniza y adquiere un valor distinto. Esta resignificación, entre líneas, implica la única forma de aceptación positiva de rasgos femeninos, bajo la cual las mujeres podrían ingresar a espacios mayoritariamente masculinos (Lecourt, 2005). Esta permisividad deja de lado connotaciones de debilidad, sumisión, entre otros y pasa a tomar el cuidado, el respeto y la vocación de servicio como complementos que no implican una renuncia a la masculinidad que deben poseer (Ejército del Perú, 2015 y Vega, 2007).

“El honor, la dignidad, la responsabilidad, el orden, la limpieza” (Cadete mujer 1, 22 años).

“Un militar debe ser una persona sacrificada, que tenga voluntad y vocación de servicio, una persona responsable, integra, honesta (...)” (Cadete hombre, 2, 21 años).

“Un militar acá es responsable, dedicado (...)” (Cadete hombre, 2, 21 años).

Sexismo Ambivalente e Identidad de Rol de Género

Luego de haber realizado la presente investigación, se hicieron evidentes varias limitaciones a lo largo del proceso. En primer lugar hubo muchos problemas en la coordinación de las fechas de entrevista, por lo que solo se pudieron realizar 4, de un total inicial de 10. Las entrevistas fueron realizadas por una mujer, lo cual pudo haber tenido algún efecto de discapacidad social en las respuestas.





Discusión general

A partir de los resultados obtenidos en ambas investigaciones, es posible sostener la presencia de actitudes sexistas por parte de los cadetes hombres en las interacciones con las cadetes mujeres, estas actitudes son avaladas por la asimilación de los estereotipos de género que se desprenden de una sociedad patriarcal, como es la peruana y de una institución castrense como la militar.

En primer lugar, se encontró una relación positiva y directa entre masculinidad y sexismo benévolo, el cual es la expresión más aceptada por los cadetes hombres al hacer referencia a las actividades, cualidades, y espacio en los que deben desenvolverse sus compañeras. Esta expresión de sexismo forma parte de la ambivalencia en el discurso de los cadetes, pues las desigualdades hacia las mujeres en el ejército se justifican en un inicio, haciendo alusión a la protección y cuidado, así como los espacios en los que se asume que pueden desenvolverse mejor; sin embargo, este discurso también está conformado por expresiones directamente hostiles, en las que se plantea a la cadete mujer como inferior al hombre. Esta forma explícita de prejuicio mantiene y refuerza la división sexual del trabajo en el ejército, llevando a que sea “naturalmente” aceptado que los hombres tengan acceso a las actividades relacionadas con el ejercicio, la violencia, la defensa, mientras las mujeres por la supuesta inferioridad, están relegadas a puestos asociados al rol tradicional como son la tareas de cuidado y apoyo al varón (IDL y DESCO, 2012).

Así mismo, si bien no se encontraron diferencias significativas a nivel cuantitativo entre los cadetes hombres y mujeres en relación a masculinidad y feminidad, los altos puntajes en masculinidad reflejan una exacerbación de este rol de género como parte de la cultura jerárquica militar (Zubieta et al, 2011). En el caso de la feminidad, los altos puntajes se explican por la asimilación de características cercanas a lo femenino, las cuales no tienen una connotación negativa, porque son parte del código del soldado que deben seguir, bajo el cual integran la vocación de servicio, cuidado al otro, comprensión, entre otros (Ejército del Perú, 2015). Si bien los puntajes entre masculinidad y feminidad son similares para ambos sexos, los cadetes hombres y mujeres establecen una distinción entre las características femeninas y masculinas; lo cual a nivel cualitativo se evidencia mediante la polaridad de los rasgos asociados a cada uno. Está marcada distinción refleja que los roles de género siguen siendo

Sexismo Ambivalente e Identidad de Rol de Género

posicionados y caracterizados desde el estereotipo del rol tradicional propuesto por la sociedad patriarcal (Méndez, 1988 citado en Monge, 2003).



Referencias

- Abasolo, O., Montero, J., González, H, & Santiago, B. (2013). Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género: Igualdad en la diversidad. *Fuhem Ecosocial*. Recuperado de: http://www.inmujer.gob.es/en/areasTematicas/educacion/publicaciones/docs/guia_didactica_ciudadania_FUHEM.pdf
- Andréu, A. (2003). Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada. *Fundación Centro Estudios Andaluces*, 10 (2), 1-34.
- Alcántara, E. (2013). Identidad sexual / Rol de género. *Debate feminista*, 47, 172 – 201.
- Arango, L; León, M & Viveros, M. (1995). Género e Identidad: Ensayos sobre lo femenino y lo masculino. En torno a la polaridad marianismo machismo. Norma Fuller.
- Arenas, A & Rojas, J. (2014). Detección de sexismo ambivalente en estudiantes de bachillerato mexicanos. *Psicología: Tercera época*, 33 (1), 137 – 166.
- Beltrán, E, & V, Maquieira. 2001. *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bem, S. (1974). The measurement of psychological androgyni. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42 (2), 155 – 162.
- Beramendi, M., Sosa, F & Torres, J. (2010). Sexismo e identidad de roles en una institución militar. *II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Universidad de Buenos Aires: Buenos Aires.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Madrid: Paidós Ibérica.
- Butler, J. (1998). Actos performativos y constitución del género: un ensayo sobre fenomenología y teoría feminista. *Debate Feminista*, 18, 296 -314.
- Callirgos, J. (1996). *Entre Héroe y Batallas. Los caminos de la identidad masculina*. Lima: Escuela para el desarrollo.

- Camacho, J; Carrea, G; Delfino, A; Galeazzi, F; Grosso, C; Gunther, G; Gasco, M; Ramos, J y Regalado, P. (2012). Actitudes hacia el amor y estilos de humor en mujeres y varones: ¿Nos diferencia el sexo o el género?. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 1 (4), 13 – 27.
- Castillo – Mayén, R. & Montes – Berges, B. (2014). Análisis de los estereotipos de género actuales. *Anales de Psicología*, 30 (3), 1044 – 1060. DOI: 10.6018/analesps.30.3.138981
- Cardenas, M; Lay, S; González, C; Calderón, C; & Alegría, I. (2010). Inventario de sexismo ambivalente: adaptación, validación y relación con variables psicosociales. *Revista salud & sociedad*, 1 (2), 125 – 135.
- Colás, P & Villaciervos, P (2007). La interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes. *Revista de investigación educativa*, 25(1), 35 – 58.
- Cruz, C., Zempoaltecatl, A & Correa. (2005). Perfiles de sexismo en la ciudad de México: Validación del cuestionario de medición del sexismo ambivalente. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10 (2), 381 – 395.
- Cruz, C., Zempoaltecatl, V. & Rangel, D. (2007). Validación del cuestionario de medición del sexismo ambivalente. *Póster presentado en el XXXI Congreso de la Sociedad Interamericana de Psicología*. Ciudad de México.
- Cruz, C., Zempoaltecatl, V. & Rangel, D. (2016). Validación del cuestionario de medición del sexismo ambivalente. Manuscrito no publicado, México DF, México.
- Cuadrado, I. (2004). Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres líderes. *Psicothema*, 16 (2), 270 – 275
- Dambrun, M., Duarte, S. & Guimond, S. (2004). Why men are more likely to support groupbased dominance than women? The mediating role of gender identification. *British Journal of Social Psychology*, 43, 287-297. DOI: 10.1348/0144666041501714
- Delgado – Álvarez, M., Sanchez, M. & Fernández – Dávila, P. (2012). Atributos y estereotipos de género asociados al ciclo de la violencia contra la mujer. *Universitas Psychologica*, 11 (3), 769-777.

Sexismo Ambivalente e Identidad de Rol de Género

- Díaz – Loving, R., Rivera, S, & Sánchez, R. (2001). Rasgos Instrumentales (Masculinos) y Expresivos (Femeninos, Normativos (Típicos e ideales) en México. *Revista latinoamericana de psicología*, 33 (2), 131 -139.
- Eagly, A, & Karau, S. (2002). Role Congruity theory of prejudice towards female leaders. *Psychology Review*. 109 (3), 573 – 598.
- Eagly, A. & Steffen, V. (1984). Gender Stereotypes Stem From The Distribution of Woman and Men Into Social Roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46 (4), 735 -754. Recuperado de:
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.456.6127&rep=rep1&type=pdf>
- Ejército del Perú. (2015). Código de Honor. Lima. Recuperado de:
<http://www.ejercito.mil.pe/index.php/nosotros/277-codigo-de-honor>
- Escuela Militar de Chorillos “Coronel Francisco Bolognesi”. (2013). Plan Estratégico Institucional. Lima. Recuperado de:
<http://www.escuelamilitar.edu.pe/noticias/plan-estrategico.pdf>
- Facio, A. & Fries, L. (2005). Feminismo, género y patriarcado. Academia. *Revista sobre enseñanza del derecho de buenos aires*, 3 (6), 260-280.
- Fernández, R. & Duarte, A. (2006). Preceptos de la Ideología Patriarcal Asignados al Género Femenino y Masculino, y su Refractación en Ocho Cuentos Utilizados en el Tercer Ciclo de la Educación General Básica del Sistema Educativo Costarricense en el año 2005. *Revista Educación*, 30 (2), 145 -162.
- Fogelman, P. (2006). El culto mariano y las representaciones de lo femenino. Recorrido historiográfico y nuevas perspectivas de análisis. *Unlu, GERE, Instituto Ravnani, CONICET*. Recuperado de:
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1669-&script=sci_arttext
- Fuller, N. (2002). Masculinidades, cambios y permanencias. Lima: PUCP
- Fuller, N. (2012). Repensando el machismo latinoamericano. *Masculinities and Social Change*, 1 (2), 114-133. DOI: 10.4471/MCS.2012.08
- García-Mina, A. (2003). Desarrollo del género en la feminidad y la masculinidad. Madrid: Narcea.

- Glick, P & Fiske, S. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (3), 491 – 512.
- Glick, P., Fiske, S., Mladinic, A., Saiz, J., Abrams, D., Masser, B., Adetoun, B., Osagie, J., Akande, A., Alao, A., Brunner, A., Willemsen, T., Chipeta, K., Dardenne, B., Dijksterhuis, A., Wigboldus, D., Eckes, T., SixMaterna, I., Expósito, F., Moya, M., Foddy, M., Kim, H-J., Lameiras, M., Sotelo, M., Mucchi-Faina, A., Romani, M., Sakalli, N., Udegbe, B., Yamamoto, M., Ui, M., Ferrerira, M., & López, W. (2000). Beyond prejudice as simple antipathy: Hostile and Benevolent sexism across cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 763 – 775.
- González, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*, 12, 79 – 88.
- Gutiérrez, S. (2006). Género y masculinidad: Relaciones y prácticas culturales. *Revista de ciencias sociales*, I-II (111-112), 173.
- Instituto de Defensa Legal [IDL] & Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo - Desco (2009). *Personal militar en situación de vulnerabilidad en el Perú*. Lima.
- Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú [IOP PUCP] (2014). Familia, Roles de Género y Violencia de Género. Lima. Recuperado de: http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/36496/IOP_1212_01_R_4.pdf?sequence=1
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2015). *Perú: Síntesis Estadística*. Lima. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1292/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] & Movimiento Manuela Ramos (2014). *Perú: Brechas de Género 2001 - 2013: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*, 23. Lima. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1210/libro.pdf
- Jezini, A. (2013). Acculturation, Marianismo Gender Role, and Ambivalent Sexism in Predicting Depression in Latinas. *Electronic Theses and Dissertations*. Recuperado de:

<http://digitalcommons.du.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1316&context=etd>

- Lamas, M. (1986). La antropología Feminista y la Categoría “Género”. *Nueva Antropología*, 3 (30), 173 – 198.
- Lameiras, M & Rodríguez, Y. (2003). Evaluación del sexismo ambivalente en estudiantes Gallegos/as. *Acción Psicológica*, 2 (2), 131 – 136.
- Lecourt, Y. (2005). Relaciones de género y liderazgo de mujeres dentro del partido comunista de Chile. Santiago de Chile: Universidad de Chile
- Ley N°. 29108 sobre ascensos de oficiales a las Fuerzas Armadas (2007). En Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 30 de octubre del 2007.
- Ley N°. 28359 sobre situación militar de los oficiales de las Fuerzas Armadas (2004). En Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 13 de octubre del 2004.
- Ley N°. 26628 sobre ampliación para las mujeres el acceso a las Escuelas de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Armadas (1996). En Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 20 de junio de 1996.
- López, I. (2016). Sexismo y roles de género en jóvenes, y su relación con los contextos de socialización. *Universidad Pontificia Comillas*. Recuperado de: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/13386/TFM000503.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López - Sáez, M. (1993). Tipicidad de identidad de género y comparación intergrupala. Aprendizaje, *Revista de Psicología Social*, 8 (2), 189-200.
- López – Sáez, M., Lisbona, A & Saínez, M. (2004). Mujeres Ingenieras: Percepciones sobre su vida profesional. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57 (2), 161-180.
- Lozano, I, & Rocha, T. (2011). La homofobia y su relación con la masculinidad hegemónica en México. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 22, 101-121.
- Monge, J. (2003). Sociedad Patriarcal y Censura: El caso de la revista Chavespectáculos en Costa Rica. *Revista de Ciencias Sociales*, 101-102(III- IV), 125.

- Moya, M., Páez, D., Glick, P., Fernández, I., y Poeschl, G. (2002). Masculinidad – Feminidad y Factores Culturales. *Revista electrónica de motivación y emoción*, 4 (8-9).
- Peña, Y. (2014). La perspectiva de género y las relaciones sociales entre las mujeres y los hombres. *Santiago* (135), 638-649.
- Poal, G. (1993). *Entrar, quedarse, avanzar: aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*. México: siglo veintiuno
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2012). Estrategia de igualdad de género. Recuperado de: <http://www.undp.org/content/dam/peru/docs/Empoderamiento/Estrategia%20de%20Igualdad%20de%20Genero%20de%20PNUD%20Peru.pdf>
- Raguz, M. (1991). *Masculinity and feminity. An empirical definition*. Nijmegen: Drukkerij Quickprint BV.
- Raguz, M. (1995). Construcciones sociales y psicológicas de Mujer, Hombre, Femeidad, Masculinidad y Género en diversos grupos poblacionales. Lima: PUCP.
- Ramírez, J (2005). *Madeiras entreveradas. Violencia, masculinidad y poder*, México: Universidad de Guadalajara/ Plaza y Valdés.
- Ramírez, R, & García, V. (2007). Masculinidad hegemónica, sexualidad y transgresión. *Centro Journal*, 14 (1), 8, 5 – 25.
- Rawat, P. (2014). Patriarchal Beliefs, Womens Empowerment and General Well Being. *Vikalpa*, 39 (2), 44.
- Red de Seguridad y Defensa de América Latina (Resdal). (2009). La mujer en las instituciones armadas y policiales. Buenos Aires. Recuperado de: http://www.itamaraty.gov.br/images/ed_pazeseg/Mulheres_paz/Libro-mujer-RESDAL.pdf
- Rivas, H. (2005). ¿El varón como factor de riesgo? Masculinidad y mortalidad por accidentes y otras causas violentas en la sierra de Sonora. *Estudios sociales*, 13 (26), 28-65.

- Rodríguez, Y., Lameiras, M., Carrera, F & Faílde, J. (2010). Evaluación de las actitudes sexistas en estudiantes españoles/as de educación secundaria obligatoria. *Psychologia: avances de la disciplina*, 4 (1), 11-24.
- Rodríguez, M. (2005). La Construcción de la Identidad Femenina Adolescente: una encrucijada entre el culto mariano y el mundo público. Universidad de Chile.
- Rottenbacher, J. M. (2010). Sexismo ambivalente, paternalismo masculino e ideología política en adultos jóvenes de la ciudad de Lima. *Pensamiento Psicológico*, 7 (14), 9-18
- Rottenbacher, J. M. (2012). Relaciones entre el sexismo ambivalente, el conservadurismo político y la rigidez cognitiva en una muestra de habitantes de la ciudad de Lima. *Psicología Desde el caribe*, 29 (2).
- Saldivar, A., Díaz, R., Reyes, N., Armenta, C., López, F., Moreno, M., Romero, A., Hernández, J, & Domínguez, M. (2015). Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales. *Acta de Investigación Psicológica*. 5 (3), 2124-2147.
- Secretaría de Educación Pública (SEP) y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2009). Informe nacional sobre la violencia de género en la educación básica en México. México: SEP y UNICEF. Recuperado de http://www.unicef.org/lac/Estudio_violencia_genero_educacion_basica_Part1.pdf
- Sherif, C. (1982). Needed concepts in the study of gender identity. *Psychology of women quarterly*, 6, 375-398.
- Tamayo, A (2012). Igualdad de oportunidades y no discriminación en el sector defensa. En Tamayo, A., Toche, E., Arce, A., Gamarra, J., Vélez, M & Castro, M, Juventud y Género en las Fuerzas Armadas: Una mirada desde las regiones, (85-90), Lima: Instituto de Defensa Legal. Recuperado de: <http://www.idl.org.pe/sites/default/files/publicaciones/pdfs/12%C2%BA%20libro%20juventud%20y%20genero%20en%20la%20FF.AA.%20Una%20mirada%20desde%20las%20regiones.pdf>
- Tobío, C. (2012). Cuidado e identidad de género de las madres que trabajan a los hombres que cuidan. *Revista Internacional de Sociología*, 70 (2), 399-422.

- Twenge, J. (1997). Changes in masculine and feminine traits over time: A meta-analysis. En Moya, M., Páez, D., Glick, P., Fernández, I., y Poeschl, G. (2002). Masculinidad-Feminidad y Factores Culturales. España: Universidad de Granada, Revista electrónica de motivación y emoción, 4 (8-9).
- Vásquez, V. & Castro, R. (2009). Masculinidad hegemónica, violencia y consumo de alcohol en el medio universitario. *Investigación Temática*, 14 (4), 703.
- Vega, V. (2007). Adaptación Argentina de un inventario para medir identidad de rol de género. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 39 (3), 536-546.
- Vergara, A. (2002). Autoconcepto de género y variabilidad cultural en América. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, 47-62.
- Vieytes, R. (2004). Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad: epistemología y técnicas. Buenos Aires: Editorial de las ciencias.
- Zubieta, E., Beramendi, M., Sosa, F & Torres, J. (2011). Sexismo ambivalente, estereotipos y valores en el ámbito militar. *Revista de psicología*, 29 (1), 102-130.

Apéndice A**Ficha de datos sociodemográficos**

Edad: _____

Sexo: _____

Orientación sexual: _____

Religión que profesa: _____

Distrito: _____

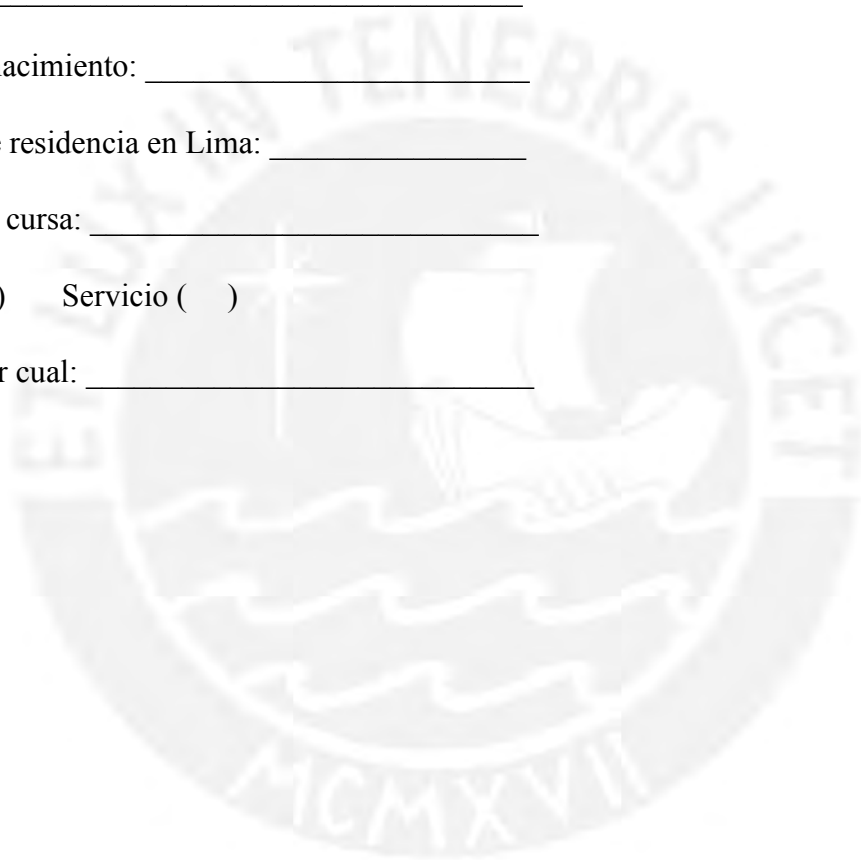
Lugar de nacimiento: _____

Tiempo de residencia en Lima: _____

Grado que cursa: _____

Arma () Servicio ()

Especificar cual: _____



Apéndice B

Esquema de entrevista personal masculino

- 1.- ¿Qué motivó tu vocación para el servicio militar?
- 2.- ¿Cuáles son tus expectativas de la vida militar?
- 3.- ¿Cuáles son las oportunidades en la carrera militar para el personal militar masculino?
- 4.- ¿Cuáles consideras que son las características que debe tener un militar?
- 5.- ¿Cuáles son tus virtudes como militar?
- 6.- ¿Qué entiendes por masculinidad?
- 7.- ¿Cómo defines la masculinidad de un militar?
- 8.- ¿Qué entiendes por feminidad?
- 9.- ¿Cómo defines la feminidad de una militar?
- 10.- ¿Cuál es el rol de personal militar femenino en las instituciones castrenses? ¿Hay alguna diferencia con respecto al rol que cumple el personal militar masculino?
- 11.- ¿Consideras que el trato al personal militar femenino es adecuado?
- 12.- ¿Qué consideras que hace falta para integrar más al personal militar femenino dentro del ejército?

Apéndice C

Esquema de entrevista personal femenino

- 1.- ¿Qué motivó tu vocación para el servicio militar?
- 2.- ¿Cuáles son tus expectativas de la vida militar?
- 3.- ¿Cuáles son las oportunidades en la carrera militar para el personal femenino masculino?
- 4.- ¿Cuáles consideras que son las características que debe tener un militar?
- 5.- ¿Cuáles son tus virtudes como militar?
- 6.- ¿Qué entiendes por feminidad?
- 7.- ¿Cómo defines la feminidad de un militar?
- 8.- ¿Qué entiendes por masculinidad?
- 9.- ¿Cómo defines la masculinidad de una militar?
- 10.- ¿Cuál es el rol de personal militar femenino en las instituciones castrenses? ¿Hay alguna diferencia con respecto al rol que cumple el personal militar masculino?
- 11.- ¿Consideras que el trato al personal militar femenino es adecuado?
- 12.- ¿Qué consideras que hace falta para integrar más al personal militar femenino dentro del ejército?

Apéndice D

Consentimiento Informado

Estimado participante:

Usted ha sido invitada(o) a participar de manera voluntaria en una investigación realizada por Karol Murga Cotrina, egresada de la Especialidad de Psicología Clínica de la Pontificia Universidad Católica del Perú, quien mediante la realización de una entrevista y aplicación de un cuestionario busca recolectar información sobre la vivencia de la identidad de género de un grupo de cadetes del 4to año de una escuela militar.

La información obtenida será utilizada con fines de investigación académica en la Pontificia Universidad Católica del Perú, además los resultados obtenidos así como la información recolectada serán mantenidos de manera confidencial y por ello no se usará para ningún otro objetivo que no sea académico. Cabe mencionar que las entrevistas, así como cuestionarios serán leídas por una supervisora en la universidad, por lo que la investigadora se compromete a usarlas de manera tal que no sea posible reconocer a los participantes.

Su participación es completamente voluntaria, por lo que usted tiene derecho de abstenerse de participar o retirarse de la investigación en el momento que considere necesario.

Su firma en este documento significa que ha decidido participar y que ha leído y discutido la información presentada en esta hoja de autorización.

Finalmente, agradezco su participación e interés en la investigación.

Yo _____, conozco y he sido informado/a de las condiciones de la presente investigación y acepto participar de forma voluntaria en la misma.

Noelia Rodríguez Espartal

Firma de participante

Karol Murga Cotrina