

Violencia contra las mujere

*la necesidad
de un doble plural*



Wilson Hernández Breña
Editor

 **GRADE**
Grupo de Análisis para el Desarrollo

 **CIES**
consorcio de investigación
económica y social

Construyendo conocimiento para mejores políticas



Violencias contra las Mujeres La necesidad de un doble plural

Wilson Hernández Breña
Editor

Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE)
Av. Grau 915, Barranco, Lima 4, Perú
Apartado postal 18-0572, Lima 18
Teléfono: 247-9988
www.grade.org.pe



Esta publicación cuenta con una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.

Lima, noviembre del 2019
Impreso en el Perú
500 ejemplares

Las opiniones y recomendaciones vertidas en este documento son responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente los puntos de vista de GRADE, PNUD y CIES. Los autores declaran que no tienen conflicto de interés vinculado a la realización del presente estudio, sus resultados o la interpretación de estos. La publicación se logró gracias al financiamiento del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – Perú y además contó con el auspicio del Consorcio de Investigación Económica y Social.

Editor: Wilson Hernández Breña.
Corrección de estilo: Artífice Comunicadores.
Diseño de carátula: Juan Luis Gargurevich.
Ilustración de carátula: Lici Ramírez (Amanecer esperanza).
Diagramación: Amaurí Valls M.
Impresión: Impresiones y Ediciones Arteta E.I.R.L.
Cajamarca 239-C, Barranco, Lima, Perú. Teléfonos: 247-4305 / 265-5146

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú: 2019-16883
ISBN: 978-612-4374-24-1

CENDOC / GRADE

HERNÁNDEZ, Wilson

Violencias contra las Mujeres. La necesidad de un doble plural / Wilson Hernández Breña. Lima: GRADE, 2019.

ACOSO, GÉNERO, HISTORIA, MACHISMO, MUJERES, SEXISMO, VIOLENCIA, PERÚ

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

LA NECESIDAD DE UN DOBLE PLURAL	9
WILSON HERNÁNDEZ BREÑA	

VIOLENCIAS EN RELACIONES DE PAREJA

CAPÍTULO 1

NO UNA, SINO VARIAS FORMAS DE SER VÍCTIMA: PATRONES DE VICTIMIZACIÓN EN RELACIONES DE PAREJA	25
WILSON HERNÁNDEZ BREÑA	

CAPÍTULO 2

¿POR QUÉ NO DEJAN A LOS HOMBRES VIOLENTOS? ASPECTOS SOCIALES Y CULTURALES VINCULADOS CON EL MANTENIMIENTO DE LAS RELACIONES EN MUJERES AFECTADAS POR MALTRATO CONYUGAL	61
CÉSAR NUREÑA Y CECILIA CAPARACHÍN	

CAPÍTULO 3

¿POR QUÉ LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA EN EL PERÚ NO BUSCAN AYUDA?	87
JHON ORTEGA	

CAPÍTULO 4

¿MÁS EDUCADAS, MÁS EMPODERADAS? COMPLEMENTARIEDAD ENTRE ESCOLARIDAD Y EMPLEO EN LA PROBABILIDAD DE VIOLENCIA DOMÉSTICA CONTRA LAS MUJERES EN PERÚ	117
ROSA LUZ DURÁN	

NUEVOS CONTEXTOS PARA VIEJOS PROBLEMAS

CAPÍTULO 5

“A UNA SEÑORITA NO LE PASAN ESAS COSAS...”: SEXISMO Y CULPABILIZACIÓN DE LA VÍCTIMA EN COMENTARIOS EN REDES SOCIALES ANTE UNA NOTICIA DE VIOLENCIA SEXUAL OCURRIDA EN LIMA	147
ERIKA JANOS URIBE Y AGUSTÍN ESPINOSA	

CAPÍTULO 6	
GÉNERO Y ESPACIO PÚBLICO: EL ACOSO SEXUAL CALLEJERO COMO MUESTRA DE HOMBRÍA	183
MARIELIV FLORES	
CAPÍTULO 7	
SEXISMO AMBIVALENTE Y ACTITUDES DESFAVORABLES HACIA EL LIDERAZGO FEMENINO EN UNA ESCUELA DE SUBOFICIALES DEL EJÉRCITO PERUANO	211
CLAUDIA SERNA Y ROSA CUETO	
CAPÍTULO 8	
CUANDO EL REMEDIO ES PEOR QUE LA ENFERMEDAD: EL DISCURSO DE AUTOAYUDA AMOROSA DE TOMÁS ANGULO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PERÚ	237
CAROLINA ARRUNÁTEGUI	
CAPÍTULO 9	
ENUNCIACIÓN PERIODÍSTICA DEL FEMINICIDIO ADULTO: EL CASO DE PAOLA PERALTA	269
LILIAN KANASHIRO Y LUCÍA YAP	
UNA MIRADA CRÍTICA DESDE LA AMAZONÍA	
CAPÍTULO 10	
SUICIDIOS EN LOS TIEMPOS DE COCA: GÉNERO, VIOLENCIA Y CAMBIOS SOCIALES EN COMUNIDADES TICUNA DE LA AMAZONÍA PERUANA	299
CECILIA NUÑEZ, MANUEL MARTÍN, SYDNEY SILVERSTEIN Y ROSARIO RODRÍGUEZ	
CAPÍTULO 11	
LA MUERTE COMO RECURSO: VIOLENCIA Y GÉNERO EN LA CULTURA AWAJÚN	327
WILLY GUEVARA	

CAPÍTULO 12	
LA SELVÁTICA DE LA CASA VERDE: MÁS ALLÁ DE LA VIOLENCIA DEL ESTEREOTIPO Y DEL ESTIGMA	367
ANDREA CABEL GARCÍA	
LAS VIOLENCIAS EN LA HISTORIA	
CAPÍTULO 13	
PUBERTAD Y ELECCIÓN MATRIMONIAL. LA CIUDAD DE LIMA Y LA EXPERIENCIA DE LA SEVICIA CONYUGAL EN LA AGONÍA COLONIAL	391
LUIS BUSTAMANTE OTERO	
CAPÍTULO 14	
¿DURMIENDO CON EL ENEMIGO? UN ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE LA VIOLENCIA, LA FAMILIA Y EL MATRIMONIO ENTRE AFRICANOS Y AFRODESCENDIENTES. LIMA A FINES DEL PERIODO COLONIAL	413
MARIBEL ARRELUCEA	
CAPÍTULO 15	
“EXTIRPACIÓN DE LAS IDOLATRÍAS” Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES INDÍGENAS EN LOS ANDES COLONIALES, SIGLO XVI	443
PALOMA RODRÍGUEZ	
SOBRE LOS AUTORES	467

CAPÍTULO 7

SEXISMO AMBIVALENTE Y ACTITUDES DESFAVORABLES HACIA EL LIDERAZGO FEMENINO EN UNA ESCUELA DE SUBOFICIALES DEL EJÉRCITO PERUANO

Claudia Onelia Serna y Rosa María Cueto - Pontificia Universidad Católica del Perú

1. Introducción

La evidencia sobre el prejuicio sexista dentro del ámbito militar sostiene que las mujeres que tienen puestos de combate no son fáciles de controlar y, por lo tanto, representan una amenaza para los hombres. Además, se considera a la mujer como débil y sin capacidad para lidiar con las arduas tareas físicas militares (Donadio y Mazzota, 2009). Asimismo, la Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas establece que las mujeres no son aptas para alcanzar puestos relacionados con operaciones especiales y unidades de combate de la primera línea; por tanto, las mujeres no tienen acceso a puestos de combate (Ley 28359, 2004). Por ello, en el Ejército nacional les están prohibidos los cargos de infantería, caballería y artillería; en la Marina de Guerra no pueden acceder a puestos en submarinos, Infantería de Marina y operaciones especiales, y en la Fuerza Aérea se les prohíbe puestos de defensa aérea y operaciones especiales (Tamayo, 2012).

Existen diversos estudios en el mundo que muestran la inequidad de género dentro de las instituciones castrenses. Por ejemplo, en Estados Unidos se encontró que las personas que pertenecen a instituciones militares presentan mayores puntajes en autoritarismo y actitudes de género tradicionales, lo que explicaría la baja aceptación de las mujeres en altos puestos militares (Kurpius y Lucart, 2000; Matthews, 1992). En el contexto militar latinoamericano, se reconoce como prototipo de liderazgo masculino a varones militares, mientras que como prototipo de liderazgo femenino, a mujeres religiosas (Lupano, Castro y Casullo, 2008). En el caso peruano, los estudios son más escasos, pero se detectó que la

percepción de las mujeres en el ámbito militar está más asociada a roles de género tradicionales, como sanidad y logística. Asimismo, los cadetes hombres, en el área de Armas, presentarían mayores niveles de sexismo hostil (Murga, 2017).

Por lo anterior, resulta interesante estudiar aspectos vinculados con las actitudes sexistas hacia las mujeres en las instituciones militares, instituciones fundamentalmente masculinas, donde las mujeres han debido adaptarse a un sistema altamente jerarquizado y donde prima la obediencia y la jerarquía. Así, han experimentado múltiples restricciones derivadas de una brecha histórica entre hombres y mujeres (Donadio y Mazzota, 2009), que empezarían a vivenciarse desde los primeros años de entrenamiento (Guzmán, 2016).

En consecuencia, resulta pertinente realizar estudios en las Fuerzas Armadas peruanas para conocer cuál es el rol de los factores psicosociales, como los valores, las actitudes y la ideología, que establecen, mantienen y/o promueven las relaciones de desigualdad de género y las limitaciones dentro de los sistemas militares, específicamente durante los años de formación. Ello podría contribuir a problematizar este asunto y dar respuestas a situaciones que afectan los derechos de las mujeres que quieren acceder a una carrera militar en el Perú. Se comenzaría por los primeros espacios de socialización institucional de sus miembros, es decir, las escuelas de formación. Por ello, el objetivo principal del presente trabajo es analizar la relación entre los valores, la ideología política conservadora, el prejuicio sexista y las actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino en un espacio de formación militar. Asimismo, se plantea como hipótesis que los hombres participantes presentarían mayores niveles de conservadurismo y de actitudes sexistas que las mujeres.

Marco teórico

Los valores se pueden comprender como un sistema de representaciones mentales que se forman culturalmente con base en emociones y, además,

sirven como metas que dirigen el comportamiento de las personas dentro de una determinada sociedad (Bilbao, Techio y Páez, 2007).

Por ello, se puede afirmar que los valores guían la manera en que vemos el mundo y cómo nos relacionamos con quienes nos rodean. Son creencias relacionadas con formas de comportamiento que no están determinadas por situaciones en particular, que pueden expresarse en diversos ámbitos de la vida y que nos permiten evaluar la conducta de los demás. También reflejan una jerarquía, que tiene en cuenta otros valores (Schwartz, 2001; Rohan en Franzoi, 2007).

La teoría de valores individuales de Schwartz (como se citó en Herrera y Lens, 2003) afirma que cada valor tiene un objetivo motivacional y, de acuerdo con ellos, se puede organizar una estructura, que se configura en cuatro áreas: 1) autoacrecentamiento, conformada por poder (dominio de recursos y personas), logro (éxito personal) y hedonismo (placer sensorial); 2) autotranscendencia, comprendida por universalismo (búsqueda del bienestar de las personas y de la naturaleza) y benevolencia (mantenimiento del bienestar de las personas cercanas); 3) conservadurismo, compuesta por conformidad (regulación de acciones que pueden dañar a otros y que violan normas sociales), seguridad (estabilidad de uno mismo y de la sociedad) y tradición (respeto de costumbres culturales), y 4) apertura al cambio, integrada por autodeterminación (pensamiento y acción independientes) y estimulación (búsqueda de lo novedoso). De estas cuatro áreas, existen dos pares contrapuestos entre sí: el autoacrecentamiento versus la autotranscendencia, y el conservadurismo versus la apertura al cambio (Bilbao y otros, 2007).

La relación entre los valores y la ideología política ha sido muy estudiada, si bien no hay un consenso en cuanto a cuál es la variable que antecede a la otra. Como algunos autores sostienen que los valores serían principios que organizan las actitudes políticas contextualizadas (Rokeach, 1973; Catellani, 1997), en el presente trabajo se comprenderán los valores individuales como base de la ideología política. Esta ha sido definida como el conjunto de creencias que tienen las personas sobre el ordenamiento más adecuado para la sociedad y la manera en la que se puede alcanzar (Erikson y Tedin en Jost, Federico y Napier, 2009; López, 2000). Estas creencias

motivan y organizan el comportamiento político y, por lo general, son compartidas con miembros del grupo de identificación (Erikson y Tedin en Jost y otros, 2009).

El modelo dual de la ideología política considera dos dimensiones independientes y diferenciadas: el autoritarismo de ala derecha (RWA, por sus siglas en inglés) y la orientación hacia la dominancia social (SDO) (Jost y otros, 2009; Rottenbacher y Córdova, 2014). El RWA se puede definir como un componente de la personalidad, caracterizado por la necesidad de perpetuar los valores sociales tradicionales, el respeto por la autoridad y las normas, incluso medidas violentas y de control (Altemeyer, 1998; Rottenbacher y Schmitz, 2012). Está conformado por tres dimensiones: 1) la sumisión autoritaria (tendencia a obedecer y someterse ante las autoridades que el individuo considera como legítimas en la sociedad); 2) la agresión autoritaria (predisposición a presentar actitudes hostiles frente a las personas y grupos percibidos como potenciales amenazas al orden social), y 3) el convencionalismo (aceptación de las autoridades establecidas y de las convenciones sociales en general) (Altemeyer, 1998; Amaya, Espinosa y Vozmediano, 2011). Las personas que puntúan alto en RWA tendrán un marcado rechazo hacia los cambios sociales o políticos, pues la defensa de los valores sociales, las tradiciones y las autoridades fundamentan gran parte de sus creencias (Jost y otros, 2009).

La SDO se relaciona con la predisposición a establecer y mantener las jerarquías sociales, distinguiendo grupos dominantes de subordinados (Sidanius y Pratto, 1999). El grupo dominante sería aquel que posee características sociales valoradas positivamente; mientras que al grupo subordinado se les atribuye características estereotipadas como negativas (Cárdenas, Meza, Lagunes y Yañez, 2010). La dominancia social fortalece la desigualdad social, en tanto implica creencias que normalizan la discriminación y legitima las inequidades (Sidanius y Pratto, 1999). De acuerdo con la SDO, la desigualdad social es un fenómeno natural; por ello, personas que tengan puntuaciones altas en SDO apoyarán medidas políticas que refuercen las brechas que separan a los grupos sociales y se opondrán a cualquier intento en pro de la igualdad (Jost y otros, 2009).

Altemeyer (1889) encontró que las personas autoritarias puntúan más alto en valores de conformismo, seguridad y tradición, mientras que Zubieta, Beramendi, Sosa y Torres (2011) encontraron una relación directa y fuerte entre SDO y el valor de poder. Además de esta relación entre valores e ideología política (ambas configuran la forma en que las personas describen e interpretan el mundo que les rodea), esos constructos serían predictores de prejuicio y conductas discriminatorias (Rottenbacher, Espinosa y Magallanes, 2011).

Allport (1962) explicaba el sexismo como una forma de prejuicio hacia las mujeres, que las posiciona en un nivel subordinado al hombre, y que se sustenta en la percepción de la mujer como un ser irracional, limitado a la maternidad y al cuidado del hogar. Por su parte, el sexismo ambivalente sería un prejuicio basado en la percepción y la valoración ambivalente de las mujeres, que se evidencia en un conjunto de actitudes hostiles y benévolas hacia estas, y que coexisten en una misma persona. Se distinguen dos dimensiones de prejuicio ambivalente: el sexismo hostil y el sexismo benevolente (Glick y Fiske, 2001).

El sexismo hostil (SH) implica actitudes de antipatía hacia las mujeres, y una marcada hostilidad y agresividad hacia ellas. También propugna su sumisión y obediencia (Cárdenas, Lay, González, Calderón y Alegría, 2010; Glick y Fiske, 2001). Este prejuicio intenta mantener los roles de género tradicionales que perpetúan brechas y desigualdad entre hombres y mujeres. Reacciona de forma negativa hacia las mujeres que no respetan el *statu quo* patriarcal y las señala como un peligro (Glick y Fiske, 2001).

Esta dimensión está formada por tres componentes: 1) paternalismo dominante, que comprende una relación paterno-filial con las mujeres y controla su conducta y obediencia; 2) diferenciación competitiva de género, que considera al hombre más hábil y competente en la esfera pública, mientras que la mujer debe quedar en lo privado, y 3) heterosexualidad hostil, es decir, la mujer es un contrincante peligroso que utiliza su atractivo para manipular a los hombres (Glick y Fiske, 2001).

El sexismo benevolente (SB) consiste en un tipo de prejuicio enmascarado, puesto que contiene un tono afectivo, aparentemente

agradable, pero refuerza los estereotipos de debilidad de la mujer y su vínculo con roles domésticos (Glick y Fiske, 2001). Esta forma de sexismo es más difícil de reconocer, ya que se camufla en conductas que podrían ser consideradas como positivas, como la caballerosidad, y normaliza la subordinación de la mujer (Leiva, Palacios, Torrico y Navarro, 2007).

El sexismo benevolente contiene tres componentes: 1) paternalismo protector, la creencia instaurada de que la mujer es débil, dependiente y necesitada de un hombre que la proteja; 2) diferenciación complementaria, es decir, la creencia de que los rasgos positivos de la mujer complementan a los hombres, y 3) intimidad heterosexual, el hombre y la mujer se complementan y pueden alcanzar la felicidad únicamente al tener una pareja a su lado (Glick y Fiske, 2001).

Estudios en profesionales de la salud de España y en el ámbito militar peruano encontraron correlaciones directas entre los sexismos hostil y benevolente. En el caso español, las puntuaciones de ambas dimensiones fueron bajas, pero los puntajes de SB fueron más altos que los de SH, en ambos estudios. En cuanto al sexo, se halló una tendencia en los hombres a tener puntuaciones más altas que las mujeres en ambos tipos de sexismo (Jiménez-García, Luque, Delgado, Rojo, Ruiz, Aguado, García, Paz y Moya, 2014; Murga, 2017).

Datos empíricos de una muestra de cadetes de una escuela militar argentina revelaron que el sexismo hostil y la SDO se relacionaron inversamente con valores de autotranscendencia, y que las mujeres tenían un mayor puntaje en universalismo, mientras que los hombres, en poder (Zubieta y otros, 2011). En la población general limeña se encontró que la SDO correlacionaba negativamente con el valor de autotranscendencia y positivamente con el autoacrecientamiento, y el RWA presentó un relación positiva y fuerte con el conservadurismo (Ramírez, 2017). Otro estudio en el Perú reveló que el valor poder se relacionó con la SDO y que los valores de conformidad y tradición se relacionaron con el RWA (Espinosa y Calderón-Prada, 2006).

Los datos teóricos y empíricos (en diversos ámbitos de la sociedad) sugieren que existen factores psicosociales que se encontrarían sistemáticamente como base de las brechas de género. En la sociedad

peruana, históricamente se hace referencia a un sistema tradicional de roles de género, así como a una estructura jerárquica patriarcal, donde la dominancia masculina es comprendida como un hecho cotidiano y común (Fuller, 2002). Los roles femeninos incluyen atributos relacionados con la maternidad, la expresividad, la emocionalidad, la intuición, la delicadeza, la debilidad, la dependencia, la sumisión, la inseguridad, la docilidad, entre otros (Raguz, 1995). En tanto, los roles masculinos se vinculan con el dominio y el control de sí mismo, la seguridad, la autonomía, la buena autoestima y la capacidad de decidir. También se relacionan con el control de los otros, la agresividad, el liderazgo, la fuerza, la competitividad y la valentía (Raguz, 1995). Mientras la mujer se relaciona más con el ámbito privado, el hombre es vinculado con el ámbito público (Zubieta, Beramendi, Sosa y Torres, 2011). Lo anterior generaría inequidad de oportunidades para las mujeres, la que conduciría hacia la discriminación social y económica de la mujer. Esto se replicaría en diversas instancias de la sociedad peruana (Raguz, 1995; Albaine, 2015).

En el caso de las instituciones militares, si bien la incorporación de las mujeres a la vida castrense en América Latina se dio como parte de un proceso de legitimización social, alrededor de las décadas de 1970 y 1980, esto no garantizó que haya equidad plena en cuanto al género dentro del ámbito institucional (Bobeá, 2008; Tamayo y Urrutia, 2011). Específicamente, en el caso peruano, en 1996 se promulgó la Ley 22628, que permitió que las mujeres accedieran a las escuelas de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas, debido a las responsabilidades internacionales con las que el país se comprometió. Sin embargo, en la actualidad se mantienen diversas situaciones de desigualdad al interior (Tamayo y Urrutia, 2011). Los datos al 2008 señalaban que solo un 5.6 % de personal suboficial nacional eran mujeres, quienes, en general, tendrían un acceso parcial a los espacios y oportunidades que ofrecen las instituciones castrenses (Donadio y Mazzota, 2009). Esta situación se mantendría en la actualidad, según los testimonios de mujeres miembros de los cuerpos de oficiales de las Fuerzas Armadas peruanas, quienes reconocen haber percibido rechazo, por parte de los compañeros y los superiores varones, a lo largo de su entrenamiento (Guzmán, 2016).

Es posible señalar que las Fuerzas Armadas peruanas mantendrían un *ethos* organizacional fundado sobre el ideal de la masculinización de la vida militar, y es a partir de ese *ethos* que se establecerían valores, normas y tradiciones militares. Por lo tanto, se puede entender por qué las mujeres no están realmente incorporadas a los cuerpos militares, ya que las prácticas institucionales comprenden un carácter sexista (Tamayo y Urrutia, 2011).

2. Método

2.1. Participantes

217 (64.9 % hombres) estudiantes de una Escuela de Suboficiales de la Fuerza Aérea del Perú, en Lima Metropolitana, cuyas edades oscilan entre 17 y 25 años ($M = 21.1$; $DE = 1.9$). Residen en Lima Metropolitana y el Callao. El 52.8 % de los participantes nació en alguna provincia distinta a Lima. Cursan el segundo año (41.7 %) y tercer año (58.3 %), en las especialidades de Mantenimiento de Aeronaves y Sistemas (19.4 %), Defensa Aérea (17.1 %) y Fuerzas Especiales (15.7 %). El 52.2 % no señala especialidad.

2.2. Medición

Escala de valores personales de Schwartz (Herrera y Lens, 2003). Compuesta de 21 ítems referidos a los principios que guían la vida del sujeto. La opción de respuesta es una escala tipo Likert, del 1 al 6, donde 1 = «No es nada similar a mí» y 6 = «Muy similar a mí». Esta escala cuenta con ítems como «Me parece importante escuchar a las personas que son distintas a mí. Incluso cuando estoy en desacuerdo con ellas hago lo posible por entenderlas» y «Creo firmemente que las personas deben proteger la naturaleza y me es muy importante cuidar el medioambiente». Los niveles de confiabilidad para las cuatro dimensiones motivacionales propuestas por

Schwartz fueron aceptables: conservación ($\alpha = .77$), apertura al cambio ($\alpha = .77$), autotrascendencia ($\alpha = .82$), y promoción personal ($\alpha = .65$).

Escala de autoritarismo de ala derecha (RWA) (Rottenbacher y Schmitz, 2012). Se utilizó la traducción de la escala de Zakrisson (2005), compuesta por 15 ítems referidos a la preservación de los valores sociales tradicionales y consensuados, al respeto por la autoridad y las normas, cuya opción de respuesta es una escala Likert de 6 puntos, en la que 1 = «Totalmente en desacuerdo» y 6 = «Totalmente de acuerdo». Cuenta con ítems como «El guiarse por los valores tradicionales sigue siendo la manera más adecuada de vivir» y «Nuestro país necesita un líder poderoso para erradicar las tendencias radicales e inmorales prevalentes en la sociedad actual». El nivel de confiabilidad de la escala resultó ser aceptable ($\alpha = .64$).

Escala de orientación hacia la dominancia social (Montes-Berges y Silván-Ferrero, 2003). Comprende 16 enunciados referidos a relaciones jerárquicas y asimétricas entre grupos de una misma sociedad. Los ítems están presentados en una escala tipo Likert de 6 puntos en la que: 1 = «Totalmente en desacuerdo» y 6 = «Totalmente de acuerdo». A mayor puntuación, se tenderá a valorar más un estatus superior frente al subordinado. Cuenta con ítems como «Todos los grupos de personas deberían tener igualdad de oportunidades en la vida» (inverso) y «Los grupos inferiores deberían mantenerse en su posición». El nivel de confiabilidad de este instrumento resultó ser alto ($\alpha = .72$).

Sexismo ambivalente (Correa, Cruz y Zempoaltecatl, 2005). Se utilizó una versión del Inventario de Sexismo Ambivalente de Glick y Fiske (2001), validada para población de la Ciudad de México. Este cuestionario está conformado por 24 ítems que expresan creencias acerca de los roles de género de los hombres y las mujeres. La opción de respuesta es una escala tipo Likert, en la que 1 = «Totalmente en desacuerdo» y 6 = «Totalmente de acuerdo». Cuenta con ítems como «Es obligación de un hombre mantener a salvo a las mujeres de su casa» y «El hombre de la casa debe vigilar que las mujeres no malgasten el dinero». La confiabilidad fue apropiada para sexismo ambivalente ($\alpha = .82$), para la subescala sexismo hostil ($\alpha = .85$) y para la subescala sexismo benevolente ($\alpha = .64$).

Actitudes desfavorables mujeres líderes ACT-ML (Lupano y Castro, 2011). Este cuestionario cuenta con dos dimensiones. La primera evalúa en qué medida se considera que las mujeres tienen características instrumentales asociadas al liderazgo (características instrumentales). La segunda mide el nivel de aceptación de las mujeres como líderes (aceptación al liderazgo femenino). Esta escala está formada por 7 ítems, con la opción de respuesta tipo Likert de 6 puntos, que va desde el total desacuerdo hasta el total acuerdo. Los ítems 2, 3, 6 y 7 se miden de manera inversa. Cuenta con ítems como «Las mujeres pueden ascender en la misma medida que los hombres» y «Las mujeres no presentan las habilidades sociales y políticas necesarias para puestos jerárquicos». Esta escala se adaptó al lenguaje militar local. El nivel de confiabilidad de este instrumento resultó ser alto ($\alpha = .83$). Asimismo, la confiabilidad para las subescalas fue aceptable: características instrumentales ($\alpha = .71$) y aceptación del liderazgo femenino ($\alpha = .61$).

2.3. Procedimiento

Se ingresó a la institución gracias a un contacto con un oficial de la Fuerza Aérea del Perú, quien, a su vez, ayudó previamente a la adaptación de los instrumentos propuestos para el estudio en el ámbito castrense. Este contacto logró la autorización para acceder al espacio de formación de suboficiales, con lo que quedó determinado el perfil de la muestra. Posteriormente, se solicitó de manera formal el llenado de los instrumentos, presencial y grupal, en los salones de clases de los estudiantes de segundo y tercer año, según los reglamentos de la escuela de suboficiales. Una psicóloga de la institución aplicó los instrumentos (no realizó ninguna sugerencia sobre ellos). Se explicaron los objetivos del estudio (planteados en la introducción del presente texto) y se les solicitó su participación de manera voluntaria, mediante el consentimiento informado. La duración del llenado del cuestionario fue, aproximadamente, de 15 minutos.

Utilizando el programa estadístico SPSS (versión 24) se realizaron análisis descriptivos y correlacionales, así como análisis de regresión

múltiple jerárquica, con el fin de identificar en la muestra el efecto de las variables independientes en las actitudes hacia el liderazgo femenino.

3. Resultados

Los resultados del análisis descriptivo de las variables en estudio (tabla 1) muestran que los niveles de autoritarismo y sexismo benevolente se encuentran por encima del punto medio de la escala, así como las cuatro dimensiones de los valores.

Tabla 1
Estadísticos descriptivos de las variables estudiadas

Escala	M	DE
RWA	4.38	.64
SDO	2.35	.71
Sexismo hostil	2.94	1.11
Sexismo benevolente	4.09	.96
ACT-ML	1.98	1.03
Autotrascendencia	4.23	.92
Promoción personal	5.01	.99
Apertura	4.18	1.01
Conservación	5.07	.92

Nota: n = 217

En cuanto a la hipótesis de que habría diferencias significativas en las variables, respecto al sexo de las y los participantes (tabla 2), los hombres manifiestan mayores niveles de sexismo ambivalente que las mujeres, tanto en un aspecto hostil como benevolente. Asimismo, se identificó que las mujeres presentan un menor grado de actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino (ACT-ML) que los hombres.

En cuanto a las relaciones entre las variables estudiadas (tabla 3), el sexismo ambivalente se asocia mediana y directamente con el ACT-ML ($r = .361$) y con la promoción personal ($r = .357$). A más actitudes sexistas,

mayores serán las actitudes desfavorables frente al liderazgo femenino. Lo mismo sucede con la promoción personal. Asimismo, se presentan relaciones directas pero pequeñas entre SDO y sexismo ambivalente ($r = .280$), y entre RWA y sexismo ambivalente ($r = .202$).

Tabla 2
Diferencia de medias

Escala	Mujeres (n = 76)		Hombres (n = 141)		t	P
	Media	DE	Media	DE		
Sexismo ambivalente	3.15	.80	3.71	.84	-4.778	.000*
Sexismo benevolente	3.91	1.01	4.19	.92	-2.119	.035*
Sexismo hostil	2.39	.96	3.23	1.09	-5.646	.000*
ACT-ML	1.74	1.04	2.11	1.01	-2.602	.010*

Nota: *p < 0.05.

El sexismo hostil presenta una correlación grande y directa con ACT-ML ($r = .564$). A mayores actitudes sexistas hostiles, habrá mayores actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino.

El sexismo benevolente se relaciona mediana y positivamente con la SDO ($r = .319$) y de manera directa y pequeña con el RWA ($r = .239$). Es posible que ese tipo de sexismo pueda conducir a la dominancia social, y viceversa. Lo mismo ocurriría con el autoritarismo, pero en menor magnitud. Las variables de conservadurismo político RWA y SDO presentan una correlación mediana y directa ($r = .447$).

Promoción personal se asocia pequeña y directamente con la SDO ($r = .227$) y el RWA ($r = .281$), así como con el sexismo benevolente ($r = .275$) y en una magnitud mediana con el sexismo hostil ($r = .318$). Existiría una relación entre los valores de poder, logro y hedonismo con el autoritarismo, la dominancia y las actitudes sexistas.

Autotrascendencia presenta una correlación pequeña y directa con el sexismo benevolente ($r = .239$). A mayores puntajes en universalismo y benevolencia, mayores serán las actitudes sexistas benevolentes. Además, este componente guarda una relación mediana e inversa con ACT-ML

Tabla 3
Correlaciones

Esca-la	S. ambivalente	S. benevolente	S. hostile	RWA	SDO	ACT-ML	Promoción	Auto-personal	Conservación trascendencia	Apertura
Sexismo ambivalente	.808**	.861**	.395**	.202**	.280*	.361**	.357**	-	-	-
Sexismo benevolente				.239**	.319**	-	.465**	.339**	.274**	.281**
Sexismo hostile				.199*	.160*	.564**	.318**	-	-	-
RWA					.447**	.212**	.281**	-.557**	.521**	-.528**
SDO						-	.227**	-	.223**	.244**
ACT-ML							-	-.399**	.370**	-.327**

Nota: *p<0.05.

($r = -.399$); por lo que, a mayores puntajes en autotrascendencia, menos actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino.

Los valores de conservación se relacionan de manera pequeña y directa con el sexismo benevolente ($r = .274$) y la SDO ($r = .223$); en mayor medida con promoción personal ($r = .307$), y de manera más fuerte con el RWA ($r = .521$).

Por último, apertura correlaciona, de manera pequeña y positiva, con sexismo benevolente ($r = .281$), y en una magnitud mayor con promoción personal ($r = .465$) y autotrascendencia ($r = .339$). También se relaciona mediana e inversamente con la variable ACT-ML ($r = .327$). Así, a mayores puntajes en apertura, menores serán los puntajes de ACT-ML.

Se realizó una regresión múltiple y jerárquica por pasos (Aron y Aron, 2001). Para ello, se tomó como variable dependiente a ACT-ML y se encontró que las variables sexismo hostil, conservación, apertura y RWA tienen un efecto predictor, donde la primera variable es la que tiene un efecto mayor.

Tabla 4
Regresión múltiple jerárquica con la variable ACT-ML
como variable dependiente

Predictor	Actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino					
	β	ΔR^2	R ²	F	gl.1	gl.2
Paso 1		.318**	0.315	99.90**	1	214
Sexismo hostil	.52**					
Paso 2		.119**	0.433	82.95**	2	213
Sexismo hostil	.51**					
Conservación	.39**					
Paso 3		.020**	0.450	59.73**	3	212
Sexismo hostil	.74**					
Conservación	.33**					
Apertura	-.35**					
Paso 4		.010*	0.458	46.43**	4	211
Sexismo hostil	.75**					
Conservación	.27**					
Apertura	-.34**					
RWA	.19**					

Variables incluidas en el análisis: sexismo hostil, sexismo benevolente, RWA (autoritarismo de ala derecha), SDO (orientación hacia la dominancia social), conservación, apertura, autoacrecentamiento y autotrascendencia.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *gl.1* = n.º de v. independientes, *gl.2* = n.º de casos.

4. Discusión

De acuerdo con los resultados encontrados, se observa que casi todas las variables presentaron asociaciones significativas entre sí, lo que es consistente con la teoría revisada. Primero, se identificó una relación directa entre la variable sexismo ambivalente y las actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino. Esto tiene sentido en tanto el sexismo ambivalente contiene actitudes que contribuyen a que las mujeres prevalezcan en una posición de inferioridad, en nuestra sociedad, respecto a los hombres (Glick y Fiske, 2001).

Además, las actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino guardan una relación directa, únicamente con el sexismo hostil (SH). Esto es coherente en tanto esa escala (ACT-ML) mide actitudes que tienen un tono abiertamente negativo, al igual que el SH, que mide actitudes hostiles y agresivas frente a las mujeres que no respetan los roles tradicionales de género. En este caso, las mujeres líderes serían una amenaza para el *statu quo* patriarcal (Cárdenas, y otros, 2010; Glick y Fiske, 2001). Esta sensación de amenaza contra el orden dentro del ámbito militar cobra relevancia en tanto las instituciones castrenses, a lo largo de la historia, han mantenido un orden jerárquico que posiciona a los varones en cargos de mando, y que hasta la actualidad no logra incorporar completamente a las mujeres dentro de su organización, cerrándoles oportunidades en puestos de mando (Tamayo y Urrutia, 2011; Donadio y Mazzota, 2009).

También se identificó que la SDO y el RWA se asocian directamente con el sexismo ambivalente, lo que resulta coherente con estudios anteriores (Christopher y Mull, 2006; Rottenbacher, 2010). Esto evidencia que en nuestra sociedad se preserva un orden social en el que lo masculino tiene preponderancia frente a lo femenino. De esta manera, se fomenta la reproducción de roles de género tradicionales que ubican a la mujer en una posición de menor estatus (Rottenbacher, 2010; Fuller, 2002). Esto también se puede explicar, ya que las personas con puntajes altos en conservadurismo político tienden a mantener el orden social establecido, porque manifiestan prejuicios contra cualquier persona que viole los valores

tradicionales defendidos por las autoridades que ellos consideran como legítimas (Jost y otros, 2009).

Se puede destacar que la variable que predice de mejor manera el prejuicio sexista es el conservadurismo (Núñez-Alarcón, Moral y Moreno, 2010). De acuerdo con Moya, Expósito y Padilla (2006), el sexismo ambivalente se puede entender como una actitud correspondiente a una organización social determinada, que evidencia una manifestación del conservadurismo político relacionado con los roles de género. De ahí que, como señala Altemeyer (1998), el sexismo ambivalente atiende al extremo tradicional mediante el conservadurismo político.

Adicionalmente, de acuerdo con las relaciones encontradas entre las dimensiones de los valores y las actitudes desfavorables hacia el liderazgo (ACT-ML), se puede destacar que existe una relación negativa con los valores de apertura al cambio y autotranscendencia. Esto se podría explicar porque la escala ACT-ML incluye actitudes que buscan mantener el orden patriarcal de la sociedad, según el cual el liderazgo es rechazado como característica femenina. Así, se relaciona con los roles tradicionales dentro de nuestra sociedad, que atribuyen al liderazgo como una particularidad masculina (Raguz, 1995; Zubieta y otros, 2011).

Al tener en cuenta que, en general, los valores se relacionan y pueden predecir los prejuicios (en este caso sexistas), es posible resaltar que tanto apertura al cambio como autotranscendencia son valores orientados al cambio de conducta de las personas y, a partir de allí, a transformaciones del sistema social (Schwartz, 2001). Por lo tanto, resulta coherente que haya una relación negativa entre ACT-ML y estos valores en la muestra.

Analizando un poco más los resultados del ACT-ML y tomando en cuenta el contexto militar, es importante señalar que muchas personas de ese ámbito consideran que la mujer es más débil y no tiene las capacidades suficientes para atender a todas las demandas físicas militares (Donadio y Mazzota, 2009), lo que se refleja de algún modo en la muestra. Lo anterior se vincula estrechamente con las actitudes desfavorables hacia las mujeres líderes, evidenciadas en estudios previos, en tanto se piensa que no son capaces de cumplir con las arduas tareas que requieren las fuerzas militares (Tamayo y Urrutia, 2011).

Referente a la hipótesis del estudio, se obtuvo que los hombres presentaron mayores puntajes que las mujeres en las dos dimensiones del sexismo ambivalente. Esto corrobora la literatura (Jiménez y otros, 2013; Murga, 2017; Zubieta y otros, 2011; Glick y Fiske, 2001) y se relacionaría con lo propuesto por Moya (2004): que los hombres asumen actitudes sexistas hostiles para que prevalezca la subordinación femenina, especialmente en culturas menos desarrolladas. De acuerdo a lo estudiado por Moya y otros (2006), el mayor puntaje en sexismo benevolente de los hombres podría relacionarse al tono aparentemente más afectivo y romántico que lo caracteriza, lo que contribuye a una mayor aceptación de la sociedad. No obstante, ambas dimensiones del sexismo mantienen una jerarquía entre los sexos.

De los constructos predictores de las actitudes desfavorables frente al liderazgo femenino, el sexismo hostil fue el que se relacionó directamente y en mayor medida. Esto puede ocurrir debido al tono más explícitamente negativo que tiene, en comparación con la dimensión benevolente del sexismo (Glick y Fiske, 2001), como se ha explicado en líneas anteriores.

Además, la dimensión de conservación resultó ser un predictor del ACT-ML. Se puede resaltar que esta dimensión comprende valores de tradición, seguridad y conformidad, que se relacionan con el mantenimiento del orden social y se oponen al cambio (Schwartz, 2001). Teniendo en cuenta que vivimos en una sociedad que posiciona al varón por encima de la mujer en términos de poder, cobra sentido que en la muestra haya una estrecha relación entre estos valores y el rechazo al liderazgo femenino. En consecuencia, la apertura al cambio que, como ya se ha mencionado, es un factor clave a la hora de buscar cambios de conducta en las personas (Schwartz, 2001), es un predictor que se relaciona de manera inversa con el ACT-ML. Por último, se identificó al RWA como un buen predictor del ACT-ML, que como ya se había mencionado, se relaciona con la tendencia a presentar actitudes hostiles frente a personas o grupos percibidos como potenciales amenazas al orden social (Altemeyer, 1998; Amaya y otros, 2011).

Por último, es válido discutir por qué la muestra puntuó más alto en sexismo benevolente, a pesar de pertenecer a una institución históricamente

masculina y con un orden jerárquico rígido, en lugar de puntuar más alto en sexismo hostil, como se encontró en un estudio similar en la población argentina (Zubieta y otros, 2011). Esto puede relacionarse con el hecho de que en la actualidad hay un mayor debate en cuanto a temas de sexismo y discriminación hacia la mujer en el Perú y el mundo. Por lo tanto, las mujeres y los hombres de la muestra podrían estar más libres de estereotipos y prejuicios, de carga negativa y hostil. Además, teniendo en cuenta la edad de los participantes (17-25), es válido pensar que están al tanto de lo que sucede en su entorno y son conscientes del empoderamiento femenino producido en los últimos años (Pérez y Vázquez, 2009). Al respecto, Salinas y Arancibia (2006) coinciden en afirmar que hubo un cambio global respecto al empoderamiento femenino y en cuanto a los roles de género, ya que ahora las mujeres tienen más oportunidades y, por ejemplo, una mayor incorporación al mercado laboral (Salinas y Arancibia, 2006).

A pesar de las evidencias internacional y nacional respecto a ciertos avances en el posicionamiento de las mujeres en los diversos ámbitos laborales y de mando (Cuadros y Sú, 2018), en el ámbito militar en específico se señala que los logros en términos normativos, aunque han implicado mejoras en las posibilidades de las mujeres de desarrollarse en el ámbito militar, aún no garantizan una total inclusión en el mismo. Las características estereotípicas atribuidas a las mujeres o la posibilidad de un embarazo aún plantean limitaciones y dificultades para acceder a puestos y especialidades al interior de las instituciones armadas, a diferencia de los hombres, tal como se ha indicado antes (Donadio y Mazzota, 2009). Lo anterior se reconoce como un desafío de cambio cultural de las sociedades en general, que permee las autonomías institucionales y los paradigmas prevalentes en los ámbitos castrenses, relacionadas con la imagen de agente militar, masculino y heroico.

En consistencia con ello, el presente estudio demuestra que todavía existen limitantes en los ámbitos ideológico, axiológico y cognitivo-afectivo que ocasionan que las mujeres no se puedan desenvolver de forma integral en el ámbito militar peruano, así como aspirar a ciertos espacios y puestos de mando en las Fuerzas Armadas, tal como la evidencia y la normativa lo

explicitan (c. f. Ministerio de Defensa, 2017). Estas limitantes se sostendrían, por una parte, en actitudes sexistas e ideologías conservadoras estudiadas, y que aún prevalecen al interior de las instituciones castrenses, al menos en los espacios de formación, como ha sido evidenciado en el estudio.

Aunque las y los participantes no han demostrado tener actitudes hostiles marcadas frente al liderazgo femenino o las mujeres en general, estos factores cumplen un rol importante en la configuración de las actitudes negativas hacia el liderazgo femenino, que es coherente con los niveles de actitudes sexistas hostiles prevalentes en la sociedad peruana y que permean todos los ámbitos de acción social (c. f. Fernández, Arias-Gallegos y Alvarado, 2017; c. f. Rottenbacher, 2010). Al tener en cuenta las normativas respecto al tratamiento diferenciado por género dentro del ámbito militar, los altos puntajes de la muestra en actitudes sexistas benevolentes y autoritarias, y las prácticas que derivarían de ello, se puede señalar que estamos ante un escenario que evidencia lo que Bourdieu (como se citó en López, 2015) define como violencia simbólica al interior de esta institución, sostenida en la sumisión de un grupo respecto de otro. Este tipo de violencia se originaría en un proceso de socialización particular, que normaliza ciertas prácticas y que produce que el sometimiento se efectúe de manera voluntaria e irreflexiva, no por la fuerza o la amenaza, como correlato de la actitud sexista hostil, ya que la persona sometida justificará la sumisión desde la creencia de que es el único modo de relacionarse o es el correcto. Esto, a su vez, estará determinado por miedos e inseguridades frente a formas alternativas, pero no frente a las represalias violentas del entorno.

A modo de conclusión general, en el contexto de la presente investigación, se puede observar que diversos factores psicosociales, como el conservadurismo político, los valores personales y los prejuicios, se encuentran en la base de las actitudes sexistas frente a situaciones que implican cambios en las relaciones de género tradicionales y que, por el contrario, mantienen inequidades de género, específicamente respecto al acceso a puestos de liderazgo. Lo anterior sería evidencia de cómo la estructura social de inequidad es reproducida al interior de las Fuerzas Armadas, que, además, tiene matices formales y sustentos normativos. A pesar de que propugnan

la igualdad, discursivamente, en la práctica ponen límites para las mujeres, justificadas por diferencias biológicas. Esto, a su vez, naturalizaría estas relaciones de poder entre hombres y mujeres en el ámbito castrense, al ser un ejemplo más de cómo opera el «techo de cristal» en el marco institucional, sostenido en prácticas de sumisión, asumidas e incorporadas como parte de la estructura institucional.

Como recomendaciones para futuras investigaciones, se debería indagar sobre la vivencia y convivencia entre géneros en el ámbito castrense, además de replicar estudios sobre las bases psicosociales de las dinámicas entre hombres y mujeres, que incluyan a estudiantes de diferentes niveles y su instructoras e instructores, con el fin de tener un panorama mayor de las bases psicosociales que subyacen las relaciones de género al interior de los institutos armados. De este modo, la evidencia contribuiría a transformar el ámbito castrense en un espacio que realmente permita y promueva la equidad de género y evite todo tipo de violencia contra la mujer.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altemeyer, Bob (1998). The other «authoritarian personality». *Advances in Experimental Social Psychology*, 30, 47-91.
- Albaine, Laura (2015). Obstáculos y desafíos de la paridad de género: violencia política, sistema electoral e interculturalidad. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*, (52), 145-162.
- Amaya, Laura; Agustín Espinosa y Laura Vozmediano (2011). Relaciones entre el miedo al delito y el autoritarismo de derecha en estudiantes universitarios de Lima-Perú. *Boletín de Psicología*, (103), 7-28.
- Aron, Arthur y Elaine Aron (2001). *Estadística para psicología*. Buenos Aires: Pearson Education.
- Artal, Montserrat (2009). Construir el género: el cuestionamiento del sexismo y del androcentrismo en el sistema educativo. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (27), 5-21.
- Bilbao, María de los Ángeles; Elza Techio y Darío Paez (2007). Felicidad, cultura y valores personales: estado de la cuestión y síntesis meta-analítica. *Revista de Psicología*, 25(2), 233-276.
- Bobea, Lilian (2008). Mujeres en uniforme: la feminización de las Fuerzas Armadas Un estudio del caso dominicano. *Nueva Sociedad*, (213), 64-79.
- Cárdenas, Manuel; Siu-Lin Lay, Carmen González, Carlos Calderón y Isabel Alegría (2010). Inventario de sexismo ambivalente: adaptación, validación y relación con variables psicosociales. *Revista Salud & Sociedad*, 1(2), 125-135.

- Cárdenas, Manuel; Patricio Meza, Karen Lagues y Susan Yañez (2010). Adaptación y validación de la escala de Orientación a la Dominancia Social (SDO) en una muestra chilena. *Universitas Psychologica*, 9(1), 161-178.
- Catellani, Patrizia (1997). *Psicología política*. Bolonia: Il Mulino.
- Correa, Fredi; Christian Cruz y Verónica Zempoaltec (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.
- Christopher, Andrew y Melinda Mull (2006). Conservative ideology and ambivalent sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 30(2), 125-238.
- Cuadros, Fernando y Cynthia Sú lay (2018). *La mujer en el servicio civil peruano*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir). Recuperado de https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Informe_La_Mujer_en_el_Servicio_Civil_Peruano_2018.pdf
- Donadio, Marcela y Cecilia Mazzota (2009). La mujer en las instituciones armadas y policiales. *Psicología Latinoamericana*, 32(3), 495-513.
- Erikson Robert S. y Kent L. Tedin (2003). *American public opinion* (6th ed.). New York: Longman.
- Espinosa, Agustín y Alicia Calderón-Prada (2006). Ideología política, valores culturales y miedo a la muerte. *Psicología política*, (32), 33-58.
- Franzoi, Stephen (2007). *Psicología social*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Fuller, Norma (2002). *Masculinidades, cambios y permanencias*. Lima: PUCP.
- Glick, Peter y Susan T. Fiske (2001). An ambivalent alliance: hostile and benevolent sexism as complementary justifications. *American Psychology Association*, 56(2), 109-118.
- Guzmán, Iveth (8 de marzo de 2016). La batalla de la mujer peruana y su inclusión en las Fuerzas Armadas. *Diario Correo*. Recuperado de

<https://diariocorreo.pe/ciudad/la-batalla-de-la-mujer-peruana-y-su-inclusion-en-las-fuerzas-armadas-658690/>

- Fernández, Sandra; Walter Arias-Gallegos y Massiel Alvarado (2015). La escala de sexismo ambivalente en dos universidades de Arequipa. *Avances en Psicología*, 25(1), 85-96.
- Herrera, Dora y Willy Lens (2003). *Changes in future time perspective according to the educational level and its association with values among adolescents of private and public schools and universities in Lima*. Ponencia presentada en el XXIX Congreso Interamericano de Psicología, Lima, Perú.
- Jiménez-García, Rosa; Asunción Luque, Patricia Delgado, Matilde Rojo, Miguel Ruiz, María José Aguado, Dolores García, Juan Ignacio Paz y Miguel Moya (2013). *Evaluación del sexismo ambivalente en las y los profesionales de la red de salud mental de Andalucía*. Proceedings of 6th International and 11th National Congress of Clinical Psychology, Santiago de Compostela, Spain. Recuperado de <http://www.aepc.es/PsClinicaX/PROCEEDING/10.pdf>
- Jost, John; Christopher Federico y Jaime Napier (2009). Political ideology: its structure, functions, and elective affinities. *Annual Review of Psychology*, 60, 307-337.
- Kurpius, Sharon y A. Leigh Lucart (2000). Military and civilian undergraduates: attitudes toward women, masculinity, and authoritarianism. *Sex Roles*, 43(3-4), 255-265.
- Leiva, Patricia; María Palacios, Esperanza Torrico y Yolanda Navarro (2007). El sexismo ambivalente: ¿un predictor de maltrato? Recuperado de https://www.uma.es/departamento-de-psicologia-social-trabajo-social-antropologia-social-y-estudios-de-asia-oriental/navegador_de_ficheros/psicologia-social/descargar/psicologia-social/docs/patricia_garcia_leiva/El_sexismo_ambivalente.pdf
- López, Caleb (2000). Valores e ideología. *Cicag*, 1(1), 154-170. Recuperado de <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/359>

- Lupano, María Laura; Alejandro Castro y María Casullo (2008). Prototipos de liderazgo masculino y femenino en población militar. *Revista de Psicología*, 26(2), 195-218.
- Lupano, María Laura y Alejandro Castro (2011). Actitudes desfavorables hacia mujeres líderes: un instrumento para su evaluación. *Summa Psicológica*, 8(2), 19-29.
- Matthews, Michael (1992). *Women in the military: comparison of attitudes and knowledge of service academy cadets versus private college students*. Springfield Missouri: Drury College.
- Ministerio de Defensa (20 de mayo de 2017). *Mujeres militares de América compartieron sus experiencias en Lima*. Ministerio de Defensa del Perú. Recuperado de https://www.mindef.gob.pe/detnoticia.php?id_noticia=3642&p_tipo=NP
- Montes-Berges, Beatriz y María del Prado Silván-Ferrero (2003). ¿Puede explicar la teoría de la dominancia la discriminación de género en España? *Encuentro en Psicología Social*, 1(1), 176-179.
- Moya, Miguel (2004). Actitudes sexistas y nuevas formas de sexismo. En Ester Barberá e Isabel Martínez Benlloch (Coords.), *Psicología y género* (pp. 271—294). Madrid: Pearson Prentice-Hall.
- Moya, Miguel; Francisca Expósito y José Luis Padilla (2006). Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la escala sobre ideología de género. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6(3), 709-727.
- Murga, Karol (2017). *Sexismo ambivalente e identidad de rol de género en un grupo de cadetes hombres y mujeres de una escuela militar* (Tesis de licenciatura). PUCP, Perú.
- Núñez-Alarcón, Máximo; Félix Moral y María del Pilar Moreno (2010). Impacto diferencial de la religión en el prejuicio entre muestras cristianas y musulmanas. *Escritos de Psicología*, 3(4), 11-20.

- Pérez, María y Verónica Vázquez (2009). Familia y empoderamiento femenino: ingresos, trabajo doméstico y libertad de movimiento de mujeres chontales de Nacajuca, Tabasco. *Convergencia*, 16(50), 187-218.
- Raguz, María (1995). *Construcciones sociales y psicológicas de mujer, hombre, femineidad, masculinidad y género en diversos grupos poblacionales*. Lima: PUCP.
- Ramírez, Ana (2017). *Valores e ideología política y su relación con la tolerancia a la transgresión en un grupo de residentes de Lima Metropolitana* (Tesis de licenciatura). PUCP, Perú.
- Rohan, Meg (2000). A rose by any name?: the values construct. *Personality and Social Psychology Review*, 4(3), 255-277.
- Rokeach, Milton (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Rottenbacher, Jan Marc (2010). Sexismo ambivalente, paternalismo masculino e ideología política en adultos jóvenes de la ciudad de Lima. *Pensamiento Psicológico*, 7(14), 9-18.
- Rottenbacher, Jan Marc y César Córdova (2014). El autoritarismo y la justificación de la inequidad como condicionantes ideológicos de los niveles de deliberación y participación política. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(3), 495-513.
- Rottenbacher, Jan Marc; Agustín Espinosa y José Manuel Magallanes (2011). Analizando el prejuicio: bases ideológicas del racismo, el sexismo y la homofobia en una muestra de habitantes de la ciudad de Lima, Perú. *Psicología Política*, 11(22), 225-246.
- Rottenbacher, Jan Marc y M. Schmitz (2012). Conservadurismo político y tolerancia hacia comportamientos transgresores. *Psicología Política*, 44(1), 31-56.
- Salinas, Paulina y Susana Arancibia (2006). Discursos masculinos sobre el poder de las mujeres en Chile. Sujetos y subjetividades. *Última Década*, 14(25), 65-90.

- Schwartz, Shalom (2001). ¿Existen aspectos universales en la estructura de los valores humanos? En María Ros y Valdiney Gouveia (Eds.), *Psicología social de los valores humanos: desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados* (pp. 53-76). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Sidanius, Jim y Felicia Pratto (1999) *Social dominance: an intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Tamayo, Ana María (2012). Aproximación al proceso de integración de la mujer a las Fuerzas Armadas con énfasis en instrumentos contra la violencia sexual. En Ana María Tamayo, Eduardo Toche, Gerardo Arce, Jeffrey Gamarra, Marco Antonio Vélez y María Fernanda Castro, *Juventud y género en las fuerzas armadas: una mirada desde las regiones* (pp. 85-90). Lima: Instituto de Defensa Legal.
- Tamayo, Ana María e Isabel Urrutia (2011). Igualdad de oportunidades y no discriminación en el sector defensa. En Ana María Tamayo, Ileana Arduino, Gerardo Arce, Eugenia Fernán-Zegarra, Eduardo Toche, Isabel Urrutia, Carlos Tubino y Alejo Vargas, *Juventud y género en las fuerzas armadas: hacia el ejercicio de derechos fundamentales* (pp. 123-136). Lima: Instituto de Defensa Legal.
- Zakrisson, Ingrid (2005). Construction of a short version of the Right-Wing Authoritarianism (RWA) scale. *Personality and Individual Differences*, 39(5), 863-872.
- Zubieta, Elena; Maite Beramendi, Fernanda Sosa y José Torres (2011). Sexismo ambivalente, estereotipos y valores en el ámbito militar. *Revista de Psicología*, 9(1), 101-130.