

# *Egalitarian men: stereotypes and discrimination in the labor market*

Hyalle Abreu Viana; Ana Raquel Rosas Torres; José Luis Álvaro Estramiana

How to cite this article:

Abreu Viana, H., Rosas Torres, A.R., & Álvaro Estramiana, J.L. (2020). Egalitarian men: stereotypes and discrimination in the labor market. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(2), 129-147. <http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.2.6>

*Recibido, mayo 08/2019; Concepto de evaluación, septiembre 06/2019; Aceptado, febrero 11/2020*

**Hyalle Abreu Viana\***

Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4817-8839>

**Ana Raquel Rosas Torres**

Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil  
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3161-0309>

**José Luis Álvaro Estramiana**

Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España  
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3017-0305>

## Abstract

This article aimed to analyze the stereotypes attributed to "egalitarian men", understood here as men who support gender equality in relation to domestic and family responsibilities as well as inclusion in the workforce. To do so, two studies were carried out. The first study investigated the attribution of stereotypes to egalitarian men through a single open question. A total of 250 university students participated in this study, of which 51.1% were male, and their average age was 21.5 years (SD = 4.39). The second study analyzed the attribution of stereotypes to egalitarian or traditional men and women in a work context considered masculine. Participants included 221 university students with a mean age of 21.9 years (SD = 4.19), the majority (54.3%) being male. Taken together, the results of the two studies indicate that the egalitarian man is perceived as fragile and possibly homosexual. On the other hand, he is also seen as being more competent than traditional men.

*Keywords:* Gender equality, gender stereotypes, gender discrimination.

## *Hombres igualitarios: estereotipos y discriminación en el mercado laboral*

### Resumen

El presente estudio tuvo por objetivo analizar los estereotipos atribuidos a los "hombres igualitarios", aquí entendidos como hombres que defienden la igualdad de género en lo que refiere a las responsabilidades domésticas y familiares, así como en la inserción laboral. Para ello, se realizaron dos estudios: el primero para investigar la atribución de estereotipos sobre los hombres igualitarios por medio de una única pregunta abierta, en el que participaron 250 estudiantes universitarios con edad media de 21.5 años ( $DE = 4.39$ ), de los cuales el 51.1 % era del sexo masculino; y el segundo para analizar la atribución de estereotipos a hombres y mujeres igualitarios o tradicionales en un contexto laboral considerado masculino, que contó con la participación de 221 universitarios con edad media de 21.9 años ( $DE = 4.19$ ), siendo la mayoría (54.3 %) del sexo masculino. En conjunto, los resultados de los dos estudios indican que el hombre igualitario es percibido como frágil y posiblemente homosexual; aunque, por otro lado, también es visto como más competente que los hombres tradicionales. Palabras clave: igualdad de género, estereotipos de género, discriminación de género.

\* Cidade Universitária, João Pessoa, 58051-900, Brasil. Tel.: +558332471097, [hyalle\\_20@hotmail.com](mailto:hyalle_20@hotmail.com)

Esta investigación contó con el apoyo financiero de la Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

## Introducción

Según el Foro Económico Mundial (2017), Brasil ocupa una de las peores posiciones en lo que refiere a las diferencias salariales entre hombres y mujeres. De hecho, según datos del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE, 2018), el 21.5 % de las mujeres de 25 a 44 años de edad cuenta con un nivel educativo superior completo, en comparación con el 15.6 % de los hombres que poseen dicho nivel educativo; no obstante, aunque haya más mujeres más calificadas, se ha encontrado que las mujeres con este nivel educativo reciben solo el 63.4 % de los ingresos económicos que reciben los hombres con el mismo grado de instrucción. Además, en 2016 se encontró que apenas un 39.1 % de los cargos de gerencia en Brasil eran ocupados por mujeres; situación que es aún más alarmante si se tiene en cuenta que Brasil ocupa el puesto 95 entre los 149 países estudiados por el Foro Económico Mundial (World Economic Forum, 2017) en lo concerniente a desigualdad de género. En conjunto, estas evidencias muestran que esta desigualdad de género en Brasil es aún bastante fuerte.

Frente a estas cifras tan alarmantes, es importante preguntarse qué es lo que puede estar dificultando la disminución de estas diferencias, así como la construcción de una sociedad más igualitaria para hombres y mujeres. En este sentido, estudios realizados en Brasil sugieren que la división sexual del trabajo —como en la división de tareas domésticas, por ejemplo— aún es muy fuerte (Araújo & Lombardi, 2013; Guedes & Araújo, 2011; Hirata, 2015), y que tiene grandes repercusiones tanto en la dinámica familiar —pues se llega a una sobrecarga física y emocional— como en la vida profesional de las mujeres (El País, 2019; Fontoura et al., 2017; Garcia-Alonso et al., 2019), lo que a su vez tiene consecuencias tanto en su entrada como en su permanencia en el mercado de trabajo (Fontoura et al., 2017; Garcia-Alonso et al., 2019).

Es de destacar que estos estudios tienen en común la perspectiva de la mujer, es decir, que se preguntan solo cuáles son las consecuencias de la discriminación sexista para la mujer; sin embargo, aunque es adecuado que los estudios sobre la discriminación sexista lleven este tipo de énfasis, en el presente trabajo se toma una perspectiva distinta, y se opta por hacer una pregunta diferente: “¿por qué los hombres son tan resistentes a los cambios en lo que se refiere a la división sexual de los roles?”. Para responder a esta pregunta se podrían formular al menos dos hipótesis.

Por una parte, se podría pensar que una de las causas es la percepción de que las relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres pueden llevar a la pérdida de ciertos privilegios ligados a la visión de una sociedad patriarcal,

en la cual se le da al hombre el control de las instituciones económicas, legales y políticas, mientras que a la mujer se le impone el cuidado de la casa y de los hijos, así como la satisfacción de la sexualidad del marido. Esta división de roles dotó al hombre de un poder estructural que le concedió la primacía de grupo dominante e hizo que la familia se constituyera como un lugar privilegiado para la reproducción de los valores patriarcales referentes a la superioridad masculina y la inferioridad femenina.

En la explicación de la discriminación sexista, Méndez (1995) y Zurutuza (1993) parten del supuesto de que la dicotomía público vs. privado, característica de la sociedad patriarcal, es constantemente reforzada durante el proceso de socialización y llevaría a los niños a desarrollar imágenes de masculinidad asociadas a la figura del hombre como fuerte, dominador y responsable por el sustento de la familia, así como imágenes de feminidad que sitúan a la mujer como una persona dócil, sumisa y responsable del hogar y de los hijos. En conjunto, estas imágenes sobre la supremacía masculina formarían el substrato psicosocial que justificaría las actitudes de discriminación, opresión y dominación de la mujer.

En síntesis, la discriminación sexista puede entenderse como un instrumento utilizado por la sociedad patriarcal para garantizar las diferencias de género, que además se legitima por medio de actitudes de desvalorización del sexo femenino y que se estructura a lo largo del ciclo vital, apoyadas incluso por instrumentos legales, médicos y sociales que las normalizan. También es importante tener en cuenta que el sistema patriarcal sería uno de los factores subyacentes a la violencia sexual contra mujeres y niños; y, en este sentido, no es azaroso que autores como Bott et al. (2012) señalen que es bastante común encontrar mujeres jóvenes en distintas investigaciones que afirmen que su primera relación sexual fue “forzada”. De hecho, esposos, compañeros y novios fueron los autores más reportados en investigaciones que midieron este indicador, resultados que representan la punta del iceberg del problema más amplio del abuso sexual infantil y las situaciones sexuales indeseadas, en donde la imagen de la mujer como un objeto a disposición del hombre es probablemente hegemónica.

Por otra parte, la segunda hipótesis refiere la dificultad masculina de apoyar la igualdad de roles entre hombres y mujeres debido al miedo de que los hombres mismos puedan ser discriminados y sean vistos como “femeninos”. De hecho, como mencionan Méndez (1995) y Zurutuza (1993), que se les discrimine y que sean vistos como “femeninos” son aspectos que están profundamente relacionados, pues la visión patriarcal produce imágenes sobre hombres y mujeres que, de cierta forma, justifican

y perpetúan el *status quo* del hombre. Aquí es importante aclarar que cuando estos autores hablan de “imágenes”, en realidad se refieren a los estereotipos, los cuales, para Fiske (1998), serían creencias frente a características de grupos sociales y sus miembros, que se transmiten a la sociedad, y que pueden ser adoptadas tanto por una persona como por grupos de individuos.

En este sentido, la visión de los estereotipos en cuanto justificación de un sistema de pensamiento se ha investigado desde principios de la década del 2000 (Costa-Lopes et al., 2013; Pereira & Vala, 2007; Pereira et al., 2010), aunque con cierto énfasis en las relaciones interraciales o étnicas. Sin embargo, es importante resaltar que, en conjunto, estos trabajos no defienden que las injusticias sociales —sean ellas raciales, étnicas o relacionadas con el género— puedan explicarse únicamente por medio de los estereotipos, sino que lo que estos trabajos abogan es que los estereotipos serían elementos importantes porque son al mismo tiempo producto y justificación de las relaciones intergrupales; idea originalmente defendida por Tajfel (1981).

Precisamente, con el presente trabajo se busca investigar esta segunda hipótesis, ya que, además de la importancia que puedan tener los estereotipos, la pregunta sobre cómo son percibidos los hombres igualitarios —a pesar del gran número de trabajos sobre el tema de la discriminación de género— es un aspecto poco estudiado (Benard & Correl, 2010; Burges, 2013; Connor & Fiske, 2018; Connor & Fiske, 2019). De este modo, el objetivo general de este trabajo fue analizar los estereotipos atribuidos a los “hombres igualitarios” (Rudman, Mescher et al., 2012), aquí entendidos como hombres que defienden la igualdad de género tanto en lo que refiere a las responsabilidades domésticas y familiares como a la inserción laboral.

Ahora, para alcanzar este objetivo se hace uso de la perspectiva de las relaciones intergrupales, con el cual se parte del supuesto de que la pertenencia social del individuo a determinadas categorías o grupos sociales influye directamente los distintos comportamientos que se tienen frente a grupos mayoritarios o minoritarios existentes en una sociedad determinada (Tajfel & Turner, 1986). Desde esta perspectiva, los estereotipos son concebidos como creencias construidas y compartidas socialmente sobre las características de grupos sociales y sus miembros, que además facilitarían la comprensión y la explicación de la realidad social (Fiske, 1998). De este modo, los estereotipos se formarían al ubicar a las personas en categorías sociales distintas, lo cual no tendría solo la función de organizar el mundo para que sea más comprensible, sino que, a la vez, permite facilitar la justificación de las diferencias entre los grupos (Amâncio, 2006; Costa-Lopes et al., 2013; Pereira & Vala, 2007; Pereira et al., 2010).

Al respecto, Tajfel (1981) afirmó que las funciones de los estereotipos pueden entenderse a partir de dos aspectos —individuales y colectivos—, aunque enfatiza que esta taxonomía no significa una oposición, porque lo individual formaría parte de lo colectivo y lo colectivo también formaría parte de lo individual. Asimismo, para Tajfel (1981), las funciones individuales, además de simplificar la realidad —permitiendo una economía cognitiva—, también sirven para proteger el sistema de valores del individuo, y así mantener una autoimagen positiva; posición defendida también por autores más actuales, como, por ejemplo, Álvaro y Garrido (2006), Lima (2013) y Torres y Camino (2013). En cuanto a las funciones colectivas, para Tajfel (1981), estas pueden ser: (a) de *explicación*, debido a la necesidad de relacionar causas a los eventos complejos o negativos, por lo general, al considerar a algún grupo vulnerable como la causa; (b) de *diferenciación*, al actuar en pro de una identificación positiva con el grupo; y (c) de *justificación social*, donde se dan argumentos que defienden acciones de división social con base en la categorización. De esta forma, los estereotipos serían elementos importantes para comprender un aspecto relevante de las relaciones de género: cómo son vistos los hombres igualitarios y cuáles son las consecuencias, para ellos, de ser vistos de esa manera.

Con el fin de responder a estos cuestionamientos, en el presente trabajo se realizaron dos estudios: en el primero se tuvo como objetivo investigar la atribución de trazos estereotípicos por medio de una única pregunta abierta, y en el segundo se analizó la atribución de estereotipos a hombres y mujeres igualitarios o tradicionales en un contexto laboral considerado masculino. En este contexto, se concibe a los hombres y mujeres “tradicionales” como aquellas personas que defienden papeles sociales diferenciados para ambos sexos en lo que se refiere a las actividades domésticas, familiares y laborales.

#### *Estereotipos y estereotipos de género*

En los estudios que se presentan a continuación se parte de las ideas iniciales de Tajfel (1978), en las cuales se defiende que las relaciones intergrupales no acontecen en un vacío social, sino que se desarrollan en un tejido social propio de una determinada sociedad, y cuya forma es impregnada por ideologías que les dan sustento y que, de cierta forma, justifican las relaciones desiguales entre los diversos grupos. En el presente trabajo, las relaciones entre hombres y mujeres que son impregnadas por el sexismo tienen una especial importancia, pues su visión patriarcal, como se presentó más arriba, atribuye al hombre el dominio del aparato legal y jurídico de una determinada sociedad,

mientras que a la mujer se le da el papel de sumisión ante dicho aparato.

Para efectos de este trabajo, y considerando la perspectiva de las relaciones intergrupales, los estereotipos de género parten de diferencias acentuadas entre hombres y mujeres (Barreto & Ellemers, 2015) que llevarían a una simplificación de la realidad. De hecho, de acuerdo con Ellemers (2018), el género es considerado un recurso principal para la forma en que se percibe a las personas, y se entiende como una categorización binaria, en la cual se tiende a comparar hombres con mujeres y viceversa, adjudicando cualquier diferencia en función de los contrastes que se hagan entre ellos. Sin embargo, los estereotipos de género han contribuido históricamente para legitimar y naturalizar la desigualdad entre los sexos, sobre todo en lo que refiere a la invisibilidad de la mujer en la esfera pública (Garrido et al., 2018).

Aquí es importante resaltar que tomar este abordaje como una perspectiva general del sujeto no significa que se reduzca el problema de la discriminación sexista a la existencia de estereotipos. De hecho, el punto de partida es que la existencia y permanencia de los estereotipos de género serían aspectos importantes de este tipo de discriminación, y cuya importancia aún no ha sido suficientemente investigada.

De este modo, una importante vía de análisis de los estereotipos de género puede encontrarse en los estudios de Pereira et al. (2016) con respecto al proceso de “esencialización”, donde se demuestra que, aunque la categoría “género” sea menos “esencializada” que la categoría “raza”, cuando se analiza el proceso de “esencialización” sufrido por hombres y mujeres se encuentra que las mujeres son más “esencializadas” que los hombres. La “esencialización”, de acuerdo con estos mismos autores, es el proceso de categorización social en el que se genera una creencia a partir de la existencia de características inmutables en las personas que son objeto de la caracterización esencialista; proceso en el cual se diferencia a este grupo “esencializado” de personas de otras categorías sociales.

Además de esto, en el pensamiento esencialista, el proceso de categorización, aunque comparta el supuesto de que depende de las semejanzas superficiales identificadas por las apariencias de los miembros de una categoría, también añade la creencia de que los miembros de cierto grupo comparten características más profundas y que los diferencian de otras categorías (Gelman & Wellman, 1991); lo que permitiría asumir la existencia de una “esencia” inmutable para cada categoría social.

No obstante, aunque los estudios de Pereira et al. (2016) muestran el proceso por el cual hombres y mujeres son percibidos en términos estereotípicos de maneras diferentes,

estos no especifican los contenidos de los estereotipos que se atribuyen a cada uno ni cómo esta atribución no solo se relaciona con la categoría género en sí, sino también con la división sexual de los roles que ejercen los hombres y las mujeres en determinado ámbito cultural.

Ahora bien, teniendo en cuenta los estudios sobre el contenido de los estereotipos de género, el modelo más utilizado en la psicología social es el Modelo del Contenido Estereotípico [*Stereotype Content Model*], de Fiske et al., 2002, el cual, de acuerdo con Cuddy et al. (2009), permitiría la posibilidad de identificar las habilidades de las personas para alcanzar sus metas, así como el hecho de poder anticipar sus intenciones frente a nosotros mismos. De este modo, según Fiske et al. (2002), los estereotipos estarían organizados por medio de dos dimensiones ortogonales —a saber, competencia y sociabilidad—, las cuales, combinadas entre sí, producirían diferentes formas de actitudes o prejuicios.

Específicamente, desde esta perspectiva, la dimensión de *competencia* reúne aspectos relacionados con el poder, el *status* y la instrumentalidad, mientras que la dimensión de *sociabilidad* envuelve aspectos como la expresividad y la afectividad. De este modo, se percibe cierta dicotomización en el contenido estereotípico, el cual puede, dependiendo del contexto, modificar la semántica del estereotipo, lo que da cuenta del carácter ambivalente de los estereotipos (Fiske et al., 1999). En este sentido, estos autores afirman que un determinado grupo, al ser percibido como con altos valores en sociabilidad y bajos en competencia, provocaría un prejuicio de tipo paternalista —como actitudes de protección hacia las mujeres, por ejemplo—, mientras que grupos con altos valores en competencia y bajos en sociabilidad producirían envidia, lo cual traería como consecuencia actitudes de evitación. Por consiguiente, los grupos con bajo *status* serían percibidos como altamente sociables, pero poco competentes —incapaces y poco amenazadores—, mientras que a los grupos de alto *status* se les atribuiría alta competencia y baja sociabilidad.

A partir de estas ideas, Fiske et al. (2002) afirman que el papel secundario que se le otorga a las mujeres en las sociedades actuales sería también fruto del estereotipo social. Así, según estos autores, por ser miembros de un grupo de bajo *status*, las mujeres serían también percibidas como más sociables y menos competentes. En conjunto, estos procesos serían subyacentes al mantenimiento de los privilegios de los grupos mayoritarios, que en este caso serían los hombres.

Asimismo, la percepción de que los grupos de alto *status* son más competentes y menos sociables ayudaría a justificar el sistema social y el resentimiento hacia los grupos mayoritarios, pues el hecho de una atribución sea positiva en una dimensión no contradice necesariamente la

discriminación, ya que puede ser funcionalmente coherente con el contenido estereotípico negativo de la otra dimensión (Fiske et al., 2002). Por ello, este modelo busca describir y predecir cómo se ordenan los grupos en una sociedad, así como entender cómo la posición de un grupo en esta estructura está íntimamente relacionada con los tipos de discriminación que sus miembros puedan enfrentar (Bergsieker et al., 2012).

No obstante, aunque el modelo del contenido estereotípico de Fiske et al. (2002) sea el más usado en los estudios sobre este tema, Leach et al. (2007) y López-Rodríguez et al. (2013), al revisarlo, propusieron añadir la dimensión de *moralidad*, que sería distinta de la dimensión de sociabilidad, pues, según estos autores, en algunos estudios estas dos venían siendo consideradas como componentes de una misma dimensión supraordenada (Fiske et al., 2002) denominada “benevolencia” (Leach et al., 2007), pero en realidad estas serían dimensiones conceptualmente distintas, ya que un mismo grupo puede ser considerado moral (honesto), pero no sociable (amigable). Así, para estos autores, el modelo tridimensional superaría esas discrepancias.

En este sentido, la dimensión de moralidad ha sido considerada como una alternativa de evaluación positiva para grupos minoritarios, quienes tendrían dificultades para ser percibidos positivamente en términos de competencia. De hecho, Leach et al. (2007) y López-Rodríguez et al. (2013) destacan también que en sus estudios la dimensión de moralidad fue más importante en la evaluación positiva del endogrupo y menos importante en la evaluación positiva del exogrupo.

Ahora bien, a partir de las ideas defendidas por Leach et al. (2007), y por el hecho de que el trabajo aquí presentado involucra el estudio de las atribuciones estereotípicas a los miembros de un grupo mayoritario, a la vez que busca analizar los procesos involucrados en la defensa de posiciones de grupos minoritarios —en este caso, el hombre igualitario—, resulta adecuado afirmar que utilizar el modelo tridimensional de los estereotipos propuesto por estos autores sería una decisión muy acertada. Esta elección se basa en el hecho de que dicho modelo permite evaluar el objeto de estudio —el hombre igualitario— en función de una tercera dimensión, la moralidad, que sería importante para el tema tratado, que en este caso se refiere a las relaciones de género en contextos familiares y laborales.

Por otro lado, la literatura ha demostrado que el contacto con personas de manera contraestereotípica ayuda a la disminución del sexismo (Bosak et al., 2012; Gocłowska et al., 2012; Williams et al., 2016), aunque también se ha encontrado que hombres que defienden la igualdad de género, por poner en riesgo la jerarquía social entre los sexos, están sujetos a ser discriminados por la deslegitimización

de la percepción del *status quo*, en el cual los hombres poseen mayor poder y privilegios que las mujeres (Rudman, Mescher et al., 2012).

Así, se encuentra que los hombres que escapan a los patrones normativos de masculinidad son descritos con estereotipos asociados a grupos de bajo *status* —débiles, sensibles, femeninos— o percibidos como homosexuales, incluso cuando no habría motivos para esta conclusión, como, por ejemplo, cuando están casados con una mujer (Anderson, 2009; Brescoll et al., 2012; Heilman & Wallen, 2010; Rudman & Mescher, 2013; Rudman, Mescher et al., 2012; Viana et al., 2018).

Finalmente, Rudman, Mescher et al. (2012) afirman que los hombres pueden hacer uso de estas discriminaciones o estigmas para apartar a otros hombres de las luchas por la igualdad de género, con el objetivo de mantener la jerarquía entre hombres y mujeres y el *status quo*. Por esta razón, resulta importante comprender los estereotipos construidos sobre el hombre igualitario, así como también la forma en que éste es evaluado en términos estereotípicos, para así tener conocimiento sobre si efectivamente el estigma ligado al hombre igualitario puede tener impacto en su adhesión y participación en movimientos que buscan la igualdad de género.

#### *Objetivos y visión general de los estudios*

Teniendo en cuenta lo mencionado hasta el momento, el presente trabajo tuvo como objetivo general identificar los estereotipos atribuidos a los “hombres igualitarios” (Rudman, Moss-Racusin et al., 2012), aquí entendidos como hombres que defienden la igualdad de género en lo que refiere a las responsabilidades domésticas y familiares, además de la inserción laboral. Para alcanzar este objetivo, se realizaron dos estudios. El primero (Estudio 1) tuvo como objetivo identificar la atribución de estereotipos sobre hombres que defienden la igualdad entre los géneros por medio de una única pregunta abierta y, a partir de ahí, indagar sobre la existencia de contenidos estereotípicos relacionados con las tres dimensiones propuestas por Fiske et al. (2002) y Cuadrado et al. (2016): sociabilidad, competencia y moralidad. Cabe mencionar que, en general, los resultados del primer estudio evidenciaron que los hombres igualitarios son vistos por medio de los contenidos estereotípicos que son más frecuentemente atribuidos a las mujeres; de modo que, a partir de estos resultados, se formuló el segundo estudio (Estudio 2), en el cual se tuvo como objetivo analizar específicamente si la atribución de características estereotipadas es influenciada por el posicionamiento —igualitario o tradicional— o por el sexo de la persona —masculino o femenino— en un contexto

laboral. Finalmente, es importante aclarar que los estudios aquí descritos siguieron las recomendaciones éticas para investigaciones con seres humanos en conformidad con la Resolución 466/12 del Consejo Nacional de Salud de Brasil.

## Estudio 1

### Método

Se realizó un estudio descriptivo correlacional con el fin de identificar la atribución de estereotipos a hombres que defienden la igualdad entre los géneros por medio de una única pregunta abierta, y, a partir de esto, indagar sobre la existencia de contenidos estereotípicos relacionados con las tres dimensiones propuestas por Fiske et al. (2002) y Cuadrado et al. (2016): sociabilidad, competencia y moralidad.

Este objetivo se planeó a partir de datos encontrados en la literatura (Anderson, 2009; Rudman, Moss-Racusin et al., 2012; Viana et al., 2018) con respecto a que hombres que defienden la igualdad de género son percibidos como más femeninos que aquellos que no la defienden, así como como más propensos a ser catalogados como homosexuales solo por defender un ideal de igualdad (Anderson, 2009; Rudman, Moss-Racusin et al., 2012; Viana et al., 2018). Por medio del contenido estereotípico atribuido a este hombre igualitario será posible reflexionar acerca del impacto que el posicionamiento igualitario puede ocasionar en la estructura jerárquica entre hombres y mujeres en la sociedad. La expectativa inicial ante los resultados era la de encontrar que el hombre igualitario es percibido por medio de características estereotipadas más femeninas.

En este estudio, se hizo un procesamiento de los datos discursivos por medio del análisis textual con la ayuda de programas de ordenador que, según Camargo y Justo (2013), han demostrado su relevancia en estudios sobre pensamientos, opiniones, creencias y contenido simbólico producido a partir de un determinado fenómeno. Para este propósito, se hizo uso del *software* IRAMUTEQ, un programa gratuito para el ambiente del *software* R, en lenguaje Python (Camargo & Justo, 2013).

#### Participantes

La muestra fue no probabilística y por conveniencia (Marôco, 2011), compuesta por 250 estudiantes universitarios, de los cuales el 51.1 % era de sexo masculino. Todos los participantes eran estudiantes de una universidad pública del noreste de Brasil; sus edades variaron entre los 16 y los

51 años ( $N = 21.5$  y  $DE = 4.39$ ); y los criterios de inclusión fueron: (a) aceptar participar del estudio voluntariamente y (b) ser estudiante universitario.

#### Instrumento

Se hizo uso de un cuestionario dividido en dos secciones: la primera consistió en solo una pregunta abierta —“¿Cómo percibe la sociedad brasileña a los hombres que defienden la igualdad entre hombres y mujeres?”— y, la segunda, compuesta por preguntas sociodemográficas —sexo, edad y carrera—.

Este tipo de estrategia metodológica, conocida como *técnica de sustitución* (Abric, 2003; Guimelli & Deschamps, 2000), consiste en preguntar no lo que se piensa, sino cómo la persona “cree que piensa la sociedad”. Esta estrategia tiene al menos dos repercusiones cuando se trata de estudios sobre estereotipos y discriminación: por una parte, disminuye el nivel de involucramiento del sujeto con sus respuestas, lo que permite que la persona que responde sea más libre para producir un contenido estereotípico menos marcado por la deseabilidad social (Costa-Lopes & Pereira, 2011); y, por otra parte, como afirman Chokier y Moliner (2006) y Flament y Milland (2010), coloca a los sujetos en una situación explícita de comparación social, lo cual los obliga a atribuir opiniones, pensamientos, creencias y actitudes hacia el otro, en relación con un objeto social. Ejemplos de este método se pueden encontrar en Camino et al. (2001) y Batista et al. (2014), entre otros.

#### Procedimiento

Los participantes respondieron a los cuestionarios de manera individual, en una aplicación colectiva en las aulas. Todos firmaron el “Término de Consentimiento Libre y Esclarecido” (TCLE), por medio del cual aceptaron participar voluntariamente del estudio.

#### Análisis de datos

Se aplicaron métodos estadísticos a los datos textuales mediante el método Reinert y según la Clasificación Jerárquica Descendente (DHC, por sus siglas en inglés), caracterizada como un análisis de clústeres en el cual los segmentos de texto, tras divisiones sucesivas, se agrupan en clases homogéneas. Los procedimientos de análisis léxico se llevaron a cabo con la ayuda del *software* Iramuteq: *Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires* (Camargo & Justo, 2013; Ratinaud, 2009).

Es importante tener en cuenta que el método Reinert, o DHC, es un procedimiento basado en operaciones estadísticas de procesamiento automático de datos que proporciona

resultados para un procesamiento analítico adicional y, por tanto, no representa el análisis en sí; y que este tipo de análisis no maneja casos individuales, sino que trata las unidades que fueron relevantes en el discurso de todos los participantes como un todo. Este método facilita la organización parcial del discurso encontrado con respecto al objeto de investigación en los conjuntos de datos, con base en la construcción de diferentes clases léxicas, aunque solo es posible dar sentido a su organización por medio de un análisis de contenido (véase, por ejemplo, Camino et al., 2013; Camino et al., 2014; Ferreira et al., 2017). De este modo, se puede decir que el análisis léxico combina las ventajas de los abordajes cuantitativos y cualitativos, pero difiere del análisis de contenido clásico de Bardin (1977); motivo por el cual se considera que la técnica de análisis de datos utilizada en el primer estudio es consistente con el objetivo que se busca alcanzar, así como pertinente al tipo de datos recolectados para el análisis.

De acuerdo con Salviati (2017) y Camargo y Justo (2013), en la DHC el *software* procesa el texto con el fin de obtener clases formadas por vocabularios que estén significativamente asociados con aquella clase —significatividad que comienza con  $\chi^2 = 2$ —. De esta forma, el *software*, con la misma lógica de la correlación, utiliza las segmentaciones del corpus textual, en conjunto con la lista de formas reducidas y el diccionario introducido para presentar un esquema jerárquico de clases, que, según Salviati (2017) y Camargo y Justo (2013), hace posible inferir las ideas que el corpus textual desea transmitir. Dicho de otra forma, el *software* Iramuteq busca obtener clases de *segmentos de texto* (ST) con vocabulario semejante entre sí y vocabulario diferente de los ST de las otras clases. Este análisis está basado en la proximidad léxica y en la idea de que palabras usadas en un contexto similar están asociadas al mismo universo léxico y son parte de significados o sistemas de representación específicos (Salviati, 2017). Sin embargo, los ST son distribuidos según su respectivo vocabulario, y el conjunto de términos es dividido a partir de la frecuencia de las raíces de las palabras.

Aquí es importante aclarar que los ST del corpus son clasificados según sus respectivos vocabularios y que su organización se divide a partir de la frecuencia de las formas reducidas. Así, partiendo de matrices que cruzan ST y palabras —en tests repetidos de chi-cuadrado—, se aplica el método DHC y se obtiene una clasificación estable y definitiva (Reinert, 1990). Este análisis busca obtener clases de segmentos de texto que, al mismo tiempo, presenten un vocabulario semejante entre sí y un vocabulario diferente de los segmentos de texto de otras clases. A partir de estos análisis de matriz, el *software* organiza el análisis

de los datos en un dendograma de DHC (véase Figura 1) que ilustra las relaciones entre las clases.

## Resultados

Por medio del análisis léxico, y tras la reducción de los vocablos a sus raíces, el corpus presentó un total de ocurrencias de 2782 palabras diferentes con 757 formas distintas. Asimismo, se obtuvo un número de textos igual a 250, distribuidos en 250 ST, con un aprovechamiento del 68.4 % del corpus. Así, la DHC, ilustrada en el dendograma de la Figura 1, indicó la existencia de tres clases distintas: ambivalencia de la aceptación (Clase 1), estereotipos de feminidad y prejuicio (Clase 2), y amenaza a la masculinidad (Clase 3).

Para el análisis descriptivo del vocabulario de cada clase, Camargo y Justo (2013) sugieren el uso de dos criterios simultáneos: (a) mantener la atención en palabras no instrumentales con frecuencia superior a la frecuencia media del conjunto de palabras del corpus total —en este caso, 2782 ocurrencias divididas por 757 formas distintas, que resultan en un valor de 3.67—; y (b) considerar solo las palabras con  $\chi^2$  de asociación a la clase que sean significativas ( $p < .05$ ).

Así, la DHC demostró que la división del corpus de análisis derivó en tres clases distintas, que se distribuyeron en dos clústeres, donde las Clases 1 y 2 se unieron formando un único clúster, mientras que la Clase 3 formó el segundo clúster, opuesto a las otras dos clases. En particular, la Clase 1 obtuvo un mayor porcentaje de retención, con un 61.4 % de ST; la Clase 2 obtuvo un 24 % de retención; y la Clase 3, un 14.6 %. En la Figura 1, el  $\chi^2$  expresa la fuerza de asociación entre las palabras de las clases, las cuales serán descritas siguiendo el orden presentado en la DHC y se nombraron a partir de la interpretación de los ST. Dentro de cada una de las clases, las palabras se presentan en orden decreciente según el valor de  $\chi^2$  y, por tanto, de la asociación con la clase. Es importante señalar, también, que cada palabra tiene un valor de  $p$  asociado, que refiere al nivel de significación de la asociación de la palabra con la clase, de modo que solo los vocabularios estadísticamente significativos ( $p \leq .05$ ) fueron considerados e incluidos en el dendograma de la Figura 1.

Específicamente, la Clase 2, denominada de “estereotipos de feminidad”, hace referencia a la representación social de un hombre afeminado y, por consecuencia, percibido como débil, dominado por mujeres y gay, corroborando lo encontrado en la literatura (Anderson, 2009; Rudman, Mescher et al., 2012; Viana et al., 2018). En esta clase, la significatividad del  $\chi^2$  de las palabras “como”, “afeminado”,

“¿Cómo percibe la sociedad brasileña a los hombres que defienden la igualdad entre hombres y mujeres?”

<b>Clase 2</b> <b>Estereotipos de feminidad</b>		<b>Clase 1</b> <b>Ambivalencia de la aceptación</b>		<b>Clase 3</b> <b>Prejuicio y amenaza a la masculinidad</b>	
24 %		61.4 %		14.6 %	
<b>Palabra</b>	$\chi^2$	<b>Palabra</b>	$\chi^2$	<b>Palabra</b>	$\chi^2$
Como	62.1	No	14.4	Forma	91.3
Afeminado	31.9	Igualdad	13.4	Negativa	54.8
Débil	28.4	Hombre	10.4	Prejuicio	42.5
Femenino	9.5	Mucho	10.0	Manera	30.1
Vez	6.2	Sociedad	8.2	Evaluar	10.7
Menos	5.8	Crear	7.8	Depender	4.1
Generalmente	5.8	Mujer	6.9	De	25.7
Estereotipo	5.8	Luchar	6.7		
		Machista	6.7		
		Prejuicio	5.9		
		Feminista	4.9		

Figura 1. DHC de los discursos sobre la percepción de los hombres que defienden la igualdad entre hombres y mujeres. Fuente: elaboración propia.

“débil”, “femenino”, “vez”, “menos”, “generalmente” y “estereotipo” (Figura 1, primera columna), indica que son estas las que organizan el contenido semántico. Así, en esta clase es posible percibir contenidos estereotípicos de sociabilidad (Cuadrado et al., 2016; Fiske et al., 2002) como, por ejemplo, el hecho de ser percibidos como menos hombres, sensibles, incompetentes, sumisos, etc. Como ejemplos de discursos de esta clase se encuentran: “los hombres que están en estas luchas son hombres afeminados, sensibles” y “son vistos como incompetentes”.

Por otra parte, en la Clase 1, denominada “ambivalencia de la aceptación”, el contenido está basado más en las consecuencias a las cuales los hombres están sujetos cuando deciden involucrarse en una lucha por derechos que, en un primer momento, no serían de ellos. En esta clase, la significatividad del  $\chi^2$  de las palabras “no”, “igualdad”, “hombre”, “muy”, “sociedad”, “crear”, “mujer”, “luchar”, “machista”, “prejuicio” y “feminista” (Figura 1, segunda columna), indica que son estas las que organizan el contenido semántico. De esta forma, el contenido varía desde la amenaza percibida de este hombre para el derecho de las mujeres de expresarse, como si este quisiera “robar”

el protagonismo de las mujeres al posicionarse a sí mismo como hombre igualitario. Así, muchas veces son desacreditados y estereotipados como femeninos u homosexuales, a la vez que son despreciados por luchar por la igualdad entre hombres y mujeres debido al machismo presente en la sociedad brasileña. Por otro lado, según los participantes, también aparece una imagen positiva de este hombre, sobre todo por parte de las mujeres, quienes considerarían a estos hombres como aliados para el alcance de la igualdad. De este modo, muchas veces estos hombres serían percibidos por las mujeres como ejemplos de dignidad y de personas justas. Finalmente, es importante destacar que en esta clase aparecieron muchos contenidos estereotipados relacionados con la moralidad (Cuadrado et al., 2016), como, por ejemplo: “son evaluados como una buenas personas, desde que no silencian a aquellas personas que realmente merecen hablar”; “una parte, mujeres por lo general, considera que es bonito [...] otra parte, en su mayoría hombres, piensa que es cosa de afeminados”.

Y, por último, la Clase 3, denominada “prejuicio y amenaza a la masculinidad”, representa una imagen negativa del hombre igualitario, con lo cual se aparta a la población



masculina de esta responsabilidad social, teniendo en cuenta el prejuicio al que están sujetos en una sociedad marcada por un sistema patriarcal y machista. En esta clase, la significatividad del  $\chi^2$  de las palabras “forma”, “negativa”, “prejuicio”, “manera”, “evaluar”, “depende” y “de” (Figura 1, tercera columna), indica que son estas las que organizan el contenido semántico. En esta clase, según los participantes, la sociedad tiende a criticar a estos hombres con chistes e insultos prejuiciosos, y esto se debe, en parte, a la visión negativa del movimiento feminista, ya que muchos consideran que es agresivo y causa desorden. Asimismo, en esta tercera clase se encuentran contenidos ligados a la dimensión de competencia (Cuadrado et al., 2016; Fiske et al., 2002) que relacionan esta imagen a la percepción de amenaza del *status* del grupo masculino en la sociedad, la cual sería consecuencia, según los participantes, del hecho de que los hombres igualitarios defiendan ideales que favorecen al grupo de las mujeres, perjudicando, de esta forma, la noción de la supremacía masculina y el control del patriarcalismo sobre ellas. No obstante, también se encontró un intento de deslegitimar la lucha de estos hombres igualitarios al cuestionar su competencia y masculinidad con la intención de mantener el *status quo*. Ejemplos de discursos de esta clase son: “de forma negativa, tendiendo a apartar a la población masculina del movimiento y ridiculizando a los que forman parte de él” y “el carácter patriarcal de la sociedad torna la percepción dirigida a estas personas un tanto negativa”.

### Discusión parcial

En este primer estudio se pudo observar que, en la percepción de los estudiantes participantes, los hombres igualitarios son percibidos como sensibles, incompetentes y femeninos, es decir, que algunos contenidos relacionados a la dimensión de sociabilidad del modelo del contenido estereotípico de Fiske et al. (2002) y Cuadrado et al. (2016) son atribuidos a estos hombres. Estos resultados corroboran lo encontrado por Anderson (2009), Rudman et al. (2012) y Viana et al. (2018), donde se encuentra que hombres que defienden la igualdad de género son percibidos como más femeninos que los hombres normativos.

Este estudio demuestra, aún más, que los hombres igualitarios sufren con las presiones normativas asociadas a los papeles de género, y que son discriminados por defender un ideal que puede amenazar el *status* del grupo de los hombres en la jerarquía social. También es interesante destacar la presión del machismo intrínsecamente presente en estos resultados, la cual se refleja, por ejemplo, cuando los participantes dicen que el hombre igualitario es una

amenaza al derecho de expresión de las mujeres, y que son más femeninos, incompetentes y no confiables. Es posible afirmar que estos argumentos son tal vez un intento de mantener a los hombres lejos de esta causa, que es entendida por los participantes como una responsabilidad que no es de los hombres, así como para intentar mantener el *status quo*, como si quisieran decir, implícitamente, que esto “no es cosa de hombres”. En estos términos, es posible afirmar que existe una relación entre estos resultados con los estereotipos de competencia (Cuadrado et al., 2016; Fiske et al., 2002), puesto que algunos de los argumentos encontrados pueden servir para desmotivar a los hombres para ser igualitarios, porque, si así lo hicieran, no serán vistos como los demás hombres de la sociedad, quienes, de acuerdo con los estereotipos de género, son percibidos como competentes y respetados.

Sin embargo, a la vez que se percibe esta concepción estereotipada del hombre igualitario como una amenaza a la masculinidad y al propio feminismo, también se encuentra que para algunos participantes este hombre que defiende la igualdad de género debe ser bien visto, pues esto ayudaría en la conquista de los derechos de la mujer, lo cual debe verse como una lucha de todos y no solo de las mujeres. En este caso, los hombres igualitarios son percibidos como extremadamente positivos, justos y dignos, atributos característicos de la dimensión de moralidad de Cuadrado et al. (2016).

A partir de estos resultados se planeó un segundo estudio que tuvo como objetivo analizar específicamente si la atribución de características estereotipadas es influenciada por el posicionamiento —igualitario o tradicional— y el sexo de la persona —masculino o femenino— en el contexto laboral. Con este propósito, se hizo uso de un diseño de  $2 \times 2$  y de un contexto laboral masculino. Se escogió este contexto debido a que, acorde con Moreno (2017), de enero a agosto del año 2017, de las 20 813 personas que se registraron en el Consejo Federal de Ingenieros y Agrónomos (*Confea*) como ingenieros civiles, solo el 28.1 % eran del sexo femenino. Este autor también destaca que en 2015 el porcentaje de mujeres matriculadas en la carrera de ingeniería civil era de un 30.3 %, y que en el mercado de trabajo este porcentaje cae al 26.9 %. Por otro lado, el estudio desarrollado por Viana (2016) mostró que carreras universitarias del área de las ciencias exactas son comúnmente categorizadas como masculinas —por ejemplo, Ingeniería, Física y Matemáticas—.

### Estudio 2

Tras el análisis del contenido estereotípico atribuido al hombre igualitario y de la constatación de la existencia de

atributos estereotipados relacionados con las dimensiones de sociabilidad, moralidad y competencia, se hizo de gran interés analizar la atribución de estereotipos hacia hombres y mujeres igualitarios o tradicionales en un contexto laboral considerado masculino. Este contexto masculino —ingenieros de una empresa de construcción civil— se escogió con base en el estudio desarrollado por Viana (2016), y en datos presentados por Moreno (2017), en donde se demuestra que profesiones como la ingeniería son mayoritariamente ocupadas por hombres; y que en contextos típicamente masculinos, los hombres son percibidos como más competentes y menos sociables que las mujeres (Fiske et al., 2002; Viana, 2016; Viana et al., 2018). Con esto, se puede pensar que en este contexto los hombres igualitarios podrían sufrir de una mayor presión normativa y que, consecuentemente, pueden ser percibidos como menos competentes y más sociables que los hombres que no defienden los derechos de las mujeres, como por ejemplo, la licencia por maternidad, por ejemplo —que fue el caso que se utilizó en este estudio—, pues, al asumir una posición igualitaria, podrían perder su estatus de superioridad.

De esta forma, en el segundo estudio de este trabajo se puso a prueba la hipótesis general de que el posicionamiento y el sexo de la persona afectarán la atribución de características estereotipadas. De modo que se esperaba que:

*H1.* Hombres que se hacen llamar igualitarios, y que defienden un derecho conquistado por el movimiento feminista, como el derecho a la licencia por maternidad, deberán ser percibidos como más sociables que mujeres que defienden este mismo derecho y hombres que se oponen al derecho de la licencia por maternidad (Anderson, 2009; Rudman, Moss-Racusin et al., 2012). Esto es debido al hecho de que investigaciones anteriores muestran que a los hombres igualitarios se les atribuyen estereotipos femeninos u homosexuales, por lo cual deberán también ser percibidos como más sociables (Anderson, 2009; Fiske et al., 2002; Rudman, Moss-Racusin et al., 2012); mientras que mujeres igualitarias, en un contexto masculino, serían percibidas como más competentes que sociables, lo que corroboraría el modelo de Fiske et al. (2002).

*H2.* Por otro lado, los hombres tradicionales y que se oponen a la licencia por maternidad deberán ser percibidos como más competentes que los hombres denominados igualitarios. Esto es así porque en un contexto típicamente masculino se esperaría que el hombre normativo fuera percibido como más competente (véase Fiske et al., 2002 y Viana et al., 2018), mientras que el hombre igualitario se percibiría como la “oveja negra” (Pinto et al., 2016) y de forma más negativa en la dimensión de competencia. De acuerdo con estos autores, todos los grupos poseen normas prescriptivas que dictan cómo deben comportarse sus miembros; de modo

que la premisa básica es que el miembro del grupo que se opone a las normas genéricas y prescriptivas de su grupo —miembro apartado de la norma o contranormativo— amenaza la identidad social positiva de otras personas del grupo, mientras que los miembros que defienden las normas —normativos— refuerzan esta identidad (Marques et al., 1988). De este modo, de acuerdo con Pinto et al. (2016), cuando se tiene una norma importante y algún individuo se desvía de esa norma —contranormativo—, este es evaluado de forma más negativa que el individuo normativo. El efecto oveja negra ocurre, por tanto, como estrategia para proteger la cohesión intragrupal.

*H3.* En lo que se refiere a la dimensión de moralidad, se tiene la hipótesis de que, por tratarse de una dimensión que sirve tanto para para cualificar a los grupos minoritarios y aumentar la positividad intragrupal (Cuadrado et al., 2016; López-Rodríguez, et al., 2013), las personas igualitarias serán percibidas como más morales que las personas tradicionales, porque esta dimensión, a pesar de estar muy próxima a la dimensión de sociabilidad, se diferencia de ella, ya que, de acuerdo con Brambilla et al. (2011), la moralidad tiene un poder bastante fuerte en la formación de impresiones tanto a nivel intragrupal como en relación a otros grupos. Autores como Brambilla et al. (2012) demostraron que la moralidad fue un predictor más efectivo que la sociabilidad y la competencia en la evaluación global de un grupo de inmigrantes desconocidos. Por esta razón, se puede afirmar que, por defender un ideal justo y positivo para el avance de la sociedad, los individuos igualitarios destacarán en esta dimensión.

## Método

Se realizó un estudio con diseño experimental de  $2 \times 2$ , en el cual, por medio de una situación hipotética en la que se manipularon las variables de sexo del personaje en dicha situación (hombre o mujer) y su tipo de posicionamiento (igualitario o tradicional), se analizaron los factores que variaron en las respuestas de los participantes y sus respectivas características demográficas.

### Participantes

La muestra fue no probabilística y por conveniencia (Marôco, 2011), compuesta por 221 estudiantes de una universidad del noreste de Brasil, la mayoría (54.3 %) de sexo masculino, distribuidos equitativamente entre carreras consideradas masculinas o femeninas (Viana, 2016). Las edades de los participantes oscilaron entre los 17 y los 48 años ( $N = 21.89$  y  $DE = 4.19$ ). Es importante tener en cuenta que este contexto fue utilizado porque estudios anteriores

(Viana, 2016; Viana et al., 2018) muestran que el tipo de contexto laboral —masculino o femenino— influencia tanto la atribución de estereotipos como la evaluación del profesional, y porque los participantes fueron distribuidos aleatoriamente entre una de las cuatro condiciones experimentales, como se puede observar en la Tabla 1. Los criterios de inclusión fueron: (a) aceptar voluntariamente la participación en el estudio y (b) ser estudiante universitario.

Tabla 1.

*Número de participantes por condición experimental*

Posicionamiento	Hombre	Mujer	Total
Igualitario	56	56	112
Tradicional	55	54	109
Total	111	110	221

*Instrumento*

Primeramente, se presentó a los participantes una situación en la cual un personaje hombre o mujer defendía: (a) el derecho a la licencia por maternidad, por ser este un derecho que debería estar garantizado a todo costo, independientemente de la profesión de la mujer y del cargo que ella ejerza —situación igualitaria—; o (b) que la licencia no es un derecho, sino un privilegio, y que las mujeres aprovechan este tiempo para hacer otras cosas, afectando negativamente a las empresas que necesitan continuar pagando sus salarios mensualmente durante todo el período de la licencia —situación tradicional—. Cada participante respondió solo a una de las cuatro condiciones: (a) mujer tradicional, (b) mujer igualitaria, (c) hombre tradicional u (d) hombre igualitario.

Posteriormente, los participantes respondieron según las siguientes secciones:

- a. *Percepción estereotípica.* Se utilizó una escala de estereotipos con dieciocho ítems, en la versión desarrollada por Cuadrado et al. (2016), elaborada a partir de los trabajos de Fiske et al. (2002), Leach et al. (2007) y Brambilla et al. (2011), cuyos estudios confirman la estructura trifactorial formada por las dimensiones de sociabilidad, moralidad y competencia, con índices de consistencia interna satisfactorios. En el estudio de Cuadrado et al. (2016), la escala se aplicó para evaluar seis grupos distintos en las dimensiones de sociabilidad, moralidad y competencia, donde para todas ellas se encontraron alfas de Cronbach superiores a .85. Para este estudio, los ítems se tradujeron del español al portugués con la ayuda de jueces, y en la aplicación se les dijo a los participantes: “Piense en (nombre del personaje de la historia leída) y diga en qué medida usted cree que cada una de las siguientes características lo o

la describe”. Cada dimensión era evaluada por seis ítems: (i) moralidad —honesto, confiable, sincero, cortés, justo, bien intencionado—, (ii) sociabilidad —amable, amigable, celoso, amistoso, agradable, buen carácter— y (iii) competencia —seguro, inteligente, hábil, eficiente, capaz, competente—. Tras el análisis factorial, algunos ítems obtuvieron cargas factoriales bajas (inferiores a .30) y tuvieron que excluirse del análisis. Estos fueron: “celoso” y “buen carácter”, del factor sociabilidad; “cortés” y “justo”, del factor moralidad; y el ítem “seguro”, del factor competencia. De esta forma, la escala de estereotipos quedó más parsimoniosa, con indicadores de consistencia interna satisfactorios para las tres dimensiones: moralidad ( $\alpha = .78$ ), sociabilidad ( $\alpha = .81$ ) y competencia ( $\alpha = .89$ ); los cuales correspondían respectivamente a 16.4 %, 22.5 % y 20.0 % de la variancia total.

- b. *Características sociodemográficas (sexo y edad).* Al final del cuestionario, se incluyeron dos preguntas para comprobar si la manipulación experimental había producido efecto: en la primera se preguntó sobre el sexo del personaje de la situación presentada; y en la segunda se preguntó sobre hasta qué punto el participante creía que el personaje era igualitario o tradicional con respecto a las luchas de las mujeres. Es importante destacar que el porcentaje de aciertos para estas preguntas fue superior al 98 % y que solo estos participantes fueron considerados en el estudio.

*Procedimiento*

Los participantes respondieron los cuestionarios individualmente, en una aplicación colectiva en el aula, después de obtenida la autorización por parte del docente. Asimismo, todos los participantes firmaron el Término de Consentimiento Libre y Esclarecido (TCLE), donde aceptaban participar voluntariamente del estudio. Después de aceptar las condiciones de participación, los estudiantes recibieron los cuestionarios previamente aleatorizados.

*Análisis de datos*

Con el fin de comprobar el efecto de la manipulación experimental sobre las variables dependientes (estereotipos de sociabilidad, moralidad y competencia), se realizó un análisis multivariado de la variancia (MANOVA), al igual que estadísticos descriptivos para caracterizar la muestra en cuestión.

Según Field (2006), para que los resultados del MANOVA se consideren válidos, deben cumplirse los siguientes

supuestos: (a) que haya independencia de observaciones; (b) que la muestra sea aleatoria; (c) que haya normalidad multivariada, inferida por medio de la verificación de la normalidad para cada variable dependiente, considerando los grupos de la variable independiente; y (d) que haya homogeneidad de las matrices de varianza-covarianza, por medio del test N de Box. Para comprobar la presencia de normalidad multivariada, se consideró el resultado del test de Shapiro-Wilk, por ser considerado más exacto que el de Kolmogorov-Smirnov (Field, 2006); sumado a la inspección visual de la normalidad en los Histogramas, Q-Q Plots y Box Plots.

Respecto a esto, el test de Shapiro-Wilk presentó indicios que llevan al rechazo de la hipótesis nula de la distribución normal al nivel de significación del 5 %; no obstante, las medidas de simetría y curtosis, que son más flexibles, permiten la comprobación de la normalidad de la distribución de los datos, ya que los valores de simetría son mayores que  $-1$  y menores que  $1$ . El último criterio se obtuvo por medio del test de Box's M (Hair et al., 2010), que, por no haber sido significativo (*Box's M* = 26.14,  $p = .11$ ), indica que existe homogeneidad en las matrices de varianza-covarianza. Adicionalmente, Tabachnick y Fidell (2001), sin embargo, sugieren que si las muestras grandes producen grandes varianzas y covarianzas, los valores probabilísticos serán conservadores, y las significatividades encontradas serán confiables. En conjunto, estos resultados muestran que se satisfacen las condiciones necesarias para la ejecución del MANOVA.

## Resultados

### *Atribución de estereotipos a mujeres y hombres igualitarios*

Análisis previos han mostrado que el sexo del participante no afecta los resultados, por lo cual ha sido un factor excluido de los análisis. Sin embargo, el diseño utilizado en el MANOVA incluyó las variables manipuladas en el escenario propuesto, es decir, el sexo del personaje y el tipo de posicionamiento (*igualitario*, a favor de la licencia, vs. *tradicional*, en oposición a la licencia). Con esto, se comprobó la existencia de un efecto multivariado significativo según el sexo del personaje (Wilks's Lambda = .96,  $F(3.220) = 3.14$ ,  $p = .03$ ) y la posición del personaje (Wilks's Lambda = .58,  $F(3.220) = 51.05$ ,  $p = .01$ ). Asimismo, se encontró un efecto multivariado de la interacción entre el sexo del personaje y su posición frente a la licencia (Wilks's Lambda = .96,  $F(3.220) = 3.21$ ,  $p = .02$ ).

Específicamente, el sexo del personaje de la situación propuesta dio cuenta de diferencias estadísticamente

significativas solo en el estereotipo de competencia ( $F_{(1,217)} = 6.07$ ,  $p = .01$ ), lo cual indica que, de forma general, el personaje femenino fue percibido como más competente ( $N = 3.6$ ;  $DE = 0.72$ ) que el personaje del sexo masculino ( $N = 3.4$ ;  $DE = 0.73$ ).

Sin embargo, la posición del personaje generó diferencias estadísticamente significativas en las tres dimensiones estereotípicas: sociabilidad ( $F_{(1,217)} = 142.30$ ,  $p = .01$ ), moralidad ( $F_{(1,217)} = 66.25$ ,  $p = .01$ ), y competencia, ( $F_{(1,217)} = 74.02$ ,  $p = .01$ ). En general, los personajes igualitarios, defensores de la licencia por maternidad, fueron percibidos más positivamente en las tres dimensiones estereotípicas, es decir, se percibieron como más sociables, morales y competentes (véase Tabla 2).

Tabla 2.

*Medias (y desviaciones estándar) de la percepción estereotípica en las dimensiones de sociabilidad, moralidad y competencia según la posición del personaje*

	Sociabilidad	Moralidad	Competencia
Igualitario	M = 3.49* (DE = 0.75)	M = 4.02* (DE = 0.81)	M = 3.92* (DE = 0.78)
Tradicional	M = 2.29* (DE = 0.78)	M = 3.14* (DE = 0.79)	M = 3.08* (DE = 0.69)

Nota. \* Significancia estadística entre las medias ( $p < .05$ ).

Con respecto a la interacción entre la posición y el sexo del personaje, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión de sociabilidad solo en la condición en que los personajes defienden la licencia por maternidad —igualitarios— ( $F_{(1,217)} = 4.92$ ,  $p = .03$ ) (véase Tabla 2 y Figura 2), donde se muestra que el hombre igualitario, defensor de la licencia por maternidad, es percibido como más sociable que la mujer con el mismo posicionamiento y que el hombre tradicional que se opone a la licencia. En la dimensión de moralidad no se encontró influencia de estas variables. Los resultados de las interacciones pueden observarse en los gráficos de la Figura 2.

Con respecto a la competencia, se encuentran diferencias marginalmente significativas solo en la condición en que los personajes se oponen a la licencia por maternidad —tradicionales— ( $F_{(1,217)} = 3.65$ ,  $p = .06$ ), lo que indica que en esta condición las mujeres tradicionales son percibidas como más competentes que los hombres tradicionales que se oponen a la licencia por maternidad (véase Tabla 3 y Figura 2).

También, es importante destacar que se predijo que el hombre igualitario defensor de la licencia maternidad sería percibido más negativamente en la dimensión de competencia que el hombre no igualitario en oposición a la licencia. No obstante, los resultados muestran lo contrario, pues el

Tabla 3.

Medias (y desviaciones estándar) de la percepción estereotípica en las dimensiones de sociabilidad, moralidad y competencia según la posición y el género del personaje

	Sociabilidad		Moralidad		Competencia	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Igualitario	M = 3.66* (DE = 0.76)	M = 3.34* (DE = 0.69)	M = 3.96 (DE = 0.75)	M = 4.08 (DE = 0.86)	M = 3.81 (DE = 0.78)	M = 4.03 (DE = 0.77)
Tradicional	M = 2.18 (DE = 0.77)	M = 2.40 (DE = 0.78)	M = 3.09 (DE = 0.79)	M = 3.19 (DE = 0.79)	M = 2.94* (DE = 0.66)	M = 3.21* (DE = 0.69)

Nota. \* Significancia estadística entre las medias ( $p < .05$ ).

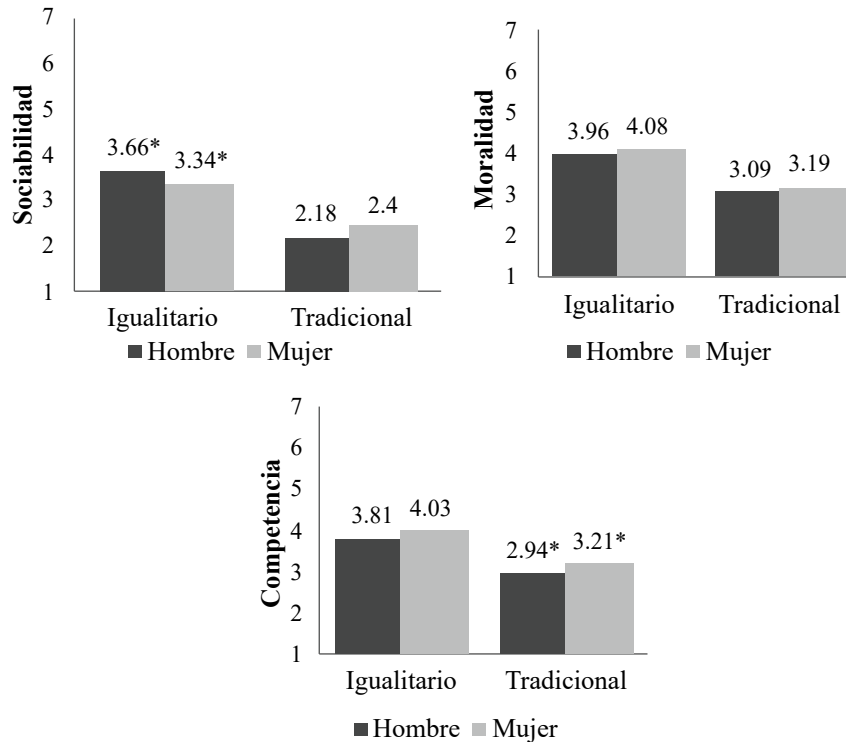


Figura 2. Percepción estereotípica en las dimensiones de sociabilidad, moralidad y competencia según el posicionamiento y el género del personaje. \* Significancia estadística entre las medias ( $p < .05$ ).

hombre igualitario, defensor de la licencia por maternidad, fue percibido como más competente que el no igualitario, y esta diferencia es estadísticamente significativa.

Finalmente, también es de destacar el hecho de que la mujer igualitaria, defensora de la licencia por maternidad, fue evaluada más positivamente en la dimensión de competencia que el hombre igualitario, aunque esa diferencia no llegó a ser estadísticamente significativa.

### Discusión general

Los resultados del Estudio 1 demostraron la existencia de contenidos estereotípicos asociados a las tres dimensiones

propuestas por Cuadrado et al. (2016): sociabilidad, competencia y moralidad. En conjunto, estos resultados indican que el hombre igualitario es percibido de manera negativa y con desconfianza. De este modo, de acuerdo con los participantes, los hombres reaccionaron con prejuicios y estereotipos de feminidad que relacionan al hombre igualitario con los homosexuales, de manera negativa, mientras que las mujeres lo perciben como una amenaza al derecho de expresión de las feministas o como un aliado importante para la lucha por la igualdad de derechos.

En este estudio también se encontró que las clases que dieron origen al dendograma brindaron elementos en los que se presenta al hombre igualitario como sociable y femenino. Según algunos participantes, este hombre también

se percibe como un ejemplo de dignidad y moralidad por contribuir a la igualdad de género, aunque es visto también como poco competente —es visto con desconfianza por otros hombres y son víctimas de prejuicios—, hecho que puede llevar al distanciamiento o la falta de interés de los hombres en participar de estas luchas. Sin embargo, los hombres defensores de la igualdad entre los géneros, por ser percibidos como más sociables que competentes, pueden también ser víctimas de discriminaciones inherentes a los grupos de bajo *status* (Fiske et al., 2002).

Por otra parte, en el Estudio 2 se encontró que la percepción de los personajes de las situaciones propuestas en términos de sociabilidad, moralidad y competencia es influenciada tanto por el tipo de posicionamiento —igualitario o tradicional— como por el sexo de los personajes —hombre o mujer—. No obstante, el sexo del participante no ejerció ninguna influencia en los resultados encontrados. El hecho de que el sexo de los participantes —hombres y mujeres— no haya influenciado los resultados no afecta las conclusiones a las que se pueda llegar en este trabajo, ya que, de acuerdo con Fiske (1998), los estereotipos son creencias socialmente compartidas que pueden ser aceptadas tanto por individuos como por grupos. A partir de esto, se presentan los resultados principales sin hacer la comparación entre el sexo de los participantes, pero sí en función del tipo de posicionamiento y el sexo del personaje presentado en la situación experimental.

En general, los hombres igualitarios fueron percibidos como más sociables que las mujeres igualitarias y los hombres tradicionales, con lo cual se comprueba la primera hipótesis (H1). No obstante, a diferencia de lo que se esperaba, los hombres igualitarios fueron percibidos como más competentes que los hombres tradicionales, resultado contrario a la segunda hipótesis (H2). Este resultado es semejante al encontrado por Albuquerque et al. (en prensa), que demuestra que hombres que hacen uso de la licencia de paternidad son evaluados de manera más positiva en la dimensión de competencia.

Este hallazgo, en conjunto con el de la dimensión de la sociabilidad (H1), permite concluir que las investigaciones sobre la atribución de características estereotipadas deberían tener en consideración tanto variables asociadas a las relaciones entre los grupos de pertenencia —hombre o mujer— (véase Fiske et al., 1999, 2002) como variables de niveles más ideológicos, como, por ejemplo, posiciones igualitarias o tradicionales (Doise, 2002). En otras palabras, en conjunto, estos resultados demuestran la importancia de la articulación de diferentes niveles de análisis (Doise, 2002) para el entendimiento de fenómenos que son producto de las relaciones intergrupales, como, por ejemplo, los estereotipos (Tajfel, 1981). También es importante señalar que, de

acuerdo con el modelo del contenido estereotípico (Fiske et al., 2002), el grupo percibido como altamente sociable es un grupo admirable, aunque poco respetado y, por tanto, pensar y actuar en conformidad con esta creencia favorece el aumento de la desigualdad entre los grupos sociales; en este caso, entre los grupos de hombres y mujeres.

En lo que respecta a las mujeres, el hecho de haber sido evaluadas más positivamente en la dimensión de competencia, independientemente de su posición, fue algo inesperado teniendo en cuenta que las previsiones del modelo más común en la literatura respecto a esto teorizan justamente lo contrario (Eagly & Karau, 2002; Fiske et al., 2002). Una posible explicación para este resultado es que, aunque el modelo del contenido estereotípico de Fiske et al. (2002) demuestre empíricamente que el grupo de los hombres es percibido como más competente que el grupo de las mujeres normativas, en el escenario presentado a los participantes en el estudio, la mujer era ingeniera en una empresa de alto *status*, es decir, que era contranormativa, pues estaba inserta en un contexto profesional típicamente masculino. De esta forma, esta mujer puede ser considerada contraestereotípica porque “escapa” a los patrones normativos y a las expectativas ligadas a los papeles tradicionales de género, de modo que se aproxima al exogrupo (véase Viana, 2016 y Viana et al., 2018). Por tanto, cuando en la situación experimental esta mujer se opone a la licencia por maternidad, es percibida como más competente que el hombre, del cual era más esperable que se posicionara de tal manera (véase Tabla 3). Este resultado muestra, entre otras cosas, que las mujeres necesitan hacerse “masculinas” para que puedan asumir papeles de liderazgo o espacios profesionales típicamente masculinos (Lima, 2011; Nogueira, 2010).

Eagly y Steffen (1984) encontraron resultados semejantes a estos, donde se demostró que los participantes tendían a percibir a las mujeres en puestos dominados por el grupo masculino como más competentes que los hombres. Estos autores afirman que este efecto puede ser fruto de la creencia de que si las mujeres escogieron explícitamente aquel puesto es porque tenían una inclinación disposicional para estas actividades dominadas por los hombres, es decir, que si ellas escogieron esta profesión es porque son muy competentes, y, además, habrían superado las presiones normativas en contra de estas decisiones.

Con respecto a la dimensión de la sociabilidad se encontró lo contrario, es decir, que el hombre es el que se percibe como contraestereotípico —igualitario, defensor de un “derecho de las mujeres”—, y que por tanto se aproxima al exogrupo —mujeres— y se aparta del endogrupo —hombres—. Por esta razón, este hombre se percibe con más atributos estereotípicos de sociabilidad o femeninos (Anderson, 2009; Rudman, Mescher et al., 2012). Dentro

de esta misma perspectiva, Eagly y Steffen (1984) también demostraron que los hombres contraestereotípicos fueron percibidos como más sociables. Según estos autores, esta percepción es debida a la elección hecha por estos hombres y por haber enfrentado la barrera normativa de los estereotipos, lo que lleva a los participantes a pensar que ellos son, de hecho, más sociables por haber decidido desempeñar una actividad dominada por mujeres.

Teniendo en cuenta estos resultados, y a partir de la literatura que ha demostrado que hombres que se adhieren a movimientos en favor de los derechos de las mujeres son estigmatizados y estereotipados con atributos más femeninos o son percibidos como posibles homosexuales (Estudio 1 de este trabajo; Anderson, 2009; Rudman, Mescher et al., 2012, Viana et al., 2018), es posible afirmar que ser un hombre igualitario puede llevar a la discriminación de estos individuos en contextos de trabajo. De este modo, como se contextualizó en la introducción de esta investigación, el miedo a ser discriminado podría dificultar el apoyo masculino en cuestiones referentes a la igualdad de género, y es justamente por este miedo que la ideología patriarcal y los estereotipos de los roles sexuales mantienen y justifican el *status quo* (Méndez, 1995; Zurutuza, 1993).

Si esto es verdad, este resultado puede dar luz para comprender una de las barreras para alcanzar la igualdad de género. Dicho de otra forma, que los hombres —que son miembros del grupo que tiene mayores privilegios en la jerarquía social— se posicionen como igualitarios para las cuestiones de género, y por esta razón sufran de actitudes negativas —efecto oveja negra— (Marques & Paez, 1994; Marques et al., 1988; Pinto et al., 2016), podría servir como justificación para que no haya adhesión de hombres en la lucha por la igualdad de género. Por supuesto, con esto no se busca reducir la desigualdad entre géneros a un único aspecto, sino que lo que se propone es que los resultados aquí obtenidos contribuyen a su mantenimiento.

En conjunto, los resultados presentados apuntan a la importancia de la investigación sobre los procesos de estereotipos ligados a las relaciones de género, pues se trata un aspecto que ha sido poco investigado, que refiere a cómo se percibe al hombre que defiende la igualdad entre los géneros, ya que los estereotipos incluyen, entre sus funciones sociales, la función de legitimar el prejuicio y la discriminación para mantener el *status quo* (Álvaro & Garrido, 2006; Tajfel, 1981; Torres & Camino, 2013). Así, los resultados resaltan que con el fin de disminuir la discriminación contra las mujeres también es importante trabajar con los estereotipos asociados al hombre, con el objetivo de cambiar su imagen, humanizándola en lo que se refiere a la demostración de afectos y posiciones igualitarios.

De esta forma, los resultados de este trabajo tienen implicaciones importantes debido a que llaman la atención en la necesidad de deconstruir los estereotipos asociados al género, ya que para mantener el *status quo* incluso los miembros de grupos socialmente mayoritarios —es decir, los hombres— pueden estar sujetos a sufrir prejuicios y discriminación según su posicionamiento frente a las relaciones entre hombres y mujeres. Por esta razón, llevar estas discusiones a ambientes escolares e iniciar esta deconstrucción de papeles con niños y jóvenes puede ser una alternativa crucial para conseguir avances en lo que se refiere a la igualdad de género. De hecho, un posible desarrollo de los resultados aquí presentados es el planeamiento de intervenciones en conjunto con las escuelas, en donde se tenga como objetivo la discusión y deconstrucción de la división sexual de los roles de género. De esta forma, ejecutar intervenciones psicopedagógicas y lúdicas —como juegos que incluyan la división de roles— que permitan incentivar la igualdad de género y la deconstrucción con respecto a que determinados roles o responsabilidades sociales son exclusivos de un determinado sexo puede ser bastante eficaz en el combate contra la desigualdad de género.

En el contexto laboral este trabajo también puede contribuir a que las empresas incentiven modelos de parejas que trabajen durante jornadas completas para que, así, los hombres también se involucren en las actividades domésticas y familiares de forma activa, lo cual contribuiría al cambio de las creencias de que las tareas domésticas deben ser desempeñadas solo por mujeres. Otro aspecto importante, también efectivo, es concientizar a las empresas con respecto a que al hacer la publicidad de sus productos eliminen las visiones estereotipadas de hombres y mujeres en actividades tradicionales, de modo que, al hacerlo, se contribuya al cambio de los paradigmas y de las concepciones de sus consumidores. En conjunto, estas posibles intervenciones señalan la relevancia científica y social de los estudios aquí presentados.

Finalmente, es importante destacar que los estudios presentados tienen también algunas limitaciones, como que los resultados expuestos deberían analizarse en estudios futuros con distintos contextos laborales, pues en este estudio resultados que refieren a la dimensión de competencia pudieron haber sido influenciados por un contexto percibido como masculino —ingenieros— (Viana, 2016; Viana et al., 2018), de modo que deberían realizarse nuevos estudios en contextos femeninos o neutros. Otro aspecto que debería investigarse más detalladamente se refiere al hecho de que haya hombres igualitarios que defienden los derechos de las mujeres: en este trabajo se utilizó el derecho a la licencia por maternidad, que es uno de los derechos garantizados más antiguos, por ley, en Brasil, pero ¿qué pasaría si el

personaje igualitario en la situación experimental defendiera un derecho más controvertido en la sociedad brasileña, como, por ejemplo, el derecho al aborto?, o ¿qué pasaría si el derecho fuera la licencia de paternidad, cuya duración fuera la misma que la de la licencia por maternidad?, ya que estudios como el de Albuquerque et al. (en prensa) y el de Biernat y Kobrynowicz (1997) demuestran que, cuando las mujeres se hacen madres, suelen ser juzgadas de diferentes maneras en el lugar de trabajo, en comparación con los hombres que se hacen padres. Otra perspectiva que merece ser investigada en futuros estudios es la homosexualidad y su impacto en los estereotipos de género, pues aunque los resultados aquí expuestos hayan demostrado una relación con el efecto de oveja negra (Marques et al., 1988; Pinto et al., 2016), el impacto de este efecto no fue directamente abordado y merece ser incluido en próximos estudios.

Estas ideas, sin duda, pueden contribuir en la comprensión tanto de la permanencia de las desigualdades de género en la sociedad brasileña como en la forma de pavimentar el camino para la construcción de una sociedad más igualitaria.

## Referencias

- Abric, J. C. (2003). La recherche du noyau central et de la zone muette des représentations sociales. En J. C. Abric (Coord.), *Méthodes d'étude des représentations sociales* (pp. 59-80). ÉRÈS.
- Albuquerque, I. M., Torres, A. R., Álvaro, J. L., & Garrido, A. (en prensa). Processos psicossociais de discriminação contra a mulher no âmbito laboral. *Revista Colombiana de Psicologia*.
- Álvaro, J. L., & Garrido, A. (2006). *Psicologia Social: perspectivas psicológicas e sociológicas*. McGraw-Hill.
- Amâncio, L. (2006). Identidade social e relações intergrupais. En J. Vala y M. B. Monteiro (Coords.), *Psicologia Social* (pp. 383-409). Fundação Calouste Gulbenkian.
- Anderson, V. (2009). What's in a label? Judgments of feminist men and feminist women. *Psychology of Women Quarterly*, 33(2), 206-215. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2009.01490.x>
- Araújo, A. M., & Lombardi, M. R. (2013). Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. *Cadernos de Pesquisa*, 43(149), 452-477. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742013000200005>
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Barreto, M., & Ellemers, N. (2015). Detecting and experiencing prejudice: new answers to old questions. *Advances Experimental Social Psychology*, 52, 139-219. <https://doi.org/10.1016/bs.aesp.2015.02.001>
- Batista, J. R., Leite, E. L., Torres, A. R., & Camino, L. (2014). Negros e Nordestinos: similaridades nos estereótipos raciais e regionais. *Psicologia Política*, 14(30), 325-345. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpp/v14n30/v14n30a08.pdf>
- Bergsieker, H. B., Leslie, L. M., Constantine, V. S., & Fiske, S. T. (2012). Stereotyping by omission: Eliminate the negative, accentuate the positive. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(6), 1214-1238. <https://doi.org/10.1037/a0027717>
- Benard, S., & Correll, S. J. (2010). Normative Discrimination and the Motherhood Penalty. *Gender & Society*, 24(5), 616-646. <https://doi.org/10.1177/0891243210383142>
- Biernat, M., & Kobrynowicz, D. (1997). Gender- and race-based standards of competence: Lower minimum standards but higher ability standards for devalued groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(3), 544-557. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.72.3.544>
- Bosak, J., Sczesny, S., & Eagly, A. H. (2012). The impact of social roles on trait judgments: a critical re-examination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(4), 429-440. <https://doi.org/10.1177/0146167211427308>
- Bott, S., Guedes, A., Goodwin, M., & Mendoza, J. A. (2012). *Violence against women in Latin America and the Caribbean: A comparative analysis of population-based data from 12 countries*. Panamerican Health Organization.
- Burgess, N. (2013). "The Motherhood Penalty: How Gender and Parental Status Influence Judgements of Job-Related Competence and Organizational Commitment". *Seminar Research Paper Series*, 32. [https://digitalcommons.uri.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1035&context=lrc\\_paper\\_series](https://digitalcommons.uri.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1035&context=lrc_paper_series)
- Brambilla, B., Sacchi, S., Rusconi, P., Cherubini, P., & Yzerbyt, V. Y. (2012). You Want to Give a Good Impression? Be Honest! Moral Traits Dominate Group Impression Formation. *British Journal of Social Psychology*, 51, 149-166. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.2010.02011.x>
- Brambilla, M., Rusconi, P., Sacchi, S., & Cherubini, P. (2011). Looking for honesty: The primary role of morality (vs. sociability and competence) in information gathering. *European Journal of Social Psychology*, 41(2), 135-143. <https://doi.org/10.1002/ejsp.744>
- Brescoll, V. T., Uhlmann, E. L., Moss-Racusin, C. A., & Sarnell, L. (2012). Masculinity, status, and subordination: Why working for a gender stereotype violator causes men to lose status. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 354-357. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.06.005>
- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2013). IRAMUTEQ: Um Software Gratuito para Análise de Dados Textuais. *Temas em Psicologia*, 21(2), 513-518. <https://doi.org/10.9788/TP2013.2-16>
- Camino, L., Álvaro, J. L., Torres, A. R., Garrido, A., Morais, T., & Almeida, J. (2013). Explaining social discrimination: Racism in Brazil and Xenophobia in Spain. *The Spanish Journal of Psychology*, 16 (E73), 1-13. <https://doi.org/10.1017/sjp.2013.65>



- Camino, L., Silva, P., Machado, A., & Pereira, C. (2001). A face oculta do racismo no Brasil: uma análise psicossociológica. *Revista de Psicologia Política*, 1(1), 13-36. <https://doi.org/10.17771/PUCRio.acad.10498>
- Camino, L., Tavares, T. L., Torres, A. R., Álvaro, J. L., & Garrido, A. (2014). Repertórios discursivos de estudantes universitários sobre cotas raciais nas universidades públicas brasileiras. *Psicologia & Sociedade*, 26(n. esp.), 117-128. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000500013>
- Chokier, N., & Moliner, P. (2006). La «zone muette» des représentations sociales, pression normative et/ou comparaison sociale? *Bulletin de Psychologie*, 59(3), 281-286. <https://doi.org/10.3917/bupsy.483.0281>
- Connor, R. A., & Fiske, S. T. (2018). Warmth and competence: A feminist look at power and negotiation. En C. B. Travis, J. W. White, A. Rutherford, W. S. Williams, S. L. Cook & K. F. Wyche (Eds.), *APA handbooks in psychology. APA handbook of the psychology of women: History, theory, and battlegrounds* (pp. 321-342). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000059-016>
- Connor, R. A., & Fiske, S. T. (2019). Not Minding the Gap: How Hostile Sexism Encourages Choice Explanations for the Gender Income Gap. *Psychology of Women Quarterly*, 43(1), 22-36. <https://doi.org/10.1177/0361684318815468>
- Costa-Lopes, R., Dovidio, J. F., Pereira, C. R., & Jost, J. T. (2013). Social psychological perspectives on the legitimation of social inequality: Past, present and future. *European Journal of Social Psychology*, 43(4), 229-237. <https://doi.org/10.1002/ejsp.1966>
- Costa-Lopes, R., & Pereira, C. R. (2011). O impacto da norma anti-racista nas respostas a inquéritos sobre preconceito. En J. H. António & V. Policarpo (Coords.), *Os imigrantes e a imigração aos olhos dos portugueses: manifestações de preconceito e perspectivas sobre a inserção de imigrantes* (pp. 169-187). Universidade Católica Portuguesa/Fundação Calouste Gulbenkian. <https://www.researchgate.net/publication/235920709>
- Cuadrado, I., López-Rodríguez, L., & Navas, M. (2016). La perspectiva de la minoría: estereotipos y emociones entre grupos inmigrantes. *Anales de Psicología*, 32(2), 535-544. <https://doi.org/10.6018/analesps.32.2.205341>
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., Kwan, V. S., Glick, P., Demoulin, S., Leyens, J. Ph., ... Ziegler, R. (2009). Stereotype content model across cultures: Towards universal similarities and some differences. *British Journal of Social Psychology*, 48(1), 1-33. <https://doi.org/10.1348/014466608X314935>
- Doise, W. (2002). Da Psicologia Social à Psicologia Societal. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 18(1), 27-35. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722002000100004>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 735-754. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.735>
- Ellemers, N. (2018). Gender Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69(1), 275-298. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>
- El País. (7 de marzo de 2019). Carga mental: a tarefa invisível das mulheres de que ninguém fala. *El País*. [https://brasil.el-pais.com/brasil/2019/03/01/politica/1551460732\\_315309.html](https://brasil.el-pais.com/brasil/2019/03/01/politica/1551460732_315309.html)
- Ferreira, A. S., Leite, E. L., Sousa, A. W., Álvaro, J. L., & Torres, A. R. (2017). Repertórios interpretativos acerca do preconceito racial no futebol. *Estudos de Psicologia*, 22(3), 338-348. <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20170034>
- Field, A. (2006). *Discovering Statistics Using SPSS*. Sage Publications.
- Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. En D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4.ª ed., vol. 2, pp. 357-411). McGraw-Hill.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal and Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Fiske, S. T., Xu, J., Cuddy, A., & Glick, P. (1999). (Dis)respecting versus (dis)liking: Status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of Social Issues*, 55(3), 473-491. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00128>
- Flament, C., & Milland, L. (2010). La substitution dans les études des représentations sociales: quel processus impliqué? *Psychologie Française*, 55(3), 195-210. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2010.05.003>
- Fontoura, N., Rezende, M. T., Mostafa, J., & Lobato, A. L. (2017). Retrato das desigualdades de gênero e raça: 1995 a 2015. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306\\_retrato\\_das\\_desigualdades\\_de\\_genero\\_raca.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf)
- García-Alonso, J., Krentz, M., Lovich, D., Quickenden, S., & Taplett, F. B. (2019). Lightening the mental load that holds women back. *Boston Consulting Group*, 1-6. [https://image-src.bcg.com/Images/BCG-Lightening-the-Mental-Load-That-Holds-Women-Back-Apr-2019\\_tcm9-217471.pdf](https://image-src.bcg.com/Images/BCG-Lightening-the-Mental-Load-That-Holds-Women-Back-Apr-2019_tcm9-217471.pdf)
- Garrido, A., Álvaro, J. L., & Torres, A. R. (2018). Estereotipos de gênero, maternidad y empleo: un análisis psicológico. *Pensando Psicología*, 14(23). <https://doi.org/10.16925/pe.v14i23.2261>
- Gelman, S., & Wellman, W. (1991). Insides and essences: early understandings insides and essences of the non-obvious. *Cognition*, 38(3), 213-244. [https://doi.org/10.1016/0010-0277\(91\)90007-Q](https://doi.org/10.1016/0010-0277(91)90007-Q)

- Gocłowska, M. A., Crisp, R. J., & Labuschagne, K. (2012). Can counter-stereotypes prime flexible thinking? *Group Processes and Intergroup Relations*, 16(2), 217-231. <https://doi.org/10.1177/1368430212445076>
- Guedes, M. C., & Araújo, C. (2011). Desigualdades de gênero, família e trabalho: mudanças e permanências no cenário brasileiro. *Revista Gênero*, 12(1), 61-79. <https://doi.org/10.22409/rg.v12i1.394>
- Guimelli, C., & Deschamps, J. C. (2000). Effet des contextes sur la production d'associations verbales. Le cas des représentations sociales des Gitanes. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 47(3), 44-54. [http://www.academia.edu/download/5399477/2000\\_guimelli\\_deschamps.pdf](http://www.academia.edu/download/5399477/2000_guimelli_deschamps.pdf)
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7.ª ed.). Prentice Hall.
- Heilman, M. E., & Wallen, A. S. (2010). Wimpy and underserving of respect: Penalties for men's gender-inconsistent success. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(4), 664-667. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2010.01.008>
- Hirata, H. (2015). Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparada. *Friedrich Ebert Stiftung Brasil*, 7, 4-22. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>
- Instituto Brasileiro de Geografia y Estadística [IBGE]. (2018). Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. *Estudos & pesquisas: informação demográfica e socioeconômica*, 38, 1-12. [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf)
- Leach, C. W., Ellemers, N., & Barreto, M. (2007). Group virtue: The importance of morality (vs. competence and sociability) in the positive evaluation of ingroups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(2), 234-249. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.93.2.234>
- Lima, L. L. (2011). *A masculinização da mulher líder no Brasil: quatro estudos sobre estereótipos de gênero e protótipos de liderança* (tesis de maestría). Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresa da Fundação Getúlio Vargas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, Brasil. <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8633>
- Lima, M. E. (2013). Preconceito. En A. R. Torres, L. Camino, M. E. Lima & M. E. Pereira (Eds.), *Psicologia Social: Temas e Teorias* (2.ª ed., vol. 1, pp. 589-642). Technopolitik.
- López-Rodríguez, L., Cuadrado, I., & Navas, M. (2013). Aplicación extendida del Modelo de Contenido de Estereotipos (MCE) hacia tres grupos de inmigrantes en España. *Estudios de Psicología*, 34(2), 197-208. <https://doi.org/10.1174/021093913806751375>
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. (5.ª ed). ReportNumber.
- Marques, J. M. & Paez, D. (1994). The 'Black Sheep Effect': Social Categorization, Rejection of Ingroup Deviates, and Perception of Group Variability. *European Review of Social Psychology* 5(1), 37-68. <https://doi.org/10.1080/14792779543000011>
- Marques, J. M., Yzerbyt, V. Y., & Leyens, J.-P. (1988). The black sheep effect: Extremity of judgment towards ingroup members as a function of group identification. *European Journal of Social Psychology*, 18(1), 1-16. <http://dx.doi.org/10.1002/ejsp.2420180102>
- Méndez, C. L. (1995). Violencia en la pareja. En H. Maturana, F. Coddou, H. Montenegro, G. Kunstmann y C. L. Méndez (Coords.), *Violencia en sus distintos ambitos de expression* (pp. 23-38). Dolmen Ediciones.
- Moreno, A. C. (2017). Porcentagem de mulheres nas faculdades de engenharia civil cresce mais do que o número de engenheiros no mercado. <https://g1.globo.com/educacao/guia-de-carreiras/noticia/porcentagem-de-mulheres-nas-faculdades-de-engenharia-civil-cresce-mais-que-n-de-engenheiros-no-mercado.ghtml>
- Nogueira, C. (2010). As mulheres na liderança. Números, ambiguidades e dificuldades. En T. Pinto et al. (Coords.), *Guão de Educação. Gênero e Cidadania. 3º ciclo do ensino básico* (pp. 103-114). CIG.
- Pereira, M. E., Álvaro, J. L., & Garrido, A. (2016). Procesos de esencialización de hombres y mujeres: Un estudio comparado Brasil-España. *Anales de Psicología*, 32(1), 190-198. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.32.1.190841>
- Pereira, C., & Vala, J. (2007). Preconceito, normas sociais e justifi cações para a discriminação de pessoas de cor negra. En J. Vala, M. Garrido & P. Alcobia (Eds.), *Percursos da investigação em psicologia social e organizacional* (2.ª ed., vol. II, pp. 145-164). Edições Colibri.
- Pereira, C., Vala, J., & Costa-Lopes, R. (2010). From prejudice to discrimination: The legitimizing role of perceived threat in discrimination against immigrants. *European Journal of Social Psychology*, 40(7), 1231-1250. <https://doi.org/10.1002/ejsp>
- Pinto, I. R., Marques, J. M., Levine, J. M., & Abrams, D. (2016). Membership role and subjective group dynamics: Impact on evaluative intragroup differentiation and commitment to prescriptive norms. *Group Processes & Intergroup Relations*, 19(5), 570-590. <https://doi.org/10.1177/1368430216638531>
- Reinert, M. (1990) Alceste, une méthodologie d'analyse des données textuelles et une application: Aurelia de Gerard de Nerval. *Bulletin de Methodologie Sociologique*, 26, 24-54. <https://doi.org/10.1177/075910639002600103>
- Ratinaud, P. (2009). *Iramuteq: Interface de R pour les analyses multidimensionnelles de textes et de questionnaires (computer software)*. <http://iramuteq.org>
- Rudman, L. A., & Mescher, K. (2013). Penalizing men who request a family leave: Is flexibility stigma a femininity stigma? *Journal of Social Issues*, 69(2), 322-340. <https://doi.org/10.1111/josi.12017>
- Rudman, L. A., Mescher, K., & Moss-Racusin, C. A. (2012). Reactions to gender egalitarian men: Perceived feminization due to stigma-by-association. *Group Processes*

- & *Intergroup Relations*, 16(5), 572-599. <https://doi.org/10.1177/1368430212461160>
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice toward female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 165-179. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.10.008>
- Salviati, M. E. (2017). *Manual do aplicativo Iramuteq*. Embrapa Cerrados.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. (4.ª ed.). Allyn & Bacon.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: studies in the social psychology of Intergroup Relations*. Academic Press.
- Tajfel, H. (1981). *Grupos humanos e categorias sociais* (vol. 1 y 2). Livros Horizonte.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. En W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (2.ª ed., pp. 7-24). Nelson-Hall.
- Torres, A. R., & Camino, L. (2013). Grupos Sociais, Relações Intergrupais e Identidade Social. En L. Camino, A. R. Torres, M. E. Lima & M. E. Pereira (Eds.). *Psicologia Social: Temas e Teorias* (2.ª ed., vol. 1, pp. 513-538). Technopolitik.
- Viana, H. A. (2016). *Sexismo na docência universitária: evidências da persistência do estereótipo de gênero* (tesis no publicada). Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil.
- Viana, H. A., Sousa, A. W., & Torres, A. R. (2018). Engenheiras e enfermeiros: estereótipos, discriminação e desafios de profissionais contranormativos. *Interdisciplinar*, 29, 25-56. <https://seer.ufs.br/index.php/interdisciplinar/article/view/9623/7456>
- Williams, J. C., Berdahl, J. L., & Vandello, J. A. (2016). Beyond work-life “integration.” *Annual Review of Psychology*, 67(1), 515-539. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122414-033710>
- World Economic Forum. (2017). The Global Gender Gap Report. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf)
- Zurutuza, C. (1993). Breve introdução teórica ao tema “violência contra a mulher em relações de casal”. En Red Nacional por la Salud de la Mujer-Argentina (Coord.), *Entre pildoras, mandatos y emociones* (pp. 90-120). RED.