

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

I. Identificación del Proyecto

1.1. Datos Generales del Proyecto

Título:

Prejuicio, estereotipos de género y creencias asociadas: un análisis con estudiantes de formación militar

Título abreviado:

Prejuicio, estereotipos de género y creencias asociadas

Unidad Académica Ejecutora

Facultad del Ejército – Colegio Militar de la Nación – Centro de Investigaciones Sociales y Humanas para la Defensa (CISOHDEF)

Responsable:	Cnl Roberto Ariel Agüero					
Dirección:	Calle:				Nº:	S/N
Localidad:	El Palomar	C.P.:		Provincia:	Buenos Aires	
Tel.:			Correo Electrónico:			

Datos de contacto Director de Proyecto

Nombre:	Marcela Muratori					
DNI:						
Dirección:	Calle:				Nº:	
Localidad:		C.P.:		Provincia:	Buenos Aires	
Tel.:			Correo Electrónico:			

Otras Facultades de UNDEF u otras instituciones que intervienen

Instituto Nacional de Derecho Aeronáutico y Espacial (INDAE). Facultad de la Fuerza Área.

Responsable:	Elizabeth María Sotelo					
Dirección:	Calle:				Nº:	
Localidad:	CABA	C.P.:		Provincia:	Buenos Aires	
Tel.:			Correo Electrónico:			

Área de Interés:

PSICOLOGIA (4900)- Psicología Social (4915)

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

Características del Proyecto:

Tipo de Actividad ¹	Investigación básica
Disciplina	Ciencias Sociales y Humanidades
Campo de Aplicación	Psicología Social- Psicología de Género

Palabras clave

Prejuicio, estereotipos, creencias, género, estudiantes, formación militar
--

Presupuesto

Monto Total solicitado a la UNDEF	\$ 100.000
Aporte de otras instituciones (si hubiese)	\$ 0
Monto Total	\$ 100.000

1.2. Datos del Director

Director: (Acompañar CV actualizado)

Apellido y Nombres	Categoría			Máximo Título Académico obtenido
	RPIDFA	Prog.Inc.	Conicet	
MURATORI MARCELA	PID 09 (A). Clase II- Grupo F- Categoría 3 (Área Cs. Sociales. Entidad: CMN- Ejército Argentino). Disposición 2012 4026/5 del 28/02/12	V (2009) (2014 en evaluación)	Becaria Posdoctoral	Doctora en Psicología

Codirector/es: (Acompañar CV actualizado)

Apellido y Nombres	Categoría			Máximo Título Académico obtenido
	RPIDFA/Otro	Prog.Inc.	Conicet	

¹ Investigación Básica / Investigación Aplicada / Investigación Experimental

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

1.3. Duración del Proyecto:

Fecha de Inicio	A determinar
Fecha de Finalización	A determinar
Duración prevista en meses (máximo 12 meses)	12 meses

II. Integrantes Equipo de Trabajo

2.1 Recursos Humanos

Integrantes Equipo de Trabajo (Acompañar CV abreviado de c/u)

Apellido y Nombres	Docente/Investigador (cargo/área de trabajo/facultad)	Estudiante (condición/nivel de carrera)	Personal de Apoyo y Técnico (función/lugar)	Otra Facultad UNDEF	Otras Instituciones (especificar)
Elizabeth María Sotelo				Directora Académica de la Diplomatura de Género y Gestión Institucional-INDAE. Facultad de Fuerza Aérea. UNDEF	
Zubieta Elena	Investigadora Independiente- CONICET. Profesora adjunta regular- Facultad de Psicología- Universidad de Buenos Aires.				
Delfino Gisela	Investigadora Adjunta- CONICET.				

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

	Profesora Titular, Facultad de Psicología y Psicopedagogía				
Sosa Fernanda	Profesor asesor. Colegio Militar de la Nación- UNDEF Investigadora Asistente- CONICET				
Silvia Mele			Personal de Apoyo - CONICET		

Si correspondiera, consignar a continuación las becas y tesistas relacionados con el proyecto

Apellido y Nombres	Tipo de Beca / Tesis	Institución otorgante / Unidad Académica	Período
No corresponde			

III. Plan de Investigación

3.1. Elaboración del proyecto

Resumen Técnico²

El incremento de la presencia femenina en el mercado laboral y en otras áreas de la esfera pública ha tenido repercusiones en la cognición social en términos de expectativas en función del género. Las organizaciones sociales, dentro de las cuales se encuentran las Fuerzas Armadas, se vieron interpeladas a reflexionar sobre sí mismas y a impulsar cambios de adaptación contextual. En este proceso, un aspecto crítico fue la incorporación efectiva de la mujer a las filas militares, cuestionando el paradigma vigente y las creencias culturales organizacionales asociadas con lo femenino. El análisis del prejuicio y las conductas discriminatorias se hace crítico en una institución como la militar a la hora de intervenir

² Hasta 500 palabras

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

eficazmente en un proceso de cambio que interpela sus fundamentos más básicos al haber sido pensada y sostenida sobre la base de rígidos estereotipos de género. En este contexto, se propone realizar un estudio empírico con el objetivo general de comprender, desde una línea de indagación psicosocial y con una perspectiva de género, las actitudes, creencias y valores imperantes en estudiantes pertenecientes a institutos de formación de las Fuerzas Armadas. Así, por un lado, se propone ampliar los estudios considerando nuevas aristas y formas del prejuicio moderno presentes en los cadetes. Por otro lado, a través de estudios de cohorte (comparación con datos previos de 2009 y 2015), se buscará indagar acerca de la estabilidad de las actitudes, creencias y valores, haciendo especial hincapié en el contacto de los cadetes con el género opuesto. Por último, se compararán las actitudes, creencias y valores de los estudiantes pertenecientes a las distintas fuerzas, a fin de evaluar si existen diferencias según el tipo de formación militar que posean. De esta manera, la investigación que aquí se presenta encuentra su justificativo en la necesidad de realizar un diagnóstico descriptivo a fin de contribuir en el diseño de intervenciones sociales pertinentes y eficaces para así responder a la necesidad de políticas públicas basadas en evidencia (*evidence- based policy*).

Estado actual del conocimiento sobre el tema³

La guerra, como fenómeno que afecta transversalmente a las diversas sociedades que la sufren, no es una realidad ajena a las mujeres. Sin embargo, y por fuerza de la tradición y los estereotipos, pocas personas piensan en las mujeres como sujetos activos en tales situaciones de conflicto, es decir, como líderes o combatientes en las conflagraciones bélicas (Martín, 2009). En todo el mundo, hasta mediados del siglo XX la mujer vio vetada su incorporación a los ejércitos. Salvo muy puntuales casos, cuya notoria singularidad evidencia la norma general, hasta finales del siglo XIX las mujeres habían vivido conflictos como sujetos pasivos; las guerras como hijas, hermanas, madres, esposas o viudas (Sepúlveda Muñoz, 2009). De acuerdo al análisis efectuado por Martínez (2009) en relación a la incorporación de la mujer en los ejércitos de Europa y América, la presencia de las mujeres entre las filas de combatientes o al mando de los mismos no es un hecho especialmente novedoso desde un punto de vista histórico. Sin embargo, dicha presencia se puede fácilmente calificar como desacostumbrada, dado que las normas jurídicas y sociales no han permitido una mayor presencia

³ Hasta 2000 palabras

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

activa de las mujeres en los ejércitos hasta bien entrado el siglo XX. Resulta novedoso, y especialmente característico de los tiempos actuales, la aparición y consolidación de iniciativas y esfuerzos orientados a permitir una integración real de las mujeres en las Fuerzas Armadas, introduciendo así, de hecho, la perspectiva de género en los cuarteles. Así, como señala el autor, la incorporación e integración de la mujer, al ser un proceso complejo, peculiar y dilatado en el tiempo requiere de un proceso de adaptación. En este sentido, no solo se necesita remover prohibiciones o restricciones legales existentes para poder afirmar que las mujeres acceden a la profesión militar en condiciones de igualdad, sino que es fundamental actuar sobre la “mentalidad social”. Es crucial la labor de integración que pueden y deben realizar los propios miembros de las Fuerzas Armadas, para lo cual no basta una mera posición de tolerancia o indiferencia hacia las mujeres que acceden a las mismas, sino que es altamente necesario y muy recomendable que todos y todas trabajen por y para la integración real.

En nuestro contexto, las políticas de género en el ámbito castrense fueron diseñadas a comienzos de siglo como parte de una estrategia de fortalecimiento institucional democrático y de respeto por los derechos humanos, con la finalidad de eliminar todas las formas de violencia de género y promover una cultura de igualdad de oportunidades.

Estudios actuales acerca de las actitudes hacia las mujeres en general, y específicamente hacia las mujeres en el ámbito militar, sugieren que las actitudes sociales hacia los roles y derechos de la misma son comparativamente más tolerantes que en décadas pasadas (Ivarsson, Estrada & Berggren, 2005). En este sentido, hoy en día, es poco probable hallar conceptualizaciones tradicionales y manifiestas sobre el sexismo. Esto es, aquellas que fundamentadas básicamente en las diferencias biológicas, sostienen la superioridad del hombre por sobre la mujer. Sin embargo, las acciones de discriminación aún continúan y se hacen presentes en los distintos ámbitos de la vida. Esta situación contradictoria ha llevado a formular la existencia de formas más sutiles o encubiertas de sexismo.

Según Glick y Fiske (1996), el sexismo ambivalente conjuga las formas tradicionales con formas “benévolas”, que si bien tienen un componente afectivo y conductual positivo siguen considerando a la mujer de forma estereotipada y limitada a ciertos roles. La conceptualización del prejuicio como un reflejo de la hostilidad hacia las mujeres no estaría teniendo en cuenta los sentimientos positivos que existen hacia ellas y que coexisten con la antipatía sexista. Así, el sexismo es ambivalente porque está

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

formado por dos componentes claramente diferenciados (aunque relacionados): el *sexismo hostil* y el *sexismo benevolente*. El *sexismo hostil* coincide básicamente con el viejo *sexismo*. Se compone de actitudes prejuiciosas, las cuales presentan un tono negativo más explícito, y de conductas discriminatorias basadas en la supuesta inferioridad de las mujeres. Esta forma de *sexismo* refleja antipatía e intolerancia, y se compone de tres categorías: (a) el paternalismo dominante: las mujeres son débiles e inferiores, por lo tanto necesitan ser controladas y dirigidas por el hombre; (b) la diferenciación de género competitiva: el hombre es hábil y competente y la mujer, siendo diferente, no posee las características para triunfar en el ámbito público, razón por la cual debe restringirse al ámbito privado y; (c) heterosexual hostil: la mujer es un adversario peligroso que utiliza su atractivo físico para dominar y manipular al hombre. Por otro lado, el *sexismo benevolente* es definido como un conjunto de actitudes interrelacionadas hacia las mujeres que son sexistas en cuanto las considera de forma estereotipada y limitadas a ciertos roles, pero que son expresadas en un tono afectivo positivo (para el perceptor) y que incluso puede generar conductas de ayuda, protección o búsqueda de intimidad (Espósito, Moya & Glick, 1998). Se trataría de una idealización de roles sociales tradicionalmente asignados a la mujer, los cuales no dejan de enfatizar la debilidad de ésta y la necesidad de protección por parte de los hombres (Eagly & Mladinic, 1994). De esta forma, el *sexismo benevolente* sigue siendo *sexismo*, a pesar de los sentimientos positivos que pueda tener el perceptor, porque descansa en la dominación tradicional del varón y tiene aspectos comunes con el *sexismo hostil*: las mujeres están mejor en ciertos roles y espacios y son “más débiles”. De hecho, el *sexismo benevolente* puede ser más peligroso que el *hostil*, ya que puede utilizarse para compensar o legitimar a aquél y dado que quien es *sexista benevolente* no suele considerarse a sí mismo *sexista*, la posibilidad de intervención en contra de esta forma de *sexismo* es ciertamente más difícil. Así, ambos tipos de *sexismo* pueden convertirse en una potente combinación para conseguir la subordinación de las mujeres. El *sexismo benevolente* se articula en torno a tres componentes básicos: (a) el paternalismo protector: el hombre cuida y protege a la mujer como un padre cuida a sus hijos dado que ésta es débil y dependiente; (b) la diferenciación de género complementaria: los rasgos positivos de la mujer son aquellos que complementan al hombre, e (c) intimidad heterosexual: tanto hombres como mujeres sólo pueden ser felices con una pareja a su lado, siendo que la felicidad sólo es posible cuando se logra el complemento de lo femenino con lo masculino.

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

En lo que hace a los estereotipos, éstos se definen como las creencias más o menos estructuradas en la mente de un sujeto sobre un grupo social (Páez, 2005). Así, los estereotipos de género son, según Morales y López (1993), la generalización que se hace de una persona por el hecho de ser hombre o mujer. Siguiendo a Williams y Best (1990), se distingue entre estereotipos de género de rol y de rasgo. Los primeros incluirían creencias relativas a la adecuación general de roles y actividades para hombres y mujeres. Los segundos, estarían compuestos por características psicológicas o rasgos de conductas que se atribuyen, con mayor o menor frecuencia, a hombres o mujeres. Estos estereotipos persisten en base a los roles que hombres y mujeres han desempeñado en la sociedad a lo largo de la historia, relacionados con diferencias en las características psicológicas de hombres y mujeres. Las diferencias biológicas y psicológicas, así como el papel de madre y su relevancia en el núcleo familiar, son la base de los estereotipos negativos en relación a la presencia de la mujer en los ejércitos.

El miedo a la estigmatización puede convertirse en un estresor específico para las mujeres militares que desempeñan una ocupación tradicionalmente masculina. Los roles sociales asignados a las mujeres a lo largo de la historia han mantenido estereotipos de género, que han marcado su participación en los ejércitos de una manera más o menos visible. Factores de naturaleza muy distinta (políticos, económicos, sociales, psicológicos, etc.) han propiciado su incorporación a las FFAA. Sin embargo, el análisis de este proceso no puede hacerse desde un enfoque transcultural, siendo preciso partir de estudios realizados en nuestro país. La participación de las mujeres en los ejércitos obliga a considerar nuevos aspectos en la selección y la retención vinculados, sin duda, al bienestar y a la salud. Las mismas variables laborales influyen de distinto modo sobre la salud de hombres y mujeres militares. Siendo interesante incorporar actuaciones transversales, encaminadas a potenciar actitudes positivas hacia la presencia de la mujer en el entorno militar o a filtrar los efectos de las actitudes negativas.

Asimismo, el sexismo se relacionaría con la tendencia a la dominancia social. La teoría de dominancia social (Sidanius & Pratto, 1999; Pratto, Sidanius & Levin, 2006) postula que la discriminación grupal tiende a ser sistemática porque las ideologías sociales ayudan a coordinar las acciones de instituciones e individuos. La aceptación de ideologías que legitiman la desigualdad está en parte determinada por el deseo general de los individuos de dominación de unos grupos sobre otros, y el sexismo podría ser visto como un ejemplo de ésta orientación psicológica.

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

Si bien el ingreso de la mujer a la vida militar ha sido antecedido por su creciente inserción en el mercado laboral, los cambios culturales producidos conllevan no sólo un proceso de adaptación contextual sino también repercusiones en la cognición social en términos de expectativas en función del género. Como señalan Glick y Fiske (1996, 2001), los individuos que presentan creencias sexistas, apoyan en menor medida los derechos y roles de la mujer, sobre todo en roles que tradicionalmente han sido considerados masculinos, tal es el caso del ámbito militar. Además, en una línea de trabajo iniciada hace años en el Colegio Militar de la, se ha demostrado tanto a nivel cualitativo como cuantitativo (Sosa, Beramendi, Muratori, y Torres, 2014; Zubieta, Beramendi, Sosa y Torres, 2011; Zubieta, Sosa, Torres y Muratori, 2015), que los cadetes masculinos, en comparación con sus pares femeninos, tienen mayores niveles de sexismo hostil y benevolente y responden a características de identidad de género masculina mientras que las cadetes femeninas responden a una identidad denominada androginias. En roles sexuales y tipicidad de género, el estereotipo femenino de las mujeres es andrógino, asociado probablemente a la necesidad de presentarse de manera contra estereotípica para funcionar como líderes, asemejándose a los hombre. De manera similar a las tendencias de estudios previos, prevalecen en los cadetes, valores orientados a lo social y al bienestar de los otros. Se observa la preeminencia de valores que pertenecen a dos dimensiones contrapuestas en competencia. Una de las explicaciones que Schwartz (2001) da a estas situaciones es que ocurren cuando se está atravesando un cambio cultural de importancia, hecho que se puede asociar a la organización militar en su proceso de integración de la mujer. En relación a la tendencia a la dominación, la media general es baja, sin embargo, los cadetes hombres muestran una mayor creencia sobre la superioridad de unos grupos sobre otros en comparación a las cadetes mujeres. Además, otros estudios en el plano internacional (Ivarsson et al., 2005) sugieren que el contacto interpersonal con mujeres en el ámbito militar está asociado positivamente con actitudes más positivas de los hombres, siendo uno de los predictores más fuertes de dichas actitudes. Por lo tanto, proveer de experiencias de contacto interpersonal a través de la capacitación integrada de género, puede proporcionar un medio útil para incrementar la aceptación de las mujeres en las Fuerzas Armadas, derrumbar los estereotipos relacionados con las mujeres en dicho ámbito y proporcionar modelos tangibles de las formas de contribución de las mujeres en el espacio organizacional. En este sentido, es importante incrementar la presencia femenina y reforzar su autoridad, dado que el rol de la mujer

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

está siendo más reconocido en cuanto a su contribución en el manejo, prevención y resolución de conflictos armados (Olsson & Tryggestad, 2001). Asimismo, como plantea Bardera Mora (2009), la proyección de unas Fuerzas Armadas sólidas y eficaces sólo es posible sobre el reconocimiento a la diversidad.

Objetivos de la Investigación

Los objetivos del plan de trabajo consisten en:

- Evaluar las imágenes prototípicas acerca de los hombres, las mujeres y de sí mismos.
- Indagar la presencia de actitudes sexistas, tanto hostil como benevolente.
- Describir el perfil de valores, en términos de auto-trascendencia/autopromoción y conservación/apertura al cambio.
- Detectar las creencias que prevalecen sobre las relaciones entre los grupos y al interior de los mismos, la tendencia a la dominancia y la asimetría.
- Analizar la relación entre los estereotipos, las actitudes sexistas, los valores y las creencias igualitarias o de dominación.
- Explorar si existen diferencias en los estereotipos sexuales, las actitudes sexistas, los valores y las creencias igualitarias o de dominación en los cadetes en función del año de cursada, el sexo y otros aspectos socio-demográficos.
- Comparar los estereotipos, las actitudes sexistas, los valores y las creencias igualitarias o de dominación que presentan los cadetes a través de los años a fin de evaluar si el contacto y la socialización con las mujeres varía las actitudes que se tiene hacia las mismas.
- Verificar si existen diferencias en los estereotipos, las actitudes sexistas, los valores y las creencias igualitarias o de dominación que presentan los cadetes de las distintas fuerzas (Ejército, Armada, Aérea).

Metodología

A fin de indagar las actitudes hacia la mujer militar, las actitudes sexistas, las conductas discriminatorias, las creencias y valores asociados en estudiantes militares, la metodología a aplicar

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

será de tipo cuantitativa, constituyéndose en un estudio descriptivo y correlacional, de diferencias de grupo. Consistirá en un diseño no experimental, transversal. También se incluirá un estudio de cohortes con datos administrados por el equipo de investigación, en los años 2009 y 2015.

La muestra estará compuesta por estudiantes cadetes de ambos sexos en diferentes etapas de su formación (1º a 4º año) de tres institutos pertenecientes a la Fuerzas Armadas.

Con respecto al material y procedimiento, se aplicará un cuestionario auto-administrado integrado por las siguientes escalas:

- Escala de Sexismo ambivalente (Glick & Fiske, 1996) para indagar la presencia de actitudes sexistas, tanto hostil como benevolente, es decir, evalúa el sexismo ambivalente. Consta de 22 ítems y permite estudiar un único factor de sexismo hostil y 3 factores de sexismo benevolente: paternalismo protector, diferenciación de género complementaria e intimidad heterosexual.
- Inventario de Roles Sexuales (Bem, 1974) con el objetivo de evaluar las imágenes prototípicas acerca de los hombres, las mujeres y de sí mismos. Es un cuestionario orientado a medir la instrumentalidad o masculinidad y la expresividad o femineidad como dimensiones independientes. Consta de 18 atributos considerados masculinos y 18 atributos considerados femeninos. El sujeto debe evaluar, en una escala de 1 (nunca) a 7 (siempre), en qué grado los hombres, las mujeres y ellos mismos se identifican con cada atributo "típico", como por ejemplo "atlético" o de "personalidad fuerte" o "cariñoso" o "comprensivo".
- Cuestionario subtipo de mujer (Cuadrado & Turrillo, 2014). El mismo evalúa 3 subtipos de mujer: ama de casa, profesional y sexy a partir de la descripción de cada una de ellas, donde luego se evalúa: Percepción de estatus (3 ítems en escala Likert 1= nada-5=mucho, Estereotipos (18 ítems en escala Likert 1= nada-5=mucho), Percepción de competición (3 ítems en escala likert 1=totalmente en desacuerdo-5=totalmente de acuerdo) y Emociones (24 ítems en escala Likert 1= nada-5=mucho a través de 24 emociones).
- Escala de la mujer militar (Women in the Military Scale. WMS. Hurrell & Lukens, 1994). Esta escala mide las actitudes hacia las mujeres pertenecientes al ámbito militar. Consiste de una escala de 12 ítems (por ejemplo: "Las mujeres militares son igual de capaces que los hombres para llevar a cabo tareas de combate". El continuo de respuesta va de 1 = totalmente en desacuerdo a 7 = totalmente de

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

acuerdo. La suma de las respuestas van de 12 a 84, siendo que los valores más altos representan actitudes más positivas.

- Escala de Valores (Schwartz, 2001) para poder describir el perfil de valores, en términos de auto-trascendencia/autopromoción y conservación/apertura al cambio. Consiste en una versión reducida de 21 ítems en la que los participantes tienen que contestar entre varias opciones de respuestas que van desde 1 (no se parece nada a mí) a 6 (se parece mucho a mí), en la medida en que se ven reconocidos en cada frase.

- Instrumento para evaluar la Orientación de dominancia social en relaciones intergrupales (SDO, Sidanius & Pratto, 1999). Evalúa las creencias de dominación grupal y el control social. Está compuesta por 16 ítems y muestra el grado en que las personas adhieren a un esquema referencial basado en la desigualdad entre los grupos. Los ítems están presentados en una escala con un continuo de respuesta de 1 = totalmente en contra a 7 = totalmente a favor.

La mayoría de las escalas seleccionadas han sido utilizadas previamente en otros estudios, tanto de este grupo de investigación como por otros investigadores, por lo que se cuenta con datos locales a partir de los cuales controlar la validez y, asimismo, poder permite realizar un estudio de cohortes a fin de evaluar la evolución de dichas actitudes y creencias.

Se realizará una etapa pre-test o piloto en la que se aplicará el instrumento a las muestras con el objetivo de revisar su coherencia interna y comprensión por parte de los participantes. A posteriori de esta etapa se corregirá el cuestionario y se procederá a la aplicación definitiva. La aplicación será de carácter colectivo.

Para el análisis de la información se empleará el paquete de software estadístico SPSS.

Indicadores (cuantitativos y/o cualitativos)

Se trabajará con los siguientes indicadores cuantitativos:

- Estereotipos de género (Inventario de Roles Sexuales, Bem, 1974)
- Sexismo Ambivalente (Escala de Sexismo ambivalente, Glick & Fiske, 1996)
- Actitudes hacia la mujer (Cuestionario subtipo de mujer, Cuadrado & Turrillo, 2014) y hacia la mujer militar (Escala de la mujer militar, Hurrell & Lukens, 1994).
- Valores (Escala de Valores, Schwartz, 2001)

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

- Orientación a la Dominancia Social (Escala de Orientación de dominancia social, Sidanius & Pratto, 1999).
- Escala de datos socio-demográficos y psico-sociales (edad, sexo, año de cursada, arma/especialidad, institución, posicionamiento ideológico, nivel de religiosidad, clase social auto-percibida, entre otros.)

3.2. Impacto del proyecto

Contribución al avance del conocimiento científico y tecnológico y/o transferencia al medio

El impacto científico del proyecto se relaciona con la posibilidad de avanzar en un área vacante en la región en los estudios de psicología militar. Los resultados del estudio proporcionarán datos para el análisis sobre las prácticas de segregación /integración actual de las mujeres en el ámbito militar. Permitirá un diagnóstico descriptivo sobre la situación actual a fin de proponer estrategias de mejora basadas en condiciones de igualdad y así contribuir al diseño y/o mejora de las políticas públicas. Asimismo se espera proveer de insumos cuantitativos para el desarrollo de futuras investigaciones en la materia.

Los avances y resultados parciales alcanzados durante el desarrollo de las diferentes etapas del proyecto, podrán ser difundidos a través de los diferentes medios de comunicación institucional disponibles en el ámbito de las Fuerzas Armadas y el Ministerio de Defensa, medios de difusión dedicados a la temática de la defensa y medios de comunicación de nivel nacional.

Además, los conocimientos generados podrán ser puestos a disposición de la comunidad científica mediante comunicaciones en jornadas, eventos y congresos nacionales e internacionales, publicaciones en revistas especializadas y en medios de prensa de alcance nacional e internacional.

En términos de transferencia interna se espera validar y adaptar instrumentos; formar recursos humanos en la investigación de temas relacionados con la defensa, capacitar y perfeccionar al personal mediante seminarios de formación y/o cursos de actualización doctrinaria; optimizar los planes de formación ya existentes del personal en materia de género; mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

En cuanto a la transferencia externa, los resultados pueden aplicarse en las fuerzas de seguridad (dado que también se trata de instituciones con impronta masculina), como así también, en organizaciones gubernamentales y no gubernamentales; en tareas de consultoría y asesoramiento especializado a

[illegible]

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

3.4. Conexión/Intercambio del proyecto con otros grupos de investigación de Facultades UNDEF y/u otras instituciones

La conexión con la Diplomatura de Género y Gestión Institucional el Instituto Nacional de Derecho de Aeronáutico y Espacial (INDAE) de la Facultad de la Fuerza Área (cuya directora académica es Elizabeth Sotelo) representa un esfuerzo por unificar los conocimientos, experiencias e investigaciones llevadas a cabo desde distintos ámbitos de las Fuerzas Armadas, siempre con una perspectiva de género. En este sentido, se intenta generar nuevo conocimiento, a fin de contribuir a un diagnóstico descriptivo más completo de la situación actual en materia de género, poder difundir los datos que surjan de la presente investigación para poder alcanzar un mayor público y contribuir al diseño de políticas públicas en miras a la equidad e igualdad de género.

IV. Presupuesto detallado del financiamiento solicitado y monto total que se necesita para viabilizar el proyecto

<i>Rubros elegibles</i>	<i>Concepto (desagregar gastos)</i>	<i>Monto Solicitado UNDEF</i>	<i>Otros aportes</i>	<i>Monto Total</i>
Adquisición de Bibliografía	Libros, artículos científicos, abonos a bibliotecas digitales	\$10.000		\$10.000
Asistencia a Congresos	-Inscripciones de los miembros del grupo de investigación, a congresos y reuniones científicas nacionales e internacionales. -Pasajes y viáticos para la asistencia a los mismos.	\$10.000		\$10.000
Estadías de trabajo internacionales	-Pasajes y viáticos para la asistencia actividades de intercambio y cooperación internacional.	\$20.000		\$20.000
Edición de Publicaciones	-Traducción y corrección de estilo -Confección de distintos soportes de difusión de los resultados tales como: diseño e impresión de pósters, digitalización de documentos. -Pago de publicaciones: divulgación de artículos en revistas internacionales,	\$ 10.000		\$10.000

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

	prestigiosas y destacadas de la disciplina, que en los últimos años han optado por cobrar la publicación.			
Compra de Equipamiento e Insumos	Elementos de librería y de computación (resmas de papel, cartuchos de impresora para impresión y fotocopiado de encuestas/ artículos/ capítulos de libros y material académico y científico, pen-drives, lápices, bolígrafos, resaltadores, cuadernos. -1 computadora -1 impresora	\$50.000		\$50.000
Monto Total		100.000	-	100.000

(Nota: Los gastos de viaje no podrán superar el 40% del presupuesto total solicitado a UNDEF)

Firma del Director

Aval Institucional

D O

CORONEL ROBERTO ARIEL AGÜERO
SUBDIRECTOR Y JEM DEL COLEGIO MILITAR DE LA NACION

V. Avals Institucionales

Acompañar:

Aval con firma de autoridad máxima de la Unidad Académica que presenta el proyecto.

Aval de autoridad máxima de otra/s Unidad Académica participante.