

## DE LA DISCRIMINACIÓN AL COMPROMISO IGUALITARIO: CONSTRUCCIÓN DE UNA ESCALA DE PREJUICIO Y METAS IGUALITARIAS

### FROM DISCRIMINATION TO COMMITMENT WITH EQUALITY: BUILDING A SCALE OF PREJUDICE AND EGALITARIAN GOALS

MARÍA ARANDA Y BEATRIZ MONTES-BERGES

Universidad de Jaén

Cómo referenciar este artículo/How to reference this article:

Aranda, M. y Montes-Berges, B. (2013). De la discriminación al compromiso igualitario: construcción de una escala de prejuicio y metas igualitarias [From discrimination to commitment with equality: building a scale of prejudice and egalitarian goals]. *Acción Psicológica*, 10(2), 167-178. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.10.2.12219>

#### Resumen

El presente estudio consiste en la elaboración y validación de una escala sobre creencias, prejuicio y compromiso con metas igualitarias con el objeto de responder algunas cuestiones claves en la investigación sobre la discriminación. En primer lugar, si los procesos subyacentes son comunes a distintos tipos de discriminación, como el racismo y el sexismo. En segundo lugar, comprobar la relación entre los componentes de las actitudes propuestos por el modelo tripartito. Por último, testar si es posible la predicción de comportamiento a partir de la evaluación de creencias y prejuicio. Para la construcción de la escala se integran las propuestas de teorías que han aportado nuevos horizontes en el estudio de la discriminación y el prejuicio, como los modelos de identidad femenina y las contribuciones de Moskowitz sobre las metas igualitarias crónicas. Los análisis estadísticos dan como resultado una escala de

30 ítems denominada *Escala de Prejuicio y Metas Igualitarias* compuesta por tres factores que establecen el nivel de prejuicio, la conciencia sobre las desigualdades grupales y el grado de compromiso adquirido en la lucha por la igualdad.

**Palabras clave:** Escala, Discriminación, Actitudes, Metas Igualitarias.

#### Abstract

This study aimed the development and validation of a scale on beliefs, prejudice and commitment with egalitarian goals. The scale answered questions such as: a) whether racism and sexism share similar processes, b) the relationship between the components of attitudes and, c) the prediction of behavior from beliefs and prejudice. The instrument took into account proposals from theories that have provided new horizons in the study of discrimina-

**Correspondencia:** María Aranda López, Psicología Social (Departamento de Psicología). Universidad de Jaén, oficina 017, C-5. «Las Lagunillas» s/n, 23071 (Jaén). Teléfono: 953 211463, e-mail: [aranda@ujaen.es](mailto:aranda@ujaen.es)

Recibido: 16/05/2013

Aceptado: 30/10/2013

tion and prejudice, as female identity models and contributions from Moskowitz on chronic egalitarian goals. Statistical analyzes resulted in a final 30-item scale called Scale of Prejudice and Egalitarian Goals, consisting of three factors that that set the level of prejudice, the awareness of group inequalities and the degree of commitment in the fight for equality.

**Key words:** Scale, Discrimination, Attitudes, Egalitarian Goals.

## Introducción

### La discriminación y el prejuicio a través de sus medidas

El comportamiento discriminatorio hacia un grupo o individuo es un complejo fenómeno social que -tal y como ocurre con otros procesos humanos- avanza, cambia y se moldea de forma paralela a como lo hacen las personas y las sociedades. En concreto, las manifestaciones del prejuicio, como el sexismo o el racismo, han evolucionado desde la expresión directa, y violenta en ocasiones, hacia otras más sutiles adaptadas a los valores modernos de tolerancia e igualdad (Cárdenas, Music, Contreras, Yeomans y Calderón, 2007). Esta maleabilidad de las manifestaciones de la discriminación, así como sus consecuencias negativas, hace que su estudio siga vigente y que la forma en la que se aborda sea revisada constantemente, empleando para ello nuevos instrumentos, diseños y metodologías.

Uno de los retos más importantes a los que se han enfrentado los investigadores en el ámbito de la discriminación ha sido la creación de medidas capaces de captar la sutileza de su expresión. En el ámbito de la segregación racial, por ejemplo, se elaboraron teorías que distinguían entre racismo simbólico (Sears y Kinder, 1971; McConahay y Hough, 1976) y moderno (McConahay, 1986), prejuicio manifiesto y sutil (Pettigrew y Meertens, 1995) o racismo aversivo (Gaertner y Dovidio, 1986). Por su parte, en el ámbito de la discriminación de género se han establecido conceptos como viejo y nuevo sexismo (Swim, Aikin, Hall y Hunter, 1995; Tougas,

Brown, Beaton y Joly, 1995) o neosexismo (Tougas et al., 1995). Estas perspectivas se han constituido como pilares clave en el estudio de la discriminación y el prejuicio, aportando conocimientos fuertemente consolidados, así como algunos aspectos que aún pueden ser sometidos a debate y revisión: (a) El racismo y el sexismo parecen operar bajo un sistema de creencias paralelo (Dovidio y Gaertner, 1983). Algunos investigadores sostienen esta afirmación apoyándose en el paralelismo encontrado en la distinción de «nuevas» y «viejas» formas de expresión del prejuicio tanto en las teorías sobre racismo como en las centradas en la discriminación de género (Swim et al., 1995; Swim y Cohen, 1997; Tougas et al., 1995). Sin embargo, este último tipo de discriminación presenta algunas peculiaridades que han de ser tenidas en cuenta antes de establecer esta premisa como verdadera. Así, a diferencia de las categorizaciones hechas en función de la raza o la etnia, entre las que se puede asumir cierta independencia entre sus miembros, las relaciones entre sexos se encuentran influidas por vínculos de dependencia e independencia que hacen de sus interacciones una realidad con elementos propios. (b) Las teorías sobre discriminación y prejuicio intentan predecir la conducta asumiendo que un nivel alto o bajo de prejuicio se corresponderá con comportamientos congruentes con el afecto que genere el exogrupo (Pettigrew y Meertens, 1995). Sin embargo, si bien un determinado grado de prejuicio incrementa o disminuye la probabilidad de una conducta en la misma dirección, los instrumentos de medida mencionados, centrados en los componentes cognitivo y afectivo de las actitudes, carecen, por sí solas, de la potencia para establecer una relación lineal entre ellos y el comportamiento (Devine, 1989; Montes-Berges, 2002, 2009). (c) Relacionada con la cuestión anterior se encuentra la idea subyacente a las aproximaciones anteriores que equipara un bajo nivel de prejuicio con la ausencia de comportamiento discriminatorio o, lo que está más alejado de la realidad, con un compromiso conductual con la igualdad. Estos dos últimos aspectos responden a una cuestión fundamental en el estudio de las actitudes, ¿cuál es la relación entre sus tres componentes: cognitivo, afectivo y conductual?

Para responder a esta pregunta es importante tener en cuenta que no siempre hay una relación directa y lineal entre las creencias, los afectos y el comportamiento hacia un determinado grupo o persona. Esto implica que para hallar una correspondencia entre la medida de actitud y la conducta, es necesario incluir ítems que evalúen de forma específica cada uno de los componentes (Díaz, 2010).

Algunas perspectivas actuales, como las basadas en los modelos de identidad femenina o los estudios sobre metas igualitarias crónicas (e.g., Moskowitz 2010; Moskowitz y Li, 2011; Moskowitz, Li, Ignarri y Stone, 2011), suponen un abordaje distinto en el análisis de la discriminación y el prejuicio, complementando los enfoques clásicos. Por un lado, los modelos de identidad femenina llevan a cabo el estudio de la discriminación y el prejuicio desde la perspectiva de la identidad social añadiendo nuevos elementos al análisis como el estado de conciencia de un grupo respecto a su estatus quo y la postura asumida en función de esto. A medida que las personas se identifican en mayor grado con el grupo desfavorecido perciben con más claridad la disparidad entre el estado ocupado y deseado, mientras que los grupos de alto estatus muestran una tendencia a infravalorar su disposición ventajosa dentro de las jerarquías sociales, puesto que esto supone una protección de su estatus (Canto y Moral, 2005; García-Leiva, 2005). Estas perspectivas proponen, además, que la identidad de la persona respecto al endrogrupo puede clasificarse en distintos estadios no estancos, que van desde la «aceptación pasiva» hasta el «compromiso activo», a través de los cuales la persona puede moverse si dispone, entre otros aspectos, de la motivación para hacerlo (Downing y Roush's, 1985). Por otro lado, existen corrientes de estudio más cercanas a la evaluación de los procesos implícitos de las actitudes que desplazan el objeto de interés de las creencias prejuiciosas a la orientación hacia metas igualitarias crónicas (Moskowitz, 2010). Las personas con este tipo de metas serían aquellas con un nivel bajo de prejuicio además de un fuerte compromiso con metas igualitarias, frente a las que simplemente poseen un grado bajo de prejuicio pero adolecen que dicho compromiso.

Partiendo del análisis anterior, el presente estudio tiene como objetivo la elaboración y validación de una escala de creencias, prejuicio y compromiso con metas igualitarias que responda a las cuestiones planteadas respecto a las medidas tradicionalmente utilizadas (si el racismo y el sexismo comparten procesos similares, la relación entre los tres componentes de las actitudes y la predicción de comportamiento a partir de la evaluación de creencias y prejuicio), teniendo en cuenta, además, las propuestas de aquellas otras teorías que han aportado nuevos horizontes en el estudio de la discriminación y el prejuicio (la identidad femenina, los estados de conciencia y la cronicidad de las metas). Para ello, se plantea un instrumento que permita estudiar la relación entre los tres componentes de las actitudes, así como de los tipos de discriminación (racial o de género) a través de la elaboración de ítems que recogen aspectos cognitivos, afectivos y conductuales de las actitudes hacia la igualdad o desigualdad en general, o de género y racial, específicamente.

## Método

### Participantes

La muestra estuvo formada por estudiantes de la Universidad de Jaén. Se empleó un procedimiento de muestreo de conveniencia para su selección, teniendo en cuenta que hubiera una distribución homogénea por género y estuvieran representadas distintas titulaciones. Se excluyeron aquellos participantes menores de edad. La administración del estudio se llevó a cabo de manera grupal. Siguiendo las normas éticas relativas a este tipo de procedimiento, los participantes fueron informados acerca de la voluntariedad y el anonimato de la prueba. La muestra final estuvo formada por 216 personas, de las cuales 110 eran hombres (50.9%) y 106 mujeres (49.1%). La media de edad fue de 21.78 años, con un rango que oscilaba entre los 18 y 52 años ( $Dt = 5.79$ ). Las titulaciones más frecuentes a las que pertenecían los participantes eran, ordenadas de mayor a menor porcentaje, las siguientes: Grado de En-

fermería (40.2%), Licenciatura de Administración y Dirección de Empresas (20.1%), Grado de Trabajo Social (19.6%) y diversas carreras técnicas (9%).

## Procedimiento

Para la construcción de la Escala de Prejuicio y Metas Igualitarias (EPYME) (anexo 1) se elaboraron ítems sustentados teóricamente en planteamientos ya consolidados de perspectivas anteriores, como aquellas que distinguen entre prejuicio antiguo y moderno, las que tienen en cuenta la identidad grupal o las que diferencian entre tipos de compromiso con metas igualitarias. Específicamente, los criterios sobre los que se basó el planteamiento teórico de los ítems fueron los siguientes: A) Que captaran la naturaleza sutil del prejuicio y la discriminación. B) Que evaluaran actitudes generales hacia las jerarquías sociales, así como específicamente hacia grupos sociales en base a la raza y el género, lo que permitiría estudiar si los distintos tipos de discriminación comparten en cierto grado procesos subyacentes comunes. C) Que incluyeran aspectos relacionados con las creencias, afectos y conductas, de forma que quedaran recogidos los tres componentes de las actitudes. D) Que tuvieran en cuenta el estado de consciencia de la persona respecto a la existencia de desigualdades sociales entre grupos, así como de la experimentación de dichas desigualdades en primera persona. En este sentido, las escalas de identidad racial o femenina (e.g., Escala de Composición de la Identidad Feminista; Fischer, Tokar y Mergl, 2000) respaldan la existencia de dimensiones en el estado de consciencia del individuo respecto a su posición dentro del grupo y el lugar que ocupa éste en la sociedad. E) Que permitieran establecer la distinción entre personas en función de su compromiso con metas igualitarias. La combinación de estados en los que se encuentre la persona permitiría establecer tres grupos: aquellas con un fuerte compromiso con sus metas, bajo prejuicio y alta consciencia (similares a las que Moskowitz denominó «crónicas igualitarias»); personas que no son prejuiciosas pero que no tienen plena

consciencia acerca de la desigualdad, ni compromiso con la igualdad y, finalmente, personas que son prejuiciosas, sin consciencia de la desigualdad ni compromiso con la igualdad.

## Elementos y factores teóricos

Partiendo de las ideas anteriores y de los objetivos propuestos, se elaboraron 50 ítems con un formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos. Este tipo de respuesta ha sido ampliamente utilizado en los estudios de actitudes, ya que permite captar las distintas dimensiones sobre la evaluación de un objeto de actitud (López-Pina, 2005; Blanco y Alvarado, 2005). Para crear los ítems se recurrió a un análisis racional de los mismos, consistente en la evaluación de los contenidos del test por parte de un grupo de cuatro expertos en discriminación. Se elaboraron tres afirmaciones por cada concepto que se pretendía medir. Para evitar respuestas reactivas o estereotipadas, el 70% de los ítems tenían una dirección positiva y el 30% restante negativa. Finalmente, los ítems podían ser agrupados conceptual y teóricamente atendiendo a dos criterios. Uno de ellos, referido al tipo de igualdad, incluía ideas generales sobre la igualdad entre grupos, así como cuestiones específicas sobre la igualdad de género y racial; mientras que el otro, se organizaba en torno a los estadios en los que se podía encontrar la persona: desconocimiento sobre la desigualdad-aceptación de desigualdad o prejuicio-consciencia sobre la desigualdad-rechazo de la desigualdad-compromiso bajo, medio, alto.

Con el objeto de analizar la validez de constructo de la EPYME se pasaron junto a ella dos escalas: a) la Escala de Igualitarismo (Montes-Berges y Castillo-Mayén, 2004), relacionada conceptualmente con la EPYME y, b) la Escala de Ansiedad Estado (Spielberger, Gorsuch y Lushene, 1982), que difería sustancialmente de ella.

Los participantes respondieron de forma voluntaria y anónima a la Escala de Igualitarismo (Montes-Berges y Castillo-Mayén, 2004), Escala de Ansiedad Estado (Spielberger et al.,

1982) y la EPYME, presentadas de forma contrabalanceada siguiendo el algoritmo de D'Amato (Ramos, Catena y Trujillo, 2004) para evitar efectos secuenciales de presentación. Todos los participantes recibieron las mismas instrucciones en las que se les indicaba que debían contestar a las escalas de manera individual y siguiendo las instrucciones sobre la forma de respuesta.

## Resultados

### Validez de constructo (análisis de componentes principales)

En una primera evaluación se sometieron los 50 ítems iniciales a un análisis factorial libre sin rotación con el fin de seleccionar aquellos con una saturación mayor de .400 en alguno de los componentes. El primer análisis factorial exploratorio arrojó 14 factores que explicaban un 66.43% de la varianza total de la escala. Los ítems resultantes se depuraron, posteriormente, a través de análisis sucesivos hasta obtener una escala compuesta por 30 ítems que cumplieran con la doble condición de resultar adecuados tanto desde el punto de vista teórico y racional como del de la propia estructura factorial. Los 30 ítems finales se agruparon en 3 factores que explicaban conjuntamente el 64.58% de la varianza total

(tabla 1). En segundo lugar, con el objeto de explorar los resultados obtenidos con otros estadísticos, se procedió a someter los 50 ítems iniciales a un análisis de componentes principales con rotación Varimax, obteniéndose una estructura final de 10 factores que explicaban conjuntamente el 68.17% de la varianza. Esta solución fue descartada debido al elevado número de factores y la dispersión en la distribución de los ítems dentro de los mismos. En tercer lugar se procedió a realizar el análisis de componentes fijando los factores en 7 (coincidiendo con el número de elementos teóricos en los que se estructuró la escala), tanto sin rotación como con rotación Varimax. En el primer caso, los factores explicaban conjuntamente un 57.30% de la varianza, mientras que en el segundo ésta disminuyó hasta un 53.62%. Teniendo en cuenta que en ambos supuestos la varianza resultante no llegaba a alcanzar el 60% del total y que la distribución de los ítems en los factores resultantes no se correspondía satisfactoriamente con la planteada a nivel teórico, se descartaron estas dos nuevas opciones. Por tanto, para elaboración de la escala final se partió de los resultados obtenidos en el análisis factorial libre realizado en primer lugar en el que se agruparon 30 ítems en tres factores.

Tabla 1

*Matriz de componentes final de la Escala de Prejuicio y Metas Igualitarias*

Ítems	Factor 1. Subescala de Grado de Prejuicio	Factor 2. Subescala de Compromiso con la Igualdad	Factor 3. Subescala de Grado de Consciencia sobre la Desigualdad
29	.549		
8	.549		
1	.531		
12	.516		
17	.507		
19	.503		
21	.454		
20	.441		
18	.435		
3	.434		
22	.424		
30	.416		
14	.405		
23		.730	
28		.701	
13		.682	
9		.637	
15		.585	
6		.497	
24		.574	
26		.494	
4		.489	
2		.480	
10		.472	
5		.471	
27		.429	
11			.678
7			.660
25			.555
16			.517

El primer factor, al que se denominó «Subescala de Grado de Prejuicio», estaba compuesto por 13 ítems (1i, 3, 8i, 12i, 14, 17, 18i, 19i, 20, 21, 22, 29i, 30). Este factor recoge ítems correspondientes a los aspectos planteados a nivel teórico sobre aceptación o rechazo del prejuicio. Una vez invertidos los ítems indirectos, una mayor puntuación indicaba menor prejuicio.

En cuanto a los estadísticos descriptivos, la media para esta muestra fue de 5.82, dentro de un rango que osciló de 2.69 (mínimo) a 7.00 (máximo), con una desviación típica de .84. Para la obtención de las puntuaciones de corte que permitieran la descripción a nivel teórico de los resultados en la subescala se calcularon los percentiles 25 y 75. Partiendo de esta información,

se establecieron dos rangos de puntuaciones: las inferiores a 4.64 serían las más próximas a prejuicio, mientras que las superiores a 6.75 se corresponderían con personas que rechazan el prejuicio. La comparación de medidas para muestras independientes mostró que las puntuaciones obtenidas por los dos grupos (alto y bajo en prejuicio), diferían significativamente,  $t_{(102)} = -25.52, p = .000$ .

El segundo factor, denominado «Subescala de Compromiso con la Igualdad», estaba compuesto por 13 ítems (2, 4, 5, 6, 9, 10, 15, 13, 23, 24i, 26, 27 y 28). El factor recoge ítems relacionados con orientaciones ideológicas con las que se tiene un grado de compromiso, actuaciones relacionadas con la lucha por la igualdad llevadas a cabo en distintos ámbitos en los que se desarrolla la persona (como el entorno familiar o asociativo). Una vez invertido el ítem indirecto, a mayor puntuación, mayor compromiso con la igualdad. La media resultante en esta subescala fue de 4.42 y la desviación típica de .89. El máximo y el mínimo obtenidos fueron 2.38 y 6.69, respectivamente. Las puntuaciones por debajo del percentil 25, < 3.33, indicaban el grado más bajo de compromiso con la igualdad, aunque dentro del compromiso con metas igualitarias; mientras que las puntuaciones por encima del percentil 75, > 5.53, reflejaban el grado más alto de compromiso. La prueba T arrojó medias significativamente diferentes entre los dos grupos de puntuaciones,  $t_{(110.97)} = -30.53, p = .000$ .

El tercer factor denominado «Subescala sobre la Consciencia de las Desigualdades» estaba compuesto por 4 ítems (7i, 11i, 16 y 25i). Los ítems de este factor evalúan el grado consciencia sobre las desigualdades existentes entre grupos. La media obtenida en esta subescala fue de 4.91, con una desviación típica de 1.22. La puntuación mínima fue 1.00 y la máxima 7.00. Los rangos de puntuación proporcionados por los percentiles establecieron categorías que distribuían a los participantes en función del grado de consciencia sobre las desigualdades, así, podríamos considerar a personas con baja consciencia (puntuaciones por debajo de 4.25) o alta (puntuaciones superiores a 5.75). La prueba para muestras independientes arrojó que las medias de ambos

grupos diferían significativamente,  $t_{(119)} = -24.84, p = .000$ .

Con el fin de corroborar la estructura obtenida a través del análisis de componentes principales, se realizó un análisis factorial confirmatorio de las tres subescalas resultantes. Los índices de ajuste encontrados para los factores 2 y 3 («Compromiso medio-alto» y «Ausencia de Conciencia») fueron significativamente relevantes,  $X^2_{(31)} = 51, 82; p < .011$  y,  $X^2_{(23)} = 107,55; p < .000$ , respectivamente. Mientras que el correspondiente al primer factor («Medición de prejuicio y compromiso con metas igualitarias») fue más el más alto,  $X^2_{(67)} = 78,76; p < .156$ .

## Relación entre los factores

Las correlaciones entre los factores mostraron una relación significativa y positiva entre la «Subescala de Grado de Prejuicio» con la de «Compromiso con la Igualdad»,  $r = .382; p < .01$ , así como con la de «Consciencia de las Desigualdades»,  $r = .239; p < .01$ . La relación entre la «Subescala de Compromiso con la Igualdad» y «Consciencia de las Desigualdades» fue también significativa y positiva,  $r = .181; p < .01$  para la «Subescala de Ausencia de Conciencia».

Para establecer el modelo de relación entre las variables se llevó a cabo una ecuación de regresión jerárquica en la que se asumió como dependiente las puntuaciones obtenidas en el factor de compromiso con la igualdad, y como predictoras el grado de prejuicio y la consciencia sobre las desigualdades. Los resultados para el conjunto de la muestra revelan que la fuerza global de la asociación ( $r$ ) entre las dos variables predictoras y el compromiso con la igualdad fue significativa,  $F_{(2)} = 19.42, p = .000$ . Esto se observa mejor en el coeficiente de determinación  $R^2$  pues, en conjunto, las dos medidas predicen un porcentaje de varianza del 14.6% de la dependiente. Al realizar el análisis paso a paso es posible comprobar cómo cambia el coeficiente  $R^2$  al introducir cada una de las variables en la ecuación de regresión («cambio en  $R^2$ »), que en este caso muestra que la diferencia fundamental la marca el grado de prejuicio (14.2% acumulado) frente a la

escasa relevancia de la consciencia sobre la desigualdad que apenas logra incrementar el potencial predictivo de la ecuación (15.4%).

## Fiabilidad

Para estimación de la fiabilidad de la escala total, así como de los componentes principales obtenidos, se empleó el *Alpha de Cronbach*. La fiabilidad total de la escala fue de  $\alpha = .858$ , y las de los tres factores (factor 1, 2 y 3) fueron, respectivamente,  $\alpha = .817$ ,  $\alpha = .821$ ,  $\alpha = .758$ .

## Validez predictiva

La Escala total EPYME, así como sus tres factores correlacionaron positivamente con la Escala de Igualitarismo, mientras que no se halló ninguna relación con la Escala de Ansiedad Estado.

## Discusión

El objetivo del presente trabajo fue la elaboración de una nueva escala de medición que tuviera en cuenta las potencialidades de los instrumentos de evaluación clásicos (como la capacidad de captar la naturaleza sutil de las manifestaciones del prejuicio) y que, al mismo tiempo, solventara o respondiera a las limitaciones encontradas (como la incapacidad para establecer dentro del propio instrumento una relación entre los tres componentes de las actitudes o distintos tipos de discriminación). Se integraron, además, aportaciones de otras líneas de estudio como los modelos de identidad femenina o los procedimientos de Moskowitz para distinguir entre personas igualitarias crónicas. De los primeros, se tuvo en cuenta la inclusión de ítems sobre la identidad grupal y el estado de consciencia respecto a la existencia de desigualdades sociales. De los segundos, se obtuvieron ítems que permitieran captar el comportamiento o la tendencia conductual hacia un determinado objeto de actitud y establecer una forma de clasificación que distinguiera entre niveles de compro-

miso con la igualdad sin la necesidad de llevar a cabo una tarea experimental para ello (como el procedimiento de creación de estados de discrepancia empleado por Moskowitz en sus estudios sobre metas igualitarias crónicas).

Los análisis estadísticos dieron como resultado final un instrumento de evaluación que fue denominado Escala de Prejuicio y Metas Igualitarias (EPYME). Los 30 ítems resultantes se agruparon en torno a los siguientes tres factores: Subescala de Grado de Prejuicio, Subescala de Compromiso con la Igualdad, Subescala de Consciencia sobre la desigualdad. Esta organización de los ítems y la relación encontrada entre los factores permitió, efectivamente, responder a los dos grandes bloques de objetivos planteados.

Por un lado, profundizar en el estudio de la relación de los tres componentes de las actitudes y la capacidad de las escalas tradicionales para predecir la conducta a partir de las cogniciones y los afectos, así como la relación entre los procesos subyacentes a la discriminación en función del objeto de actitud. En este sentido, los resultados obtenidos apoyaron una relación entre los tres componentes de las actitudes, especialmente entre el cognitivo y afectivo, ya que ítems referidos a los dos últimos se agruparon en un solo factor. De forma que a medida que la persona se mostraba menos prejuiciosa (puntuaciones elevadas en la Subescala de Grado de Prejuicio) sus comportamientos encaminados a la lucha por la desigualdad eran también más relevantes (puntuaciones elevadas en la Subescala de Compromiso con la Igualdad). La segunda de las agrupaciones teóricas planteadas giraba en torno al tipo de grupo objeto de actitud, en concreto, se incluyeron ítems de carácter general y otros específicos relacionados con el prejuicio racial y de género. El análisis de componentes principales no agrupó las varianzas de los ítems teniendo en cuenta dicha clasificación, sino que los distribuyó homogéneamente entre los tres factores resultantes. Estos resultados estarían en consonancia con aquellas propuestas que consideran que el prejuicio racial y el de género comparten ciertos procesos (Swim et al., 1995; Swim y Cohen, 1997; Tougas et al., 1995).



Por otro lado, la escala integró con éxito las aportaciones de las teorías basadas en la identidad grupal y los estudios de Moskowitz. La interpretación de las puntuaciones a partir de la conjugación de estos tres elementos (consciencia, prejuicio y compromiso con metas igualitarias), permitió distinguir entre: a) personas con un bajo nivel de prejuicio y un fuerte compromiso con sus objetivos (en los estudios de Moskowitz esta clasificación era denominada como «igualitarios crónicos»); b) individuos que no son completamente conscientes de las desigualdades y, por lo tanto, no tienen un alto grado de prejuicio, pero tampoco de compromiso con la igualdad y, c) personas poco prejuiciosas pero sin una correspondencia a nivel conductual. Estos dos últimos grupos de personas resultan especialmente difíciles de diferenciar, y es en este último aspecto, cuando la escala resulta sustancialmente informativa, ya que no solo incorpora el componente conductual sino que permite distinguir entre distintos niveles de compromiso con causas relacionadas con la lucha por la igualdad (en concreto, la igualdad de género). Esta característica presenta una enorme potencialidad, puesto que puede emplearse para establecer una clasificación en función de la cronicidad de las metas igualitarias. Profundizando más en este aspecto, se puede dilucidar con claridad su aplicabilidad futura. La estructura factorial de la escala mantiene el planteamiento teórico inicial sobre la existencia de distintos estados de consciencia de las personas respecto a las desigualdades sociales que afectan a distintos grupos, y de su propia situación dentro de estos, hecho que resulta fundamental para entender el comportamiento endo y exogrupal. Esta característica de la escala, en combinación con su capacidad para distinguir entre grados de compromiso con la igualdad la hacen una herramienta muy útil en el estudio de los procesos subyacentes a la discriminación, puesto que su uso permite a los investigadores profundizar en las líneas de estudio actuales sobre la capacidad de controlar la activación y aplicación de los estereotipos (Amodio y Devine, 2005), así como la automaticidad de éstos (e.g., Moskowitz 2010; Moskowitz y Li, 2011; Moskowitz et al., 2011).

Diversos autores plantean que ambos procesos, activación y aplicación, dependerán principal aunque no únicamente de la motivación de la persona para hacerlo, siendo ésta tan potente que es capaz de modular incluso su activación automática (e.g., Moskowitz 2010; Moskowitz y Li, 2011; Moskowitz et al., 2011).

## Referencias

- Amodio, D. M. y Devine, P. G. (2005). Changing prejudice: The effects of persuasion on implicit and explicit forms of race bias. En M. C. Green y T. C. Brock (Eds.), *Persuasion: Psychological insights and perspectives* (2.ª Ed., pp. 249-280). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Blanco, N. y Alvarado, M. E. (2005). Escala de actitud hacia el proceso de investigación científico social. *Revista de Ciencias Sociales*, 11(3), 537-544.
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and Prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 5-18. doi:10.1037/0022-3514.56.1.5
- Downing, N. E. y Roush, K. L. (1985). From passive acceptance to active commitment: A model of feminist identity development for women. *Counseling Psychologist*, 13, 695-709.
- Canto, J. M. y Moral, F. (2005). El sí mismo desde la Teoría de la Identidad Social. *Escritos de Psicología*, 7, 59-70.
- Cárdenas, M., Lay, S., González, C., Calderón, C. y Alegría, I. (2010). Inventario de sexismo ambivalente: adaptación, validación y perfil en la ciudad de Antofagasta. *Revista Salud y Sociedad*, 1(2), 125-135.
- Cárdenas, M., Music, A., Contreras, P., Yeomans, H. y Calderón, C. (2007). Evaluación de las nuevas formas de prejuicio étnico y sus instrumentos de medida. *Revista de Psicología*, 16(1), 69-96.
- Díaz, A. (2010). Actitudes y conductas en educación. *Innovación y Experiencias Educativas*, 37. Recuperado de [http://www.csi-csif.es/andalucia/mod\\_ense-csifrevistad\\_37.html](http://www.csi-csif.es/andalucia/mod_ense-csifrevistad_37.html)
- Dovidio, J. F. y Gaertner, S. L. (1983). The Effects of Sex, Status, and Ability on Helping Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(3), 191-205. doi: 10.1111/j.1559-1816.1983.tb01734.x

- Fischer, A. Tokar D. y Mergl, M. (2000). Assessing women's feminist identity development. *Psychology of Women Quarterly*, 24, 15-29. doi: 10.1111/j.1471-6402.2000.tb01018.x
- Gaertner, S. L. y Dovidio, J. F. (1986). The aversive form of racism. En J. F. Dovidio y S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, Discrimination, and Racism* (pp. 61-89). Orlando, FL: Academic Press.
- García-Leiva, P. (2005). Identidad de género: Modelos explicativos. *Escritos de Psicología*, 7, 71-81.
- Glick, P. y Fiske, S. T. (1996). The ASI: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512. doi: 10.1037/0022-3514.70.3.491
- López-Pina, J. A. (2005). Ítems polinómicos vs. dicotómicos. Un estudio metodológico. *Anales de Psicología*, 21, 339-344.
- McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence and the modern racism scale. En: J. F. Dovidio y S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination and racism*. San Diego: Academic Press.
- McConahay, J. B. y Hough, J. C. (1976). Symbolic racism. *Journal of Social Issues*, 32, 23-45. doi: 10.1111/j.1540-4560.1976.tb02493.x
- Montes-Berges, B. (2002). *Discriminación de género en situaciones de competición y cooperación con priming subliminal*. Tesis doctoral no publicada, Universidad de Granada.
- Montes-Berges, B. (2009). Exposición a estereotipos y categorías de género: consecuencias en tareas y evaluaciones. En C. R. Mañas Viejo (Ed.), *Mujeres y diversidad funcional (discapacidad): Construyendo un nuevo discurso*, (pp. 105-118). Alicante: Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Alicante.
- Montes-Berges, B. y Castillo-Mayen, M. R. (2004, abril). *Evaluación de las variables implicadas en la aceptación de los programas de evaluación afirmativa: igualitarismo*. Trabajo presentado en el Congreso internacional «VII European Conference on Psychological Assessment», Málaga.
- Moskowitz, G. B. (2010). On the control over stereotype activation and stereotype inhibition. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(2), 140-158.
- Moskowitz, G. B. y Li, P. (2011). Egalitarian Goals Trigger Stereotype Inhibition: A Proactive Form of Stereotype Control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(1), 103-116. doi: 10.1027/2151-2604/a000110
- Moskowitz, G. B., Li, P., Ignarri, C. y Stone, J. (2011). Compensatory cognition associated with egalitarian goals. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(2), 365-370
- Pettigrew, T. F. y Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology* 25, 57-75.
- Pettigrew, T. F. y Meertens, R. (2001). In defense of the subtle prejudice concept: A retort. *European Journal of Social Psychology*, 31, 299-309.
- Ramos, M. M., Catena, A. y Trujillo, H. M. (2004). *Manual de métodos y técnicas de investigación en ciencias del comportamiento*. Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- Sears, D. O. y Kinder, D. R. (1971). Racial tensions and voting in Los Angeles. En W. Z. Hirsch (Ed.), *Los Angeles: Viability and prospects for metropolitan leadership*. New York: Praeger.
- Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L. y Lushene, R. (1982). *Manual del Cuestionario de Ansiedad Estado/Rasgo (STAI)*. Madrid, España: TEA.
- Swim, J. K., Aiken, K. J., Hall, U. S. y Hunter, B. A. (1995). Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 199-214.
- Swim J. K. y Cohen, L. L. (1997). Overt, covert, and subtle sexism: A comparison between the Attitudes Towards Women and Modern Sexism scales. *Psychology of Women Quarterly* 21, 103-118. doi: 10.1111/j.1471-6402.1997.tb00103.x
- Tougas, F., Brown, R., Beaton, A. M. y Joly, S. (1995). Neosexism: Plus ça change, plus c'est pareil [Neosexism: The more things change, the more they stay the same]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 842-849.

## Anexo I

### Escala de Prejuicio y Metas Igualitarias

A continuación se le presentan una serie de afirmaciones a las que debe responder en función del grado de acuerdo o desacuerdo con

cada una de ellas, para ello utilice la escala que se presenta a continuación.

1. Totalmente en desacuerdo; 2. Bastante en desacuerdo; 3. En desacuerdo; 4. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; 5. De acuerdo; 6. Bastante de acuerdo; 7. Totalmente de acuerdo.

1	Los hombres y las mujeres no pueden desarrollar los mismos puestos de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Aplico mis creencias sobre la igualdad entre mujeres y hombres en mí día a día.	1	2	3	4	5	6	7
3	No me gustan los tratos diferentes debido a la pertenencia a una determinada raza.	1	2	3	4	5	6	7
4	Intento persuadir a las personas para que luchen contra las diferencias entre los grupos sociales.	1	2	3	4	5	6	7
5	El no considerar justas las diferencias de estatus me lleva a discutir sobre el tema con conocidos (amigos/as, compañeros/as de trabajo, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
6	El no considerar justas las diferencias de estatus me lleva a discutir sobre el tema con personas cercanas a mí (mi pareja, familia o amigos/as más íntimos).	1	2	3	4	5	6	7
7	Aunque antes las mujeres estaban discriminadas, ahora tienen las mismas oportunidades que los hombres.	1	2	3	4	5	6	7
8	Considero que las diferencias de oportunidades entre mujeres y hombres están justificadas.	1	2	3	4	5	6	7
9	Estoy implicado/a en la creación de asociaciones o plataformas para luchar contra las desigualdades sociales.	1	2	3	4	5	6	7
10	Tengo presente con frecuencia el mostrarme igualitario con hombres y mujeres.	1	2	3	4	5	6	7
11	Aunque antes sí había discriminación en función del género, en la actualidad ya no se producen diferencias de trato por este motivo.	1	2	3	4	5	6	7
12	Me gusta el sistema jerárquico de la sociedad tal y como es.	1	2	3	4	5	6	7
13	He estado involucrado/a en la organización de eventos contra las desigualdades.	1	2	3	4	5	6	7
14	Las diferencias de estatus entre las razas no deberían existir.	1	2	3	4	5	6	7
15	Tengo presente constantemente el mostrarme igualitario/a con las personas independientemente de su raza.	1	2	3	4	5	6	7
16	Es posible que en alguna ocasión me hayan tratado diferente por ser hombre o mujer.	1	2	3	4	5	6	7
17	Las diferencias de estatus entre los hombres y las mujeres no deberían existir.	1	2	3	4	5	6	7
18	Es necesario que existan diferencias de estatus social para la propia organización de la sociedad.	1	2	3	4	5	6	7
19	Las diferencias de estatus entre los hombres y las mujeres están justificadas por motivos biológicos.	1	2	3	4	5	6	7

20	Considero injusto que personas de distintos grupos no sean tratados de la misma manera.	1	2	3	4	5	6	7
21	No considero justo que existan diferencias de estatus entre grupos.	1	2	3	4	5	6	7
22	Creo que el tratamiento diferencial de las personas en función de su género es injusto.	1	2	3	4	5	6	7
23	Asisto a menudo a manifestaciones o marchas relacionadas con la mujer, como el Día Contra la Violencia de Género.	1	2	3	4	5	6	7
24	Las diferencias de estatus entre razas están justificadas por motivos biológicos.	1	2	3	4	5	6	7
25	Aunque antes sí había discriminación en función de la raza, en la actualidad ya no se producen diferencias de trato por este motivo.	1	2	3	4	5	6	7
26	Realizar una actividad de voluntariado es para mí una parte importante de mi vida.	1	2	3	4	5	6	7
27	El participar en acciones que eliminan las desigualdades entre grupos constituye una parte importante de la imagen que tengo de mí mismo/a.	1	2	3	4	5	6	7
28	Cuando hay una manifestación contra las desigualdades hago todo lo posible para ir.	1	2	3	4	5	6	7
29	Considero que las diferencias de oportunidades entre las razas están justificadas.	1	2	3	4	5	6	7
30	Las mujeres y los hombres deberían ser tratados de la misma manera.	1	2	3	4	5	6	7