

Escala de Actitudes Contra la Igualdad de Género: Diseño y Validación

Scale of Attitudes Against Gender Equality: Design and Validation

Andreea Gabriela Pana ^{*, 1, 2}, Enrique Bonilla-Algovia ^{1, 2}, Concepción Carrasco Carpio ¹
y Mirian Checa-Romero ¹

¹ Universidad de Alcalá, España

² Universidad a Distancia de Madrid, España

DESCRIPTORES:

Desigualdad de género
Igualdad de género
Violencia de género
Fiabilidad
Validación psicométrica

RESUMEN:

La igualdad de género es un objetivo mundial que está recogido en las políticas nacionales e internacionales, pero en la sociedad perviven determinadas creencias que se oponen a la misma. El objetivo de la investigación ha sido diseñar y validar la Escala de Actitudes Contra la Igualdad de Género (EACIG) en estudiantes universitarios. Se utiliza un diseño metodológico cuantitativo y transeccional. La muestra está formada por 404 docentes en formación (83,4 % mujeres y 16.1% hombres), con una edad media de 21.36 años (SD=4,37). El juicio de expertas apoyó la validez de contenido de los ítems, que estuvieron bien puntuados en claridad, relevancia y pertinencia. Los análisis factoriales evidenciaron que los ítems de la EACIG se agrupaban en una única dimensión. La validez convergente y discriminante muestran que las mediciones de la escala están relacionadas el constructo teórico. Por lo tanto, la EACIG es una escala válida y fiable para analizar actitudes contrarias a los avances feministas. Disponer de una herramienta como esta proporciona la oportunidad de explorar creencias culturales que frenan la igualdad de género, contribuyendo así a la promoción de la justicia social.

KEYWORDS:

Gender inequality
Gender equality
Gender violence
Reliability
Psychometric validation

ABSTRACT:

Gender equality is a worldwide goal that features in both national and international policies. Nonetheless, certain beliefs obstructing its attainment persist. The aim of this research was to design and validate the Scale of Attitudes Against Gender Equality (EACIG, for its acronym in Spanish) in university students. The research utilises a quantitative, cross-sectional methodological approach. The sample comprises 404 trainee teachers (83.4% female and 16.1% male) with a mean age of 21.36 years (SD=4.37). Expert judgement confirmed the sound content validity of the items, which achieved high scores in relation to clarity, relevance, and pertinence. Factor analyses showed that the EACIG items were grouped into a single dimension. The convergent and discriminant validity of the scale demonstrate that the measures are related to the theoretical construct. Thus, the EACIG is a valid and reliable instrument for analysing attitudes against feminist advances. Having a tool such as this provides the opportunity to explore cultural beliefs that hinder gender equality, thus contributing to the promotion of social justice.

CÓMO CITAR:

Pana, A. G., Bonilla-Algovia, E., Carrasco Carpio, C. y Checa-Romero, M. (2024). Escala de actitudes contra la igualdad de género: diseño y validación. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 13(2), 95-114.
<https://doi.org/10.15366/riejs2024.13.2.006>

1. Introducción

La igualdad es un objetivo mundial que sigue encontrando obstáculos y resistencias a pesar de los avances conseguidos. En ese sentido, es clave analizar los indicadores culturales para el desarrollo enfocados en medir el avance de la igualdad de género, ya que, en muchas ocasiones, los valores culturales se convierten en instrumentos eficaces para impedir los cambios y mantener el orden existente de las cosas, interfiriendo así en el progreso hacia la justicia social. De esta forma, las normas y patrones culturales están íntimamente relacionados con la perpetuación de las desigualdades de género, impidiendo el desarrollo humano de mujeres y hombres (Cáceres et al., 2022), y también con la violencia de género, que representa una manifestación extrema de estas desigualdades (González Fernández-Conde et al., 2023). La investigación de Glick y cols. (2000) puso en evidencia que, cuando aumentan los indicadores de igualdad de género, disminuyen los niveles de sexismo y viceversa. El último informe del Índice de Desigualdad de Género (IDG), correspondiente al año 2021, cifraba la desigualdad de género en España en 0,057, lo que la situaba en el puesto 14 del ranking mundial, avanzando dos puestos con respecto a 2019 (índice del 0,070 y puesto 16). El primer puesto corresponde a Dinamarca, con un índice de desigualdad de 0,013 (United Nations Development Programme, 2022).

Los patrones culturales están interiorizados como modelos percibidos a través de principios, actitudes y valores que condicionan la vida en sociedad (Fernández, 2007). De forma específica, las representaciones y actitudes de género se adquieren a través de los procesos de socialización dentro de un determinado contexto cultural, asumiendo roles diferenciales entre hombres y mujeres. Muchas de estas representaciones derivan en identidades estereotipadas (Amurrio-Vélez et al., 2012; Colás-Bravo y Villaciervos-Moreno, 2007), dando lugar a los estereotipos de género, que se perciben como representaciones válidas de la realidad, consolidándose y reforzándose por la influencia del contexto sociocultural (Alemany-Arrebola et al., 2019). Estas influencias se perciben incluso desde el contexto educativo familiar a través de los procesos de socialización primaria, donde los progenitores promueven proyectos identificatorios diferenciales en sus prácticas educativas tempranas, ligadas a un complejo sistema de expectativas que son distintas para sus hijos e hijas. En este sentido, una investigación desarrollada en Roma con niñas y niños de edades comprendidas entre los 8 y los 11 años concluye que la interiorización de los estereotipos de género ya es rastreable a esas edades y, debido a una trayectoria diferente de socialización primaria, los niños y las niñas desarrollan su identidad de género en consonancia con las expectativas sociales (Cerbara et al., 2022). Resultados similares se derivan de una reciente investigación en España con niños y niñas de edades más tempranas (4-9 años), que muestra la interiorización de los roles de género tradicionales sobre las profesiones de hombres y mujeres (Solbes-Canales et al., 2020).

Teniendo en cuenta los patrones tradicionales culturales mencionados, la estructura ocupacional es uno de los contextos sociales donde más se reproducen. En el ámbito sociolaboral y la carrera profesional, las percepciones prejuiciosas y estereotipadas son abundantes. En el caso específico de las mujeres, la vulnerabilidad se ve aumentada debido a los tradicionales parámetros de distribución de actividades entre hombres y mujeres, imponiendo a ellas serias restricciones para insertarse en la actividad económica. Por otro lado, la conciliación entre la vida familiar y laboral ha generado nuevos escenarios para enmarcar la relación entre el trabajo y las mujeres, especialmente a partir del denominado care, traducido por “el cuidado” o “los

cuidados” (Martín, 2008; Torns, 2008). En este sentido, son las mujeres las que se encargan de forma predominante del trabajo doméstico, siendo, por tanto, protagonistas de la doble presencia (Balbo, 1994). En consecuencia, las desigualdades de género no han desaparecido, sino que se han transformado (Carrasquer, 2009; Ruiz López et al., 2018). Atendiendo a los datos de la encuesta de valores mundiales (Haerpfer et al., 2022), se evidencia que el 42 % de los hombres y el 40 % de las mujeres creen que un niño o una niña de edad preescolar sufrirá si su madre trabaja. Al mismo tiempo, la encuesta recoge que el 36 % de los hombres y el 25 % de las mujeres piensan que los hombres son mejores que las mujeres en los cargos directivos de las empresas y, por último, desde el punto de vista de los salarios, el 34 % de los hombres y el 33 % de las mujeres piensan que, si una mujer gana más dinero que su marido, es probable que esto genere problemas. García y Albareda-Tiana (2024) analizaron la relación entre el ODS 5, Igualdad de género, y el ODS 8, Trabajo decente y crecimiento económico, observando que en el año 2021 los hombres ganaron un 12,5 % más que las mujeres, con una participación laboral del 94 % frente al 63 % de las mujeres. Estas realizaban 2.6 veces más trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes. En 2019, solo el 28% de los puestos directivos estaban ocupados por mujeres. Por lo tanto, estos datos subrayan la necesidad de implementar políticas efectivas para afrontar brechas de género desde el ámbito laboral y económico, siguiendo los objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

El mercado de trabajo sigue siendo un ámbito donde las brechas de género son profundas. Una de estas brechas puede entenderse atendiendo a la clasificación de dos dimensiones diferenciadoras entre hombres y mujeres: el concepto de competencia, entendida como la capacidad de alcanzar metas, y el concepto de sociabilidad, referida a la simpatía (Fiske et al., 2002). Según clasificación, los hombres se consideran con una mayor competencia y menor sociabilidad, evidenciando sus capacidades físicas o intelectuales, y las mujeres se consideran con menor competencia y mayor sociabilidad, enmarcada en el ámbito privado y mostrando habilidades relacionadas con la protección y el cuidado (Fiske et al., 2007; Furnham y Paltzer, 2010). Esta clasificación y el Modelo del Contenido de los Estereotipos (Fiske et al., 2002) tienen claras implicaciones sociales relacionadas con la inequidad de género (Davies et al., 2005), dando lugar a hechos como, por ejemplo, que existan pocas mujeres en cargos de poder, justificando así el orden social y las desigualdades como consecuencia de la Teoría de la Justificación Social (Jost y Burgess, 2000).

Una investigación reciente en España concluye que los hombres y las mujeres tienen probabilidades desiguales de ocupar posiciones de autoridad, aunque la evidencia no respalda la hipótesis de que la desventaja femenina aumenta a medida que se accede a niveles más altos de la escala de autoridad (Caínzos, 2021). En una revisión sistemática sobre la carrera profesional de mujeres académicas o investigadoras en ciencias biomédicas se mostraron los obstáculos principales para su promoción, entre los que se encontraron los sesgos de género en la evaluación de la investigación, el individualismo y la falta de colaboración, la falta de influencia de las mujeres, las desigualdades de género en la contratación y la promoción, la percepción de sexismo y discriminación en el clima laboral, y las dificultades de conciliación (Segovia-Saiza et al., 2020).

Las mujeres jóvenes, en comparación con los hombres, suelen estar más dispuestas a sacrificar una parte de su carrera profesional a cambio de mejorar la conciliación entre los ámbitos familiar y laboral (Fernández-Cornejo et al., 2016, citado en Mateos de Cabo, 2017). Esto puede explicarse bajo la Teoría de la congruencia de rol del prejuicio hacia líderes femeninos (Eagly y Karau, 2002), que afirma que las mujeres que son

competentes en posiciones de liderazgo tienden a ser juzgadas tanto personal como socialmente, ya que desafían las conductas deseables del género femenino (Cuadrado y Morales, 2007). Otro fenómeno explicativo es el denominado *cement ceiling* (techo de cemento), donde son las propias mujeres las que se autoexcluyen de ciertos trabajos o posiciones de liderazgo debido a las consecuentes dificultades que les impedirán la conciliación laboral y familiar (De Silva y Thulemark, 2022; Punnet, 2016). Estas situaciones generan el denominado sincretismo genérico (Lagarde, 2000), que implica que las mujeres deben ser tradicionales y modernas al mismo tiempo, teniendo que actuar con lo que socialmente se espera de ellas (ser buenas madres y esposas), pero accediendo al mundo empresarial, siendo atacadas por ello por el estigma de la masculinidad. Estos movimientos repercuten en la discriminación de género, ya que las mujeres se sienten limitadas al predecir el castigo social que puede suponer asumir repertorios de conducta novedosos y contrarios a los estereotipos de género prescritos (De Lemus et al., 2008).

La crisis económica global ha empujado la búsqueda de beneficios sin tener en cuenta el bienestar de las personas. En esta línea, la literatura de la Gestión Empresarial ha contribuido tradicionalmente a construir imágenes de liderazgo con base en estereotipos masculinos (Alonso y Fernández, 2013). No obstante, y debido a la incorporación de las mujeres a posiciones de líderes empresariales, ha cambiado el discurso de la Excelencia Empresarial, donde recientemente se ha incorporado el género como tema destacado (Méndez et al., 2019). Sin embargo, todavía no está claro si se trata de un liderazgo transformador crítico más allá de los estereotipos de feminidad y masculinidad, o un discurso basado en roles de género excluyentes que promueve la desigualdad de género.

Teniendo en cuenta los aspectos mencionados y la repercusión de estos en términos de justicia social, se hace necesario analizar las actitudes hacia las responsabilidades de las mujeres en la esfera social, a través de escalas de medida que posean adecuadas propiedades psicométricas. Una de las que primero se diseñaron, denominada *Attitudes toward women scale* (Spence y Helmreich, 1972), evalúa las actitudes hacia los roles, los derechos y las responsabilidades de las mujeres, y se compone de 55 ítems. Más adelante, surgieron escalas que trataron de explicar la posición de desigualdad de las mujeres en los distintos ámbitos sociales, políticos y económicos, como la *Sexist attitudes toward women scale* (Benson y Vincent, 1980), y la *Sex role egalitarian scale* (Beere et al., 1984), una escala de 95 ítems que mide roles maritales, roles parentales, vida profesional, educación y aspectos sociales e interpersonales. Para el contexto español, De Sola y cols. (2003) validaron el *Cuestionario de actitudes hacia la igualdad de género* (CAIG), en una muestra de 330 estudiantes de la Universidad de Valencia. El cuestionario, que consta de 30 ítems, revela una estructura de seis factores compuestos por cinco ítems cada uno que explican conjuntamente el 54,4 % de la varianza. No obstante, la rápida evolución de los valores sociales y la variedad de contextos culturales aconsejan actualizar y concretar los instrumentos de medida de las actitudes que pueden obstaculizar la igualdad de género. Por ejemplo, el trabajo de Lara-Garrido y cols. (2022) se relaciona con esta necesidad al proporcionar una base empírica para el diseño de escalas de medida actualizadas y contextualizadas que evalúen las actitudes hacia la igualdad. Su investigación, que examina las actitudes y conocimientos del alumnado universitario, destaca la importancia de la formación en diversidad sexual y de género y cómo esta impacta en las actitudes hacia la igualdad de género. Dado el rápido cambio social y la complejidad de los contextos actuales, es esencial contar con herramientas de medición que reflejen las realidades contemporáneas y permitan una comprensión más profunda de las actitudes sobre las responsabilidades de las mujeres en la esfera social.

Las herramientas anteriores, diseñadas en contextos y tiempos específicos, no reflejan completamente los cambios sociales recientes ni las complejidades actuales en torno a la igualdad de género. La *Escala de actitudes contra la igualdad de género* (EACIG) se propone como una herramienta innovadora y necesaria para abordar estas limitaciones. Diseñada para conocer las actitudes de las generaciones actuales, especialmente en contextos universitarios donde la diversidad y la conciencia sobre la igualdad de género han ganado mayor relevancia, la EACIG busca medir actitudes de manera más precisa, reflejar la evolución de las normas sociales y proporcionar datos relevantes y accionables para el desarrollo de intervenciones sociales y educativas. En consecuencia, esta investigación tiene como objetivo diseñar y validar la EACIG en una muestra de estudiantes universitarios, asegurando su relevancia y aplicabilidad en el contexto actual.

2. Método

Enfoque metodológico

El enfoque metodológico fue cuantitativo y transeccional, empleando un cuestionario estructurado para la recogida de datos. Se utilizó este tipo de cuestionario con preguntas cerradas porque estas pueden contestarse de forma sencilla y porque favorecen la comparación de los resultados (Useche et al., 2019). Teniendo en cuenta el objetivo del estudio, el diseño metodológico se escogió con base en las recomendaciones teórico-prácticas de Boateng y cols. (2018) para el desarrollo y la validación de escalas.

Muestra y muestreo

La muestra del estudio está formada por 404 estudiantes de grados y másteres en Ciencias de la Educación (Grado en Magisterio de Educación Infantil; Grado en Magisterio de Educación Primaria; Doble Grado de Magisterio de Educación Infantil y Magisterio de Educación Primaria; Máster en Psicopedagogía; y Máster de Formación del Profesorado de ESO, Bachillerato, FP y Enseñanzas de Idiomas) procedentes de la Comunidad de Madrid y Castilla-La Mancha. El Cuadro 1 recoge las principales características sociodemográficas de la muestra.

Cuadro 1

Características sociodemográficas

	n	%
Sexo		
Hombres	65	16,1 %
Mujeres	337	83,4 %
Edad		
18-20 años	214	53,0 %
21-24 años	158	39,1 %
25 + años	32	7,9 %
Nacionalidad		
Española	397	98,3 %
Extranjera	7	1,7 %
Nivel educativo		
Grado	367	90,8%
Máster	37	9,2 %

El 83,4 % son mujeres y el 16,1 %, hombres. El 98,3 % tiene nacionalidad española. La edad media es de 21,36 años (SD=4,37). El muestreo fue intencional y no aleatorio, realizando una selección por conveniencia entre las personas matriculadas en la Facultad de Educación (docentes en formación) de las dos comunidades autónomas que participaron en el estudio. La definición del tamaño muestral necesario para validar una escala es un asunto polémico, pero la literatura académica suele proponer la utilización de muestras de 200-300 participantes como mínimo (Boateng et al., 2018; Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010).

Instrumentos de obtención de información

1. *Datos descriptivos*. Se administró un breve cuestionario de carácter sociodemográfico (ad hoc), en el que se incluyeron preguntas relativas al sexo, la edad, la nacionalidad, etc.

2. *Escala de Actitudes Contra la Igualdad de Género (EACIG)*. La escala está compuesta por 15 ítems que han sido diseñados para evaluar las actitudes que se oponen a la igualdad de género en el plano sociolaboral (véase Anexo I). La EACIG tiene un formato de respuesta tipo Likert con 5 posibilidades: 1, Totalmente en desacuerdo; 2, En desacuerdo; 3, Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4, De acuerdo y 5, Totalmente de acuerdo. Todos los ítems tienen una dirección directa (p.ej. Es más natural que sean las mujeres quienes soliciten la reducción de jornada o una excedencia para realizar tareas de cuidados), por lo que, a mayor puntuación en los mismos, mayor grado de acuerdo con las actitudes que se oponen a los avances sociales en materia de igualdad de género. La consistencia interna de la escala se estudia a través de distintos análisis en la sección de Resultados.

3. *Escala VB-IPVAW* (Martín-Fernández et al., 2018). Se trata de una escala que mide las actitudes de culpabilización de la víctima en situaciones de violencia de género. El instrumento consta de 12 ítems con un formato de respuesta tipo Likert de 4 puntos (1, Muy en desacuerdo; 2, En desacuerdo; 3, De acuerdo y 4, Muy de acuerdo). La consistencia interna de la escala en el presente trabajo ha sido adecuada ($\alpha=0,82$).

4. *Posicionamiento feminista del alumnado*. Se trata de una pregunta ad hoc para analizar cómo se posicionan las personas respecto al feminismo (¿Cómo te consideras desde un punto de vista feminista?). La respuesta a dicha pregunta se da a través de una escala Likert con 6 opciones de respuesta: 0, Nada feminista; 1, Casi nada feminista; 2, Poco feminista; 3, Algo feminista; 4, Feminista; 5, Muy feminista.

Trabajo de campo

La EACIG en su versión definitiva fue administrada a 404 docentes en formación de la Comunidad de Madrid y Castilla-La Mancha. La participación en el estudio fue estrictamente voluntaria y anónima. Las personas participantes fueron informadas de los objetivos y las características del estudio a través de la Hoja de Información al Participante (HIP) y el Consentimiento Informado (CI). Los datos se recogieron a través de un cuestionario online creado mediante la aplicación Microsoft Forms. El cuestionario fue autoadministrado. La investigación se ha realizado en el marco de las ayudas de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de Castilla-La Mancha para la realización de proyectos de investigación científica y transferencia de tecnología 2021 (ref. SBPLY/21/180501/000065), cofinanciadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER). Se cuenta con los correspondientes informes favorables del Comité de Ética de Investigación y Experimentación Animal (CEIP/2022/06/102 y CEID/2022/3/058).

Análisis de datos

Los softwares estadísticos empleados para el análisis de los datos fueron SPSS (IBM 29) y FACTOR Analysis (14.1.0.0). FACTOR es un programa integral para realizar análisis factoriales exploratorios y semiconfirmatorios (Fernando y Lorenzo-Seva, 2017). Los estadísticos descriptivos fueron la media, la desviación estándar y el error estándar. La evidencia de la validez de contenido de los ítems se evaluó a través del juicio de cuatro expertas en el campo de los Estudios de Género y de la Educación, que fueron seleccionadas por su trayectoria y conocimiento en la materia (Boateng et al., 2018). Las recomendaciones actuales para seleccionar el número de factores desaconsejan el uso exclusivo de la regla de Kaiser y el gráfico de sedimentación, siendo necesario incorporar procedimientos adicionales como el AP y el indicador RMSEA (Lloret-Segura et al., 2014). Por ello, la estructura factorial de la EACIG se estudió mediante el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) en SPSS y el Análisis Paralelo (AP) en FACTOR, que se apoyaron en el índice KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) y la prueba de esfericidad de Barlett. Valores iguales o superiores a 0,80 en el KMO permiten confirmar la relación entre las variables (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010). En línea con lo expuesto por Forero y cols. (2009), teniendo en cuenta que los indicadores de la EACIG son de tipo ordinal, los análisis factoriales se implementaron con el método de estimación Mínimos Cuadrados no Ponderados, más conocido como ULS (Unweighted Least Squares). En el AP, concretamente, se empleó el método ULS robusto a partir de las correlaciones policóricas. Los índices y los criterios de referencia considerados para la valoración del ajuste en el AP son los siguientes (Boateng et al., 2018): $RMSEA \leq 0,06$; $NNFI \geq 0,95$; CFI y $GFI \geq 0,95$; $SRMR \leq 0,08$; $WRMR \leq 1,0$. Para decidir sobre la retención de los ítems, se estudiaron los pesos factoriales, la correlación ítem-total corregida y el alfa si se elimina el ítem. Se retuvieron los ítems con cargas factoriales y correlaciones superiores a 0,30 que no empeoraban la fiabilidad global de la escala (Boateng et al., 2018). La consistencia interna se evaluó por medio de varios indicadores que van más allá del alfa de Cronbach y lo complementan (Domínguez-Lara, 2012, 2016; Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017): alfa ordinal ($\alpha \geq 0,70$), el factor de determinación ($FD \geq 0,90$), el coeficiente H ($H \geq 0,70$) y el coeficiente omega ($\omega \geq 0,70$). Para analizar la validez convergente y discriminante de la EACIG, se calcularon las correlaciones de Pearson con respecto a la Escala VB-IPVAW (Martín-Fernández et al., 2018) y el posicionamiento feminista, respectivamente.

3. Resultados

3.1. Diseño y elaboración de los ítems

El diseño de la EACIG parte de una exhaustiva revisión de la bibliografía sobre desigualdad de género (Cáceres et al., 2022; Caínzos, 2021; Carrasquer, 2009; Colás-Bravo y Villaciervos, 2007; García y Albareda-Tiana, 2024; Glick et al., 2000; González Fernández-Conde et al., 2023; Jiménez Andújar et al., 2023; Ruiz López et al., 2018; Segovia-Saiza et al., 2020; Solbes-Canales et al., 2020), de otros instrumentos validados (De Sola et al., 2003; García-Pérez et al., 2010; Glick y Fiske, 1996; Lameiras et al., 2002; Lara-Garrido et al., 2022; Piedra et al., 2014) y de los resultados que arroja una investigación de carácter cualitativo que precede a este trabajo (Ibáñez Carrasco y Pana, 2022). Esta investigación cualitativa tuvo como objetivo analizar la competencia para educar en igualdad de futuras y futuros docentes de Castilla-La Mancha, además de explorar el nivel de implementación de la perspectiva de género en las Facultades de Educación. Para ello, a través de la realización de 27 grupos de discusión con 210 docentes en formación, se recogieron las percepciones y experiencias acerca de la

igualdad de género y la coeducación. El análisis temático (Braun y Clarke, 2006) fue la técnica escogida para estudiar las ideas existentes en el discurso del profesorado en formación con respecto a la situación de la igualdad de género. Las creencias del profesorado se clasificaron por categorías, diseñando los ítems de la EACIG a partir de las creencias que obstaculizan la igualdad de género en el plano sociolaboral. De este modo, el análisis temático sirvió de base para el planteamiento inicial de los ítems de la escala, que fueron pensados para evaluar una sola dimensión.

3.2. Validez de contenido

La validez de contenido de la EACIG fue evaluada mediante la técnica juicio de expertos/as (Boateng et al., 2018). La evaluación fue realizada por cuatro expertas con una amplia trayectoria y conocimiento en el ámbito de los Estudios de Género y la Educación, a quienes se envió el listado inicial de ítems y las instrucciones de la evaluación de la escala. Se les solicitó que valoraran cuantitativamente el grado de comprensibilidad de los ítems (claridad), el grado de relevancia de los ítems con respecto al objeto de medición (relevancia) y el grado de correspondencia entre el contenido y la dimensión que se pretendía medir (pertinencia). Para ello, utilizaron una escala de 5 puntos en la que se expresaba el grado de claridad (1, nada claro; 5, muy claro), el grado de relevancia (1, nada relevante; 5, muy relevante) y el grado de pertinencia (1, nada pertinente; 5, muy pertinente). Asimismo, se les ofreció un espacio para realizar una valoración cualitativa de los ítems. Tras la revisión de los juicios cuantitativos y cualitativos emitidos por las expertas, se descartaron los ítems que representaban conceptos similares y se modificó la redacción de algunos de ellos. Pasaron a integrar la escala los 15 ítems que, teniendo una puntuación igual o superior a 4 en claridad, relevancia y pertinencia, representaban mejor las actitudes en contra de la igualdad.

Cuadro 2

Listado final de ítems y juicio de expertas

Formulación final de los ítems de la EACIG	M (claridad)	M (relevancia)	M (pertinencia)
1. Situar el apellido paterno en segundo lugar es un acto de menosprecio hacia los hombres.	5	5	5
2. La equiparación de la duración del permiso de maternidad y paternidad es una medida innecesaria.	4,5	5	5
3. Es más natural que sean las mujeres quienes soliciten la reducción de jornada o una excedencia para realizar tareas de cuidados.	5	5	5
4. Las medidas de conciliación en las empresas no son necesarias en la sociedad actual.	4,5	4,5	4,5
5. Al convertirse en madres, las mujeres deben ser realistas y replantearse su desarrollo profesional.	5	5	5
6. Las mujeres no deberían acceder a altos cargos en el trabajo porque no prestarían la misma dedicación que los hombres.	4,75	5	5
7. Las mujeres son más propensas al absentismo laboral que los hombres, por lo que no es recomendable que lideren equipos de trabajo.	5	5	5
8. Las mujeres están menos preparadas para afrontar los nuevos retos laborales y tecnológicos de la sociedad moderna.	5	5	4,25
9. Las dificultades que tienen las mujeres para acceder a posiciones de liderazgo se deben a una menor capacidad.	4,25	4,25	5

Formulación final de los ítems de la EACIG	M (claridad)	M (relevancia)	M (pertinencia)
10. La precariedad laboral afecta por igual a hombres y mujeres.	5	5	5
11. Los trabajos físicamente más duros deberían desempeñarlos los hombres.	5	5	5
12. Existen profesiones de hombres y profesiones de mujeres.	5	5	5
13. Es mejor que el cuidado de las personas mayores sea realizado por las mujeres.	5	5	5
14. Los hombres están más capacitados que las mujeres para las ciencias.	5	5	5
15. El emprendimiento es más propio de los hombres.	4,25	4,5	4,5

El juicio de las expertas evidenció que los 15 ítems de la EACIG estaban bien definidos y abarcaban el constructo que pretendían medir. La puntuación media de los indicadores fue 4,82 en claridad (SD=0,29), 4,88 en relevancia (SD=0,25) y 4,88 en pertinencia (SD=0,25). El Cuadro 2 muestra la formulación definitiva de los ítems y las puntuaciones medias de cada uno de ellos en lo que respecta a claridad, la relevancia y la pertinencia.

3.3. Análisis descriptivos y Pruebas de normalidad

El Cuadro 3 muestra los estadísticos descriptivos y las pruebas de normalidad de los 15 ítems que conforman la EACIG. El cuestionario virtual no permitió preguntas sin respuesta, por lo que el porcentaje de valores perdidos fue del 0 % en todos los ítems. En cuanto a los descriptivos, las puntuaciones en la desviación estándar oscilaron entre 0,40 y 1,17 y los errores estándar, entre 0,02 y 0,05. Las medias fluctuaron entre 1,08 y 1,93. Los coeficientes de la correlación ítem-total corregida fueron superiores a 0,30 y el alfa de Cronbach de la escala ($\alpha=0,84$, IC 95 %= $0,81-0,87$) no empeoraba con la eliminación de los ítems, por lo que todos los ítems se retuvieron en los análisis factoriales del siguiente paso. Los valores de asimetría oscilaron entre 0,91 y 6,42 y los valores de curtosis entre -0,15 y 49,89. Estos valores apoyan la utilización de las correlaciones policóricas.

Cuadro 3

Estadísticos descriptivos y pruebas de normalidad

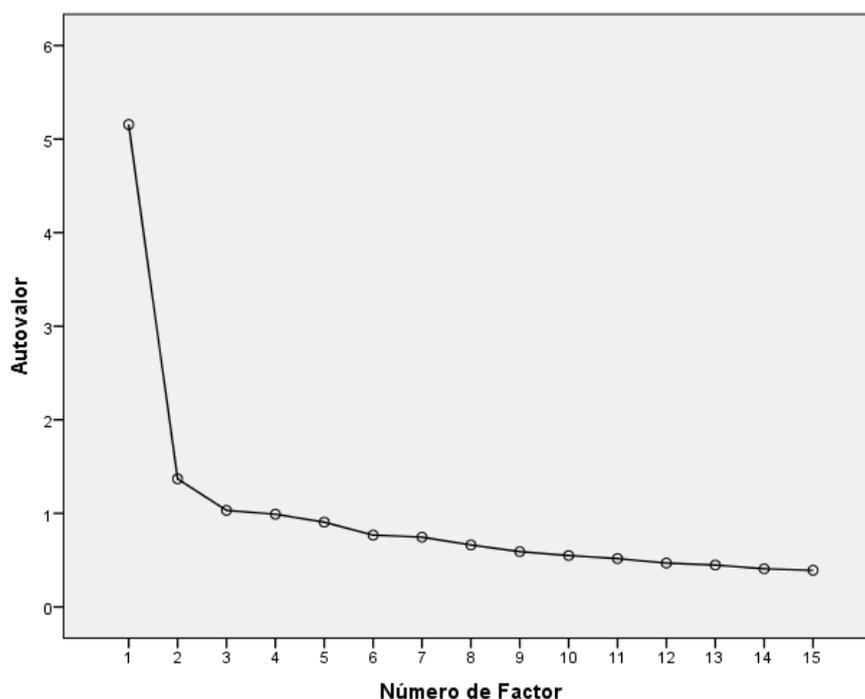
	M	SD	SE	$r_{\text{ítem-total}}$	α -ítem	Curtosis	Asimetría
Ítem 1	1,24	0,66	0,03	0,46	0,83	10,03	3,08
Ítem 2	1,39	0,84	0,04	0,37	0,84	5,01	2,32
Ítem 3	1,59	0,95	0,05	0,51	0,83	1,21	1,48
Ítem 4	1,57	0,97	0,05	0,52	0,83	1,94	1,63
Ítem 5	1,32	0,69	0,03	0,48	0,83	5,98	2,43
Ítem 6	1,08	0,40	0,02	0,38	0,84	49,89	6,42
Ítem 7	1,12	0,43	0,02	0,50	0,84	24,16	4,38
Ítem 8	1,13	0,48	0,02	0,50	0,83	25,09	4,67
Ítem 9	1,16	0,56	0,03	0,51	0,83	16,59	3,97
Ítem 10	2,00	1,17	0,06	0,44	0,84	-0,15	0,91
Ítem 11	1,93	1,10	0,05	0,61	0,83	0,14	1,03
Ítem 12	1,50	0,93	0,05	0,53	0,83	3,56	2,00
Ítem 13	1,24	0,58	0,03	0,53	0,83	6,75	2,62
Ítem 14	1,17	0,52	0,03	0,55	0,83	9,24	3,13
Ítem 15	1,48	0,87	0,04	0,53	0,83	2,53	1,79

3.4. Análisis Dimensional de la Escala

El AFE se llevó a cabo sobre la totalidad de la muestra (N=404). Para obtener el grado de adecuación del muestreo, se calcularon el Índice de Kaiser-Meyer-Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett. Los valores resultantes en ambas pruebas (KMO=0,89; χ^2 Esfericidad=1698,51; $p < 0,001$) fueron adecuados, realizándose a continuación el análisis de la estructura factorial exploratorio de la EACIG. Según la regla de Kaiser, tal y como indica el gráfico de sedimentación (véase Figura 1), los resultados del AFE arrojaron tres factores con autovalores iniciales superiores a la unidad. Sin embargo, dos de los factores tenían autovalores bajos (1,37 y 1,03), por lo que su selección sería limitada. En la misma línea, los pesos de los ítems en la matriz factorial apuntaron a una sola dimensión.

Figura 1

Gráfico de sedimentación



El AP basado en las correlaciones de Pearson recomendó la interpretación de un solo factor. El modelo tenía buenos índices de ajuste (método ULS robusto): $\chi^2/df=2,23$; GFI=0,97; AGFI=0,97; CFI=0,98; NNFI=0,97; RMSEA=0,050; RMSR=0,069; WRMR=0,053. No obstante, como se explicó anteriormente, la distribución de los datos y el carácter ordinal de las variables conducía a la realización de un segundo AP; en este caso, basado en la matriz de correlaciones policóricas (método ULS robusto). El AP siguió recomendando una sola dimensión que explica el 58,38 % de la varianza. Todos los ítems obtuvieron pesos factoriales superiores a 0,50, por lo que no se estudió la eliminación de ninguno. Los índices de ajuste del modelo unifactorial de 15 ítems fueron del todo apropiados (KMO=0,91; Barlett=4337,7; $p < 0,001$): $\chi^2/df=2,10$; GFI=0,99; AGFI=0,99; CFI=0,99; NNFI=0,99; RMSEA=0,041; RMSR=0,067; WRMR=0,050. El promedio de las cargas factoriales y las comunalidades de la EACIG fue 0,72 y 0,52, respectivamente (véase Cuadro 4).

Cuadro 4***Pesos factoriales de los ítems y comunalidades***

	Peso factorial	Comunalidad
Ítem 1	0,71	0,51
Ítem 2	0,55	0,30
Ítem 3	0,66	0,43
Ítem 4	0,67	0,44
Ítem 5	0,70	0,49
Ítem 6	0,82	0,68
Ítem 7	0,80	0,65
Ítem 8	0,82	0,67
Ítem 9	0,83	0,68
Ítem 10	0,53	0,28
Ítem 11	0,71	0,50
Ítem 12	0,67	0,45
Ítem 13	0,76	0,58
Ítem 14	0,80	0,64
Ítem 15	0,69	0,48
<i>Promedio</i>	0,72	0,52

3.5. Fiabilidad y Validez Convergente/Discriminante

La fiabilidad de los puntajes y del constructo estuvo dentro de los rangos de aceptabilidad, ya que el alfa ordinal ($\alpha=0,94$), el factor de determinación ($FD=0,97$), el coeficiente H ($H=0,95$) y el coeficiente omega ($\omega=0,94$) fueron apropiados. Por otra parte, como medida de validez convergente, se estudiaron las correlaciones de Pearson entre la EACIG y la Escala VB-IPVAW (Martín-Fernández et al., 2018) (Cuadro 5). Los resultados mostraron una correlación directa entre las actitudes hacia la desigualdad de género y la aceptabilidad de la violencia contra las mujeres ($r=0,56$, $p<0,001$). En cuanto a la validez discriminante, se analizó a través de las correlaciones entre la EACIG y el posicionamiento feminista, hallando una correlación indirecta ($r=-0,39$, $p<0,001$).

Cuadro 5***Medidas de validez convergente y discriminante***

	Escala VB-IPVAW (Martín-Fernández et al., 2018)	Posicionamiento feminista
Ítem 1	0,31***	-0,244**
Ítem 2	0,20***	-0,174**
Ítem 3	0,34***	-0,197**
Ítem 4	0,37***	-0,214**
Ítem 5	0,30***	-0,176**
Ítem 6	0,19***	-0,109*
Ítem 7	0,27***	-0,166**
Ítem 8	0,22***	-0,108*
Ítem 9	0,32***	-0,172**
Ítem 10	0,30***	-0,321**
Ítem 11	0,38***	-0,329**
Ítem 12	0,44***	-0,293**
Ítem 13	0,39***	-0,229**
Ítem 14	0,45***	-0,242**
Ítem 15	0,35***	-0,239**

Nota. * $p\leq 0,05$; ** $p\leq 0,01$; *** $p\leq 0,001$.

40, Discusión

Las investigaciones que evidencian la persistencia de actitudes contrarias a la igualdad de género, en especial en la adolescencia y la juventud, son numerosas en la actualidad (Ayala et al., 2021; Azorín, 2017; Carrasco et al., 2021; Carbonell y Mestre, 2019; Díaz y Sánchez, 2019). Pese a los avances logrados en materia de igualdad, la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres sigue siendo un desafío global. Así, las normas sociales y los patrones culturales se vinculan directamente con la perpetuación de las desigualdades de género, impidiendo el desarrollo personal de hombres y mujeres (Cáceres et al., 2022). A nivel internacional, las creencias sexistas y estereotipadas han sido relacionadas, incluso, con los indicadores nacionales de desigualdad de género (Glick et al., 2000). Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), se estima que a nivel mundial la brecha no se eliminará hasta el año 2228, es decir, dentro de 205 años. El trabajo de cuidados de menores y otros familiares, junto con la realización de tareas en el hogar, siguen siendo los principales frenos para la igualdad en el terreno sociolaboral (Carrasquer, 2020; De Sola et al., 2003; Haerpfer et al., 2022; Peralta y Olivarría, 2022; Vaca, 2019). En este sentido, resulta clave analizar los factores culturales que actúan como instrumentos que frenan o ralentizan los cambios sociales, perpetuando el statu quo de género e impidiendo la igualdad y la justicia social.

Por todo lo anterior, dada la rápida variabilidad de los contextos sociales, económicos y culturales, resulta necesaria la actualización de las escalas y cuestionarios de medida de las actitudes que obstaculizan la igualdad, razón que justifica que el objetivo de este trabajo haya sido diseñar y validar la EACIG en estudiantes universitarios.

La evaluación de la validez de contenido de la escala se realizó mediante el juicio de cuatro expertas en el ámbito de los Estudios de Género y la Educación (Boateng et al., 2018). Las puntuaciones medias de los ítems fueron elevadas con respecto a los criterios de claridad, relevancia y pertinencia, lo que refleja la idoneidad de los indicadores para medir las actitudes contra la igualdad de género. El KMO aportó evidencias de que la matriz de correlaciones era adecuada (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010). Los coeficientes de la correlación ítem total corregida fueron superiores a 0,30 y el coeficiente alfa de Cronbach fue superior a 0,70 y no mostró mejoras al eliminar elementos, por lo que la EACIG reflejó valores aceptables, reteniendo todos los ítems (Boateng et al., 2018).

El análisis de la estructura interna de la EACIG, tomando en cuenta el tipo de variables y la distribución de los datos, se realizó con el método ULS (Forero et al., 2009). Los resultados apoyaron un modelo unidimensional en el que todos los ítems se agrupaban en un factor de actitudes contra la igualdad. Si bien el AFE arrojó dudas sobre la dimensionalidad, el AP aportó evidencias a favor de la solución unifactorial. Los 15 ítems cargaron en el factor principal con pesos superiores a 0,50 y los índices de bondad de ajuste se enmarcaron en los valores de referencia (Boateng et al., 2018). Además, el modelo unifactorial obtuvo una consistencia interna apropiada (Campo-Arias y Oviedo, 2008; Domínguez-Lara, 2012, 2016; Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017), con base en el alfa de Cronbach, el alfa ordinal, el coeficiente H y el omega. Por lo tanto, desde un punto de vista psicométrico, la EACIG es una herramienta válida y fiable.

Se estudiaron las correlaciones entre la EACIG y la VB-IPVAW (Martín-Fernández et al., 2018), resultando directas y estadísticamente significativas y evidenciando la validez convergente de la escala. Estos resultados van en la misma línea que otros estudios realizados en el contexto español. Por ejemplo, la investigación de Garaigordobil y

Aliri (2013) con una muestra de 2.867 participantes, 1.412 padres y madres y 1455 adolescentes de 11 a 17 años, mostró que los y las adolescentes que tenían altos niveles de sexismo también justificaban más la violencia (entre iguales, doméstica y contra minorías). Por otra parte, se analizó la validez discriminante de la escala a través de las correlaciones entre la EACIG y el posicionamiento feminista del alumnado, hallando una correlación indirecta y significativa. Estos resultados están en línea con los obtenidos por Martínez y Paterna-Bleda (2013), que mostraron correlaciones negativas entre la ideología sexista y la ideología feminista. Se confirma así la validez discriminante de la escala.

El estudio presenta determinadas limitaciones que requieren consideración. En primer lugar, la validación de la EACIG, de forma similar a otros trabajos realizados (De Sola et al., 2003; Miralles-Cardona et al., 2018, 2020; Spence y Helmreich, 1972), se llevó a cabo en una muestra de estudiantes universitarios y no en una muestra representativa de la población general. No obstante, la validez ha quedado reflejada en los análisis psicométricos, observándose rigor metodológico respecto a la representación del objeto de estudio. En consecuencia, el estudio supone una valiosa contribución a la comunidad científica a través de un instrumento actualizado. En segundo lugar, entre las personas participantes hubo una mayor presencia de mujeres en comparación con los hombres, lo que imposibilita el análisis de la invarianza factorial en función del sexo. Este hecho refleja con una imperiosa claridad uno de los efectos del sistema patriarcal y androcéntrico, la feminización de la enseñanza. Esto explica la desproporción en las carreras conducentes a ejercer la docencia, socialmente más vinculadas a características consideradas “femeninas” como el cuidado, la maternidad, la emocionalidad, la sensibilidad, etc. (Díaz y Anguita, 2017; Lameiras, 2002). Por otro lado, atendiendo a la dinámica evolución de las actitudes, así como a la influencia de diferentes contextos culturales, un enfoque de estudio interesante podría ser validar la EACIG en diversos entornos culturales y educativos, analizando la invarianza en función del sexo y la invarianza entre diferentes entornos culturales. Además, se podría valorar ampliar la aplicación del instrumento a otros niveles educativos, lo cual permitiría obtener una visión general de cómo estas actitudes progresan y cambian conforme las personas avanzan en la educación formal. Finalmente, estudiar cambios en las actitudes a lo largo de un periodo temporal podría aportar también una valiosa información sobre la eficacia de las intervenciones educativas y sociales dirigidas a promover la igualdad de género.

Disponer de una herramienta como la EACIG, cuya validez y fiabilidad han sido evidenciadas en el contexto español, proporciona la oportunidad de explorar las actitudes contra la igualdad de género, y de manera específica, las implicaciones de estas en el contexto educativo, social y laboral. Además, la aplicación de esta escala permite estudiar la relación entre dichas actitudes y otros constructos que podrían estar estrechamente relacionados con estas actitudes, como es el caso de la aceptación de la violencia contra las mujeres (Martín-Fernández et al., 2018). De otro lado, cabe señalar que la EACIG no se propone únicamente para su aplicación en el campo de la investigación, siendo un instrumento de gran utilidad para un importante agente de socialización: el profesorado.

Siguiendo a Jiménez Andújar y cols. (2023), el profesorado desempeña un papel fundamental en la detección y desarticulación de estereotipos y prejuicios de género en el contexto educativo, destacando la influencia de la interacción escolar en la promoción de la igualdad de género (Díaz Vázquez et al., 2023). En ese sentido, la EACIG aparece como una herramienta de detección de actitudes contrarias a la igualdad, un elemento que podría resultar clave en la planificación de las acciones

pedagógicas transformadoras. En relación con esto, la literatura científica subraya la importancia de implementar el modelo coeducativo, así como llevar a cabo acciones de sensibilización y concienciación sobre la igualdad entre hombres y mujeres, desarticulando las actitudes contrarias a la misma (Aguilar-Ródenas, 2013; Gallardo-Ruiz López et al., 2020; Ugalde et al., 2019). Por consiguiente, la EACIG surge como un valioso recurso para la promoción de espacios laborales y sociales libres de discriminación de género, proporcionando información concreta que puede orientar actuaciones específicas para fomentar la igualdad.

En conclusión, este trabajo destaca la innegable importancia de promover la igualdad de género y erradicar la violencia contra las mujeres en los contextos sociolaborales. La EACIG se presenta como una herramienta esencial para la construcción de una sociedad más igualitaria, promoviendo así uno de los pilares de la justicia social y el desarrollo sostenible. Su implementación implica responsabilidad y la oportunidad de adaptar prácticas y políticas que fomenten la igualdad de género de manera inquebrantable.

Referencias

- Aguilar-Ródenas, C. (2013). Género y formación crítica del profesorado: una tarea urgente y pendiente. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 27(3), 177-183.
- Alemany-Arrebola, I., Robles, M. C. y De la Flor, M. A. (2019). Las actitudes, los estereotipos y los prejuicios. En M. A. Gallardo-Vigil y J. Alemany-Arrebola (Eds.), *Las actitudes ante diversas realidades sociales. Buenas prácticas para la educación inclusiva* (pp. 1-7). Editorial Comares.
- Alonso, L.E. y Fernández, C.J. (2013). *Los discursos del presente. Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*. Siglo XXI de España.
- Amurrio-Vélez, M., Larrinaga-Rentería, A., Usategui-Basozobal, E. y Del Valle-Loroño, A.I. (2012). *Los estereotipos de género en los/las jóvenes y adolescentes*. Eusko Ikaskuntza.
- Ibáñez Carrasco, M. y Pana, A. G. (2022). Desigualdades de género y coeducación: resultados de la investigación cualitativa. En Carrasco Carpio et al. (Coord.), *La competencia para educar en igualdad de futuras y futuros docentes de Castilla-La Mancha* (pp. 112-207). Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.
- Ayala, A., Vives Cases, C., Davó Blanes, C., Rodríguez Blázquez, C., Forjaz, M.J., Bowes, N., DeClaire, K., Jaskulska, S., Pyżalski, J., Neces, S., Queirós, S., Gotca, I., Mocanu, V., Corradi, C., & Sanz-Barbero, B. (2021). Sexism and its associated factors among adolescents in Europe: Lights4Violence baseline results. *Aggressive Behavior*, 47(3), 354-363. <https://doi.org/10.1002/ab.21957>
- Azorín, C. M. (2017). Actitudes hacia la igualdad de género en una muestra de estudiantes de Murcia. *Revista Complutense de Educación*, 28(1), 45-60. https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2017.v28.n1.48715
- Balbo, L. (1994). La doble presencia. En C. Borderías; C. Carrasco y C. Alemany (Comps.), *Las mujeres y el trabajo* (pp. 503-514). Icaria.
- Beere, C. A., King, D. W., Beere, D. B. y King, L. A. (1984). The Sex Role Egalitarian Scale: A measure of attitudes toward equality between the sexes. *Sex Roles*, 1, 563-576. <https://doi.org/10.1007/BF00287265>
- Benson, P. L. y Vincent, S. (1980). Development and validation of the Sexist Attitudes Toward Women Scale (SATWS). *Psychology of Women Quarterly*, 5, 276-291. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1980.tb00962.x>
- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quinonez, H. R. y Young, S. L. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: A primer. *Frontiers in Public Health*, 6(149), 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149>
- Braun, V. y Clarke, V. (2006). Uso del análisis temático en psicología. *Investigación Cualitativa en Psicología*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

- Cáceres, C. M., Ceballos, E. M. y Torrado, E. (2022). Usos y competencias digitales del alumnado universitario con perspectiva de género. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 26(2), 103–124. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v26i2.21450>
- Caínzos, M. (2021). Desigualdad persistente, pero no un techo de cristal. Sobre género y autoridad en el trabajo. *Revista Española de Sociología*, 30(2), a42 1-41. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.43>
- Campo-Arias, A. y Oviedo, H.C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: La consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839.
- Carbonell, Á. y Mestre, M.V. (2019). Sexismo, amor romántico y desigualdad de género: Un estudio en adolescentes latinoamericanos residentes en España. *América Latina Hoy*, 83, 59-74. <https://doi.org/10.14201/alh2019835974>
- Carrasco, C., Bonilla-Algovia, E. & Ibáñez, M. (2021). Sexismo ambivalente en adolescentes de Castilla-La Mancha. *Revista de Educación*, 392, 97-121. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2021-392-480>
- Carrasquer, P. (2009). *La doble presencia: el trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Carrasquer, P. (2020). El redescubrimiento del trabajo de cuidados. Algunas reflexiones desde la sociología. En N. Goren y V. Prieto (Eds.), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 97-126). CLACSO.
- Cerbara L., Ciancimino G. y Tintori A. (2022). Are we still a sexist society? primary socialisation and adherence to gender roles in childhood. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6) 3408. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063408>
- Colás-Bravo, P. y Villaciervos-Moreno, P. (2007). La interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes. *Revista de Investigación Educativa*, 25(1), 35–38.
- Cuadrado, I. y Morales, J. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 183-202.
- Davies, P. G., Spencer, S. J. y Steele, C. M. (2005). Clearing the air: identity safety moderates the effects of stereotype threat on women's leadership aspirations. *Journal Of Personality and Social Psychology*, 88(2), 276–287. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.2.276>
- De Lemus, S., Moya, M., Bukowski, M. y Lupiáñez, J. (2008). Activación automática de las dimensiones de competencia y sociabilidad en el caso de los estereotipos de género. *Psicológica*, 29(2), 115-132.
- De Silva, J. y Thulemark, M. (2022). Can you break through a cement ceiling? Female chefs' possibilities for a career in the Sri Lankan culinary industry. *Anatolia*, 33(3), 507-510. <https://doi.org/10.1080/13032917.2021.2015696>
- De Sola, A., Martínez-Benlloch, I. y Meliá, J. L. (2003). El cuestionario de actitudes hacia la igualdad de géneros (CAIG): elaboración y estudio psicométrico. *Anuario de Psicología*, 34 (1), 101-123.
- Díaz Vásquez, P., González Robles, C., Ramírez Rojas, J. y Mujica-Johnson, F. (2023). (Des)Igualdad de Género en Educación Física Escolar Chilena desde la Perspectiva Estudiantil: Estudio de Casos. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 12(1), 51-64. <https://doi.org/10.15366/riejs2023.12.1.003>
- Díaz, M. J. y Sánchez, M.T. (2019). Adolescencia, sexismo e inteligencia emocional: claves para prevenir actitudes sexistas. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(2), 157-172. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n2.v1.1684>
- Díaz, S. y Anguita, R. (2017). Estereotipos del profesorado en torno al género y a la orientación sexual. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(1), 219-232. <https://doi.org/10.6018/reifop/20.1.228961>
- Domínguez-Lara, S. (2012). Propuesta para el cálculo del Alfa Ordinal y Theta de Armor. *Revista de Investigación en Psicología*, 15(1), 213-217.
- Domínguez-Lara, S. (2016). Evaluación de la confiabilidad del constructo mediante el coeficiente H: breve revisión conceptual y aplicaciones. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 10(2), 87-94. <https://doi.org/10.21500/19002386.2134>

- Eagly, A. H. y 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>
- Fernández, A. (2007). Desigualdad de género. La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional. *La ventana: Revista de Estudios de Género*, 3(25), 140-167.
- Ferrando, P. J. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
- Ferrando, P. J. y Lorenzo-Seva, U. (2017). Program FACTOR at 10: Origins, development and future directions. *Psicothema*, 29(2), 236-240. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.304>
- Fiske, S., Cuddy, A., Glick, P. y Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. y Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: Warmth and competence. *Trends in Cognitive Science*, 11(2), 77-83. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2006.11.005>
- Forero, C.G., Maydeu-Olivares, A. y Gallardo-Pujol, D. (2009). Análisis factorial con indicadores ordinales: un estudio de Monte Carlo que compara la estimación DWLS y ULS. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 16(4), 625-641. <https://doi.org/10.1080/10705510903203573>
- Furnham, A. y Paltzer, S. (2010). The Portrayal of men and women in television advertisements: An updated review of 30 studies published since 2000. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(3), 216-236. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00772.x>
- Gallardo-López, J. A., López-Noguero, F. y Gallardo- Vázquez, P. (2020). Pensamiento y Convivencia entre Géneros: Coeducación para Prevenir la Violencia. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 9(3), 263-287. <https://doi.org/10.17583/generos.2020.5477>
- Garaigordobil, M. y Aliri, J. (2013) Relaciones del sexismo con justificación de la violencia, y con otras formas de prejuicio como la dominancia social y el autoritarismo. *Estudios de Psicología*, 34(2), 127-139. <https://doi.org/10.1174/021093913806751384>
- García Luján Ávila, G. del S. y Albareda-Tiana, S. (2024). Igualdad de género y desarrollo sostenible. Avances y desafíos en la agenda mundial y en la universidad. *Feminismo/s*, 43, 213-243. <https://doi.org/10.14198/fem.2024.43.09>
- García-Pérez, R., Rebollo, M. A., Buzón, O., González-Piñal, R., Barragán, R. y Ruiz, E. (2010). Actitudes del alumnado hacia la igualdad de género. *Revista de Investigación Educativa*, 28(1), 217-232.
- Glick, P. y Fiske, S.T. (1996). The ambivalent sexism inventory: differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- Glick, P., Fiske, S. T., Mladinic, A., Saiz, J. L., Abrams, D., Masser, B. y Annetje, B. (2000). Beyond prejudice as simple antipathy: Hostile and benevolent sexism across cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(5), 763-775. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.79.5.763>
- González Fernández-Conde, M. d. M., Camero Zavaleta, C. E. y Menéndez Suárez, M. (2024). Prevención primaria de la violencia de género. *Atención Primaria*. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2023.102845>
- Haerpfer, C., Inglehart, R., Moreno, A., Welzel, C., Kizilova, K., Diez-Medrano J., M. Lagos, P. Norris, E. Ponarin y B. Puranen (Eds.). (2022). *World values survey: round seven - country-pooled datafile version 6.0*. JD Systems Institute & WWSA Secretariat. <https://doi.org/10.14281/18241.20>
- Jiménez Andújar, E. M., Monforte García, E. y Alcalá Ibáñez, M. L. (2023). Currículum oculto de género desde la mirada docente: los libros de texto. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 12(2), 25-44. <https://doi.org/10.15366/riejs2023.12.2.002>
- Jost, J.T. y Burgess, D. (2000). Attitudinal ambivalence and the conflict between group and system justification motives in low status groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(3), 293-305. <https://doi.org/10.1177/0146167200265003>
- Lagarde, M. (2000). *Claves feministas para liderazgos entrañables*. Puntos de Encuentro.

- Lameiras, M. (2002). El sexismo y sus dos caras: de la hostilidad a la ambivalencia. *Anuario de Sexología*, 8, 91-102.
- Lara-Garrido, A. S., Álvarez-Bernardo, G., Márquez Díaz, J. R. y García-Berbén, A. B. (2022). Conocimientos y actitudes hacia la diversidad sexual y de género en alumnado universitario del ámbito de la intervención social. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 33(1), 108-127. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.33.num.1.2022.33768>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A. y Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Martín-Fernández, M., Gracia, E. y Lila, M. (2018). Assessing victim-blaming attitudes in cases of intimate partner violence against women: Development and validation of the VB-IPVAW scale. *Psychosocial Intervention*, 27(3), 133-143. <https://doi.org/10.5093/pi2018a18>
- Martín, M. T. (2008). *Los cuidados y las mujeres en las familias*. Universidad Complutense de Madrid.
- Martínez, C. y Paterna-Bleda, C. (2013). Masculinity Ideology and Gender Equality: Considering Neosexism. *Annals of Psychology*, 29(2), 558-564. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.2.141311>
- Mateos de Cabo, R. (2017). Mujeres y liderazgo empresarial: explorando la brecha de género en la cima. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2(2), 53-80. <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3758>
- Méndez, D.M., Sandoval, L.F.E. y Ceballos, A.D.L. (2019). La perspectiva de género en el sector empresarial. Problemas, tendencias y buenas prácticas. *RevIISE-Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 13(13), 91-108.
- Miralles-Cardona, C., Cardona-Moltó, M. C. y Chiner, E. (2020). La perspectiva de género en la formación inicial docente. Estudio descriptivo de las percepciones del alumnado. *Educación XXI*, 23(2), 231-257. <https://doi.org/10.5944/educXXI.23899>
- Miralles-Cardona, C., Cardona, M.C. y Chiner, E. (2018). Valoración psicométrica de un cuestionario para medir la formación en igualdad de género de docentes en preservicio. En R. Roig-Vila (Ed.), *El compromiso académico y social a través de la investigación e innovación educativas en la enseñanza superior* (pp. 705-715). Ediciones Octaedro.
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Datos estadísticos*. <https://ilostat.ilo.org/es/data/>
- Peralta, G. y Olivarría, F. (2022). El trabajo de cuidados y la desigualdad de género: un acercamiento a las experiencias de las mujeres. *Revista Estudios Psicológicos*, 2(4), 47-60. <https://doi.org/10.35622/j.rep.2022.04.004>
- Piedra, J., García-Pérez, R., Fernández García y E. Rebollo, M. A. (2014). Brecha de género en educación física: actitudes del profesorado hacia la igualdad. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 14(53), 1-21.
- Punnett, B.J. (2016). Women in the workforce: A global snapshot. En M. Connerley y J. Wu (Eds.), *Handbook on well-being of working women. international handbooks of quality-of-life* (pp. 579-602). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6_33
- Ruiz López, P., Pullas Tapia, P., Parra Parra, C. A. y Zamora-Sánchez, R. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 44, 33-51. <https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>
- Segovia-Saiza, C., Briones-Vozmediano, E., Pastells-Peiró, R., González-María, E. y Gea-Sánchez, M. (2020). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gaceta Sanitaria*, 34(4), 403-410. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.10.008>
- Solbes-Canales, I., Valverde-Montesino, S. y Herranz-Hernández, P. (2020). Socialization of Gender Stereotypes Related to Attributes and Professions Among Young Spanish School-Aged Children. *Frontiers in Psychology*, 11(609), 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00609>
- Spence, J.T. y Helmreich, R.L. (1972). The Attitudes Toward Women Scale (AWS). An objective instrument to measure the attitudes toward the rights and roles of women in contemporary society. *Catalog of Selected Documents in Psychology*, 2, 66-67.

- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teóricometodológicas desde la perspectiva de género. *Empiria. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 15, 53-73.
- Ugalde, A. I., Aristizabal, P., Garay, B. y Mendiguren, H. (2019). Coeducación: un reto para las escuelas del siglo XXI. *Tendencias Pedagógicas*, 34, 16-36. <https://doi.org/10.15366/tp2019.34.003>
- United Nations Development Programme. (2022). *Human development report 2021-22: uncertain times, unsettled lives: shaping our future in a transforming world*. UNDP.
- Useche, M.C., Artigas, W., Queipo, B. y Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Editorial Gente Nueva.
- Vaca, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Naciones Unidas.
- Ventura-León, J.L. y Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.

Anexo I: Escala de Actitudes Contra la Igualdad de Género (EACIG)

A continuación, se presentan una serie de enunciados sobre la relación entre hombres y mujeres en el contexto sociolaboral. Por favor, marca tu grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado utilizando la siguiente escala: 1 = Totalmente en Desacuerdo; 2 = En Desacuerdo; 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4 = De Acuerdo y 5 = Totalmente de Acuerdo.

	1	2	3	4	5
1. Situar el apellido paterno en segundo lugar es un acto de menosprecio hacia los hombres.					
2. La equiparación de la duración del permiso de maternidad y paternidad es una medida innecesaria.					
3. Es más natural que sean las mujeres quienes soliciten la reducción de jornada o una excedencia para realizar tareas de cuidados.					
4. Las medidas de conciliación en las empresas no son necesarias en la sociedad actual.					
5. Al convertirse en madres, las mujeres deben ser realistas y replantearse su desarrollo profesional.					
6. Las mujeres no deberían acceder a altos cargos en el trabajo porque no prestarían la misma dedicación que los hombres.					
7. Las mujeres son más propensas al absentismo laboral que los hombres, por lo que no es recomendable que lideren equipos de trabajo.					
8. Las mujeres están menos preparadas para afrontar los nuevos retos laborales y tecnológicos de la sociedad moderna.					
9. Las dificultades que tienen las mujeres para acceder a posiciones de liderazgo se deben a una menor capacidad.					
10. La precariedad laboral afecta por igual a hombres y mujeres.					
11. Los trabajos físicamente más duros deberían desempeñarlos los hombres.					
12. Existen profesiones de hombres y profesiones de mujeres.					

13. Es mejor que el cuidado de las personas mayores sea realizado por las mujeres.					
14. Los hombres están más capacitados que las mujeres para las ciencias.					
15. El emprendimiento es más propio de los hombres.					

Breve CV de los/as autores/as

Andrea Gabriela Pana

Profesora e investigadora en la Universidad de Alcalá mediante Contrato FPU del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Profesora colaboradora en la Universidad a Distancia de Madrid. Imparte clases de Sociología de la Educación en la Facultad de Educación de la Universidad de Alcalá. Sus líneas de investigación son educación e igualdad de género y formación en coeducación del profesorado. Y, desde otra perspectiva, la diversidad cultural en entornos educativos del sistema educativo español. Miembro del equipo de investigación de la Cátedra Isabel Muñoz Caravaca (Universidad de Alcalá), financiada por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha e integrante del Grupo de Investigación para el Desarrollo Humano, la Igualdad y la Inclusión Social (Universidad de Alcalá). E-mail: andrea.pana@uah.es; andreeagabriela.pana@udima.es

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9510-6403>

Enrique Bonilla-Algovia

Doctor en Estudios Interdisciplinarios de Género por la Universidad de Alcalá. Personal Docente e Investigador en la Facultad de Ciencias de la Salud y de la Educación de la Universidad a Distancia de Madrid. Personal Investigador en el Área de Sociología de la Universidad de Alcalá. Miembro del equipo de investigación de la Cátedra Isabel Muñoz Caravaca (Universidad de Alcalá), financiada por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, e integrante del Grupo de Investigación en Salud, Psicología y Educación para la Igualdad y Prevención del Suicidio (Universidad a Distancia de Madrid). Email: enrique.bonilla@uah.es; enrique.bonilla.a@udima.es

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1667-1880>

Concepción Carrasco Carpio

Concepción Carrasco Carpio es licenciada en Ciencias Empresariales, Doctora en Ciencias Económicas (Universidad de Alcalá) y graduada en Sociología (UNED). Ha impartido clases de Economía de Empresa, Sociología Económica, Sociología del Consumo, Sociología de las Organizaciones y, desde el año 2000, imparte clases de Sociología de la Educación en la Facultad de Educación de la Universidad de Alcalá. Sus líneas de investigación son dos: el fenómeno de la inmigración y las desigualdades de género. Estas temáticas han sido difundidas a través de unas 50 publicaciones. En el año 2001 recibió la distinción por la actividad investigadora continuada a favor de inmigrantes y refugiados por parte del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. Actualmente dirige la Cátedra de Investigación en género “Isabel Muñoz Caravaca” (convenio entre la UAH y el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha), coordina el grupo de Investigación para el Desarrollo Humano, la Igualdad y la Inclusión Social y

es directora de Relaciones Institucionales del Campus de Guadalajara (UAH). Email: concha.carrasco@uah.es

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5605-4468>

Mirian Checa Romero

Mirian Checa Romero es licenciada en Psicopedagogía, Doctora en Psicología y Educación (Universidad de Alcalá). Es profesora Titular del área de Psicología Evolutiva y de la Educación de la Universidad de Alcalá. Es directora del departamento de Ciencias de la Educación y directora del Máster en Psicopedagogía de la UAH. Sus líneas de investigación son dos: la tecnología educativa para el desarrollo humano y las desigualdades de género. Estas temáticas han sido difundidas en numerosas publicaciones de alto impacto. En el año 2020 recibió la Ayuda de Excelencia para Profesorado Permanente de la Comunidad de Madrid. Actualmente dirige el grupo de investigación “INTED” (Innovación Tecnológica para el Desarrollo Humano). Email: m.checa@uah.es

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5992-2320>