

Nuevas formas, viejos intereses: neosexismo en varones españoles

Miguel Moya y Francisca Expósito
Universidad de Granada

En este artículo se presenta el constructo «Neosexismo», como una de las nuevas formas de sexismo, y la versión en castellano de la escala de Neosexismo de Tougas, Brown, Beaton & Joly (1995). En una muestra de 1191 varones se analizan las propiedades psicométricas de la escala y la relación del Neosexismo con algunas características sociodemográficas de los participantes y con el sexismo tradicional, la actitud hacia las políticas de acción positiva y la percepción de amenaza que estas políticas suponen para los intereses colectivos de los varones. Los resultados muestran que el constructo «Neosexismo», elaborado en un contexto cultural y económico distinto al español, es aplicable a la realidad de nuestro país y que la escala de Neosexismo puede ser un instrumento adecuado para medir formas modernas de sexismo, especialmente en el campo laboral. Los resultados de un análisis mediacional sugieren que, entre los varones, las creencias neosexistas llevan a la percepción de amenaza hacia los intereses colectivos y eso facilita la oposición hacia las medidas de acción positiva.

New forms, old interests: Neosexism among Spanish men. In the present paper the construct of «Neosexism», as one of the new forms of sexism, and the Spanish version of the Neosexism scale (Tougas, Brown, Beaton & Joly, 1995) are presented. Using a sample of 1191 men, we tested the psychometric properties of the scale and the relationship between Neosexism and some other sociodemographic characteristics and with old-fashioned sexism, attitudes toward affirmative action and men's collective interest. Ours results show that «Neosexism», a construct created in a cultural and economic context different to Spain, could be applied to a Spanish context. We also found that the Neosexism scale can be an appropriate instrument to measure modern forms of sexism, specially in organizational and work settings. A mediational analysis performed on the data suggest that, among men, neosexist beliefs influence subjective threat to collective interests, this perceived threat triggering an opposition to affirmative action programs.

Por sexismo podemos entender, de una manera amplia, el prejuicio existente hacia las mujeres. No obstante, en la actualidad debemos diferenciar entre viejas y nuevas formas de sexismo. Por sexismo viejo, hostil, o a la antigua usanza, nos referimos a una «actitud de prejuicio o conducta discriminatoria basada en la supuesta inferioridad o diferencia de las mujeres como grupo» (Cameron, 1977, 340). Está sólidamente comprobado cómo estas viejas creencias sexistas influyen en los juicios, evaluaciones y comportamientos que realizamos, produciendo discriminación (Deaux, 1976; Goldberg, 1968; Moya, 1987). Sin embargo, las investigaciones también han encontrado que las actitudes, creencias y evaluaciones respecto a las mujeres no son siempre negativas. Por ejemplo, Eagly y Mladinic (1994) han mostrado que tanto los hombres como las mujeres tienen actitudes más favorables hacia las mujeres que hacia los hombres, atribuyéndoles a éstas un conjunto de atributos bastante positivos. Este hecho está sólidamente comprobado –véase Moya (1990) para datos sobre nuestro país–, y se ha constatado incluso utilizando medidas implícitas de estereotipia (Lenm y Banaji, 1999).

Asimismo, en la actualidad, poca gente defiende que las mujeres sean inferiores a los hombres, tal y como muestran las encuestas de opinión y las investigaciones sobre ideología de género (Expósito, Moya y Glick, 1998). Por ejemplo, en un estudio realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS, 1995), ante la pregunta «¿está usted muy a favor, bastante, poco o nada a favor de la plena igualdad entre hombres y mujeres?» contestaron muy a favor o bastante el 90% de las mujeres y el 84% de los varones.

Sin embargo, numerosos datos muestran que la discriminación basada en el sexo aún continúa existiendo. Por ejemplo, en España las mujeres representaban en el año 2000 el 37.30% de la población ocupada; el 80.74% de ellas trabajaban a tiempo parcial y el 41.84% tenían contratos temporales. También en ese año, el salario medio mensual de los hombres fue de 263.172 pesetas frente al de 200.023 ptas. de las mujeres (INE, 2000). En la esfera política, las mujeres representan en la actual legislatura el 28.8% de los escaños del Parlamento Nacional y el 25.96% de los puestos del Senado. Entre los altos cargos de la Administración, en la actualidad, las mujeres ocupan el 16.75% de las Direcciones Generales, el 3.8% de las Secretarías de Estado, y el 19.70% de las Subsecretarías (Instituto de la Mujer, 2000).

Esta discrepancia entre las actitudes y creencias declaradas y los hechos puede deberse, en parte, a la persistencia de cierto prejuicio hacia las mujeres, aunque quizás con apariencia diferente, más sutil. Tougas, Brown, Beaton y Joly (1995), se han centrado

en una de estas nuevas formas de prejuicio hacia las mujeres que tiene lugar en el campo organizacional, denominándolo «neosexismo». Estos autores, partiendo de las formulaciones sobre *racismo moderno* o *simbólico*, consideran que las normas sociales relativas a las opiniones prejuiciosas las han hecho socialmente indecibles y, en algunos casos, ilegales. Además, las demandas políticas realizadas por grupos minoritarios como las mujeres y la introducción de políticas para reducir la discriminación (e.g., la acción positiva), pueden ser vistas como una amenaza hacia ciertos valores tradicionales importantes, como la libertad de elección del individuo y la igualdad de oportunidades basada en los méritos personales. Estos hechos pueden haber influido en las justificaciones que el grupo dominante esgrime para justificar el *statu quo*: la discriminación es algo del pasado; las mujeres están presionando demasiado, van demasiado rápido y a sitios en los que no se las quiere; estas tácticas y demandas son injustas; además, los logros recientes son inmerecidos (McConahay, 1986).

Tougas y cols. (1995) definen el *Neosexismo* como la «manifestación de un conflicto entre los valores igualitarios y los sentimientos residuales negativos hacia las mujeres» y han desarrollado una escala para su medición. Los items que componen la escala de Neosexismo se derivan de los tres elementos básicos de la escala de racismo moderno de McConahay: la discriminación hacia la mujer ya no es un problema, las mujeres están presionando demasiado y muchos de sus logros recientes son inmerecidos. El Neosexismo continúa estando relacionado con el sexismo a la vieja usanza, dado que ambos comparten la actitud negativa hacia las mujeres. Sin embargo, el Neosexismo debería estar relacionado aún más con las formas actuales de conservadurismo, como la oposición a las medidas de acción positiva. La razón es que tales actitudes son consistentes con los valores individualistas tradicionales y simultáneamente expresan, de manera simbólica (más que concreta), la oposición a las aspiraciones de las mujeres.

A pesar de que los estudios sobre nuevas formas de racismo tienen ya veinte años de antigüedad, la investigación sobre nuevas formas de sexismo está en su fase inicial y se limita a unos cuantos estudios publicados y realizados en el mundo anglosajón (Campbell, Schellenberg y Senn, 1997; Glick y Fiske, 1996; Maser y Hogg, 1999; Swin, Aikin, Hall y Hunter, 1995; Tougas y cols., 1995; Tougas, Brown, Beaton y St-Pierre, 1999), aunque en España sí ha sido realizada alguna investigación sobre sexismo ambivalente (Expósito y cols., 1998). Conviene señalar, por tanto, que la investigación que aquí se presenta constituye uno de los primeros intentos de evaluación de medidas de sexismo contemporáneo en España. Esto parece especialmente interesante en el caso del Neosexismo. Uno de los conceptos claves que subyacen a la teoría del Neosexismo es la importancia de la dimensión simbólica en este tipo de prejuicio, que se plasma especialmente en el tema de la acción positiva. A pesar de intentos recientes por parte de ciertas organizaciones y del gobierno por introducir algún tipo de acción positiva (por ejemplo, la política de cuota que aplican algunos partidos políticos en la elaboración de sus listas electorales o algunas de las bonificaciones que reciben las empresas que opten por contratar a mujeres de determinados grupos de edad), España no tiene programas de acción positiva de la envergadura de los existentes en los países Nórdicos o en Norteamérica, por ejemplo, y en términos generales la sensibilidad hacia la discriminación de género en la esfera laboral parece menor que la existente en aquellos países. Dadas estas diferencias culturales y legales, resulta interesante considerar si la escala de Neosexismo tiene relevan-

cia y significado como una medida de sexismo contemporáneo en el contexto español.

En los varones un antecedente importante del neosexismo parece ser la percepción de amenaza hacia sus intereses colectivos (Tougas y cols., 1995). Es decir, las creencias neosexistas serán desarrolladas por individuos que crean que los cambios en el equilibrio entre los sexos traerán a los varones más pérdidas que ganancias y, en consecuencia, también se opondrán a las medidas de acción positiva que intentan favorecer el desarrollo profesional de las mujeres. Tougas y cols. (1995) encontraron apoyo empírico para esta hipótesis: los intereses colectivos de los varones influyen tanto en las creencias sexistas tradicionales como en las neosexistas y en la cantidad de apoyo dado a las estrategias de acción positiva. También encontraron que el viejo y el neosexismo estaban relacionados, pero que sólo este último tenía relación con el apoyo a la acción positiva.

El propósito fundamental de la investigación que aquí se presenta consiste en mostrar que el constructo «Neosexismo» es aplicable a la realidad de nuestro país. Se presentarán datos que avalan la fiabilidad y validez, en varones, de la versión en castellano de la escala de neosexismo elaborada por Tougas y colaboradores. También se considerarán algunos de los factores que favorecen la aceptación de las creencias neosexistas, especialmente la percepción de amenaza a los intereses colectivos de los varones y algunas consecuencias de estas creencias, como el rechazo hacia las medidas de acción positiva.

Método

Participantes

Participaron 1191 varones, con una edad media de 33.18 ($sd = 14.62$). El 39.6% de los participantes había cursado o estaba realizando estudios universitarios, el 20.1% el Bachiller Superior, el 19.1% el Bachiller Elemental o similar, el 8.3% Formación Profesional y el 12.7% sólo tenía estudios primarios. El 43.2% de los participantes trabajaba a tiempo completo, el 26.2% lo hacía de forma no continuada (a tiempo parcial, ocasionalmente, en vacaciones) y el 30.6% no trabajaba. El 45.6% de los participantes estaba casado, el 7.7% estaba comprometido para casarse, el 21.4% salía con una chica de manera estable, el 8.3% lo hacía de manera esporádica y el 16.4% no salía con una persona determinada del sexo opuesto. Casi todos los participantes residían en Andalucía (especialmente en la zona oriental).

Procedimiento

Todos los participantes accedieron a contestar un cuestionario anónimo a petición de estudiantes de Psicología de la Universidad de Granada. Cada estudiante se encargó de repartir un número determinado de cuestionarios (alrededor de 5) entre sus familiares y conocidos, procurando que los participantes fueran de diferentes edades y características sociodemográficas. En su inmensa mayoría los cuestionarios fueron dejados a los participantes y recogidos un día posterior. Los cuestionarios fueron recogidos durante el curso académico 1997-98.

Instrumentos

El cuestionario utilizado incluía las siguientes secciones:

1. *Características sociodemográficas.* Se les preguntaba a los participantes por su edad, nivel de estudios realizados, situación laboral y situación sentimental/de pareja; en el caso de que tuvieran una pareja estable se les preguntaba también acerca del nivel de estudios y situación laboral de su pareja, si convivían o no y por el número de hijos/as que tenían.

2. *Escala de Neosexismo de Tougas y cols. (1995)* (véase tabla 2). Esta escala consta de 11 ítems, con un formato de respuesta de 7 puntos (desde 1 –totalmente en desacuerdo– hasta 7 –totalmente de acuerdo). Esta escala fue traducida al castellano y utilizada en un estudio piloto previo con universitarios, con el fin de corregir problemas de comprensión e interpretación. El coeficiente alfa de la escala en el presente estudio fue .71. Mayores puntuaciones revelan actitudes más sexistas.

3. *Actitudes hacia la acción positiva.* Los participantes indicaron su grado de acuerdo (sobre escalas de 7 puntos) con tres ítems, también sacados de Tougas y cols. (1995): 1) «si no existieran programas específicos que ayudaran a la mujer en el aspecto laboral, continuarían siendo tratadas injustamente»; 2) «después de tantos años de discriminación, es absolutamente justo que se elaboren programas que aseguren a las mujeres que van a recibir un trato justo e igualitario»; y 3) «en general, ¿estás a favor de que se lleven a cabo programas de igualdad de oportunidades para la mujer?». Las respuestas a estos ítems fueron promediadas (coeficiente alfa = .73). Mayores puntuaciones revelan actitudes más favorables hacia las acciones positivas.

4. *Intereses colectivos de los varones en el ámbito laboral.* Se incluía una breve descripción de las metas de los programas de acción positiva existentes en nuestro país respecto a las mujeres, tras la cual se les pedía a los participantes que evaluaran los efectos que estos programas tenían sobre la situación de los hombres a través de 6 ítems (Tougas y cols., 1995): tres afirmaciones y tres preguntas evaluadoras. Las tres afirmaciones fueron: 1) tales programas sitúan a los hombres en una situación de desventaja en comparación con las mujeres en cuanto a las oportunidades para conseguir un trabajo; 2) tales programas colocan a los hombres en una situación de desventaja en comparación con las mujeres en cuanto a la oportunidad de promoción y ascenso; y 3) los programas sitúan a los hombres en una situación de desventaja en comparación con las mujeres en cuanto a los ingresos que reciben. En las preguntas evaluadoras los participantes debían contestar si estaban convencidos o no (sobre una escala de 7 puntos) de la implementación de programas que den a las mujeres mayores oportunidades a) de conseguir un trabajo, b) de promoción y ascenso y c) de conseguir aumentar sus ingresos. Las respuestas a los 6 ítems se sumaban para formar un único índice (coeficiente alfa de Cronbach = .79). Mayores puntuaciones revelan mayor percepción de amenaza hacia los intereses colectivos.

5. *Escala sobre Ideología del Rol Sexual (Moya y cols., 1991).* Esta escala consta de 38 ítems, con un formato de respuesta de 100 puntos (1 –totalmente de acuerdo–, 100 –totalmente en desacuerdo) y fue diseñada para medir las creencias que los individuos poseemos acerca de los roles y conductas que hombres y mujeres deberían desempeñar y acerca de las relaciones que ambos sexos han de mantener entre sí. Es, pues, una medida de sexismo tradicional. Conforme mayor es la puntuación que obtiene un individuo, menos tradicional es. El coeficiente Alpha fue .91.

6. *La escala de deseabilidad social de Marlowe y Crowne.* Utilizamos la versión española de Avila y Tomé (1987). Esta escala fue diseñada para identificar a los sujetos que tienden a describir-

se a sí mismos de forma deseable. El coeficiente Kuder Richardson 20 (equivalente al Alpha de Cronbach cuando se trata de datos dicotómicos) fue .76.

Resultados

Estadísticos descriptivos

Las puntuaciones obtenidas en las principales escalas utilizadas en nuestro estudio pueden verse en la tabla 1, así como las obtenidas por Tougas y colaboradores (1995) utilizando los mismos instrumentos. En la escala de sexismo tradicional la puntuación media ($M = 61.93$, $SD = 17.17$) se sitúa algo por encima de la media teórica (en dirección del polo más liberal o igualitario).

Medida	Presente estudio		Tougas y cols. (1995)			
	Media	SD	Estudiantes		Trabajadores	
			Media	SD	Media	SD
Neosexismo ¹	3.33	.85	3.04	.89	3.31	.97
Actitudes hacia la acción positiva ²	5.27	1.48	4.67	1.39	5.04	1.65
Amenaza Intereses Colectivos ³	3.04	1.33	3.98	1.09	5.05	1.51

¹ A mayor puntuación, mayor sexismo
² A mayor puntuación, actitudes más favorables hacia la acción positiva
³ A mayor puntuación, mayor percepción de amenaza
 Nota. Todas las puntuaciones pueden oscilar entre 1 y 7.

Las puntuaciones en neosexismo estuvieron positivamente relacionadas con la edad, $r = .20$ ($p < .000$) y negativamente con el nivel educativo, $r = -.29$ ($p < .000$). Los resultados mostraron que quienes trabajaban a tiempo completo eran ligeramente menos neosexistas que quienes no lo hacían (3.28 vs. 3.41), $F(1,839) = 4.91$, $p = .03$. Así mismo, quienes estaban casados con mujeres que trabajaban a tiempo completo se mostraron considerablemente menos neosexistas: 3.18 vs 3.51, $F(1,536) = 20.14$, $p < .000$.

Propiedades psicométricas de la versión en castellano de la escala de Neosexismo

La versión en castellano de la escala de Neosexismo mostró aceptables propiedades psicométricas. Como ya se ha indicado, el coeficiente alfa de Cronbach fue de .71. Las correlaciones entre las puntuaciones obtenidas en cada ítem y la puntuación total en la escala fueron superiores a .40, excepto para los ítems 1 (.26), 9 (.12), 10 (.34), 2 (invertida la puntuación original: .09) y 11 (también invertida la puntuación: .3). Como se verá en el párrafo siguiente, todos estos ítems, excepto el 10, saturan en factores diferentes al resto de los ítems, que lo hacen en un mismo factor.

Un análisis factorial de componentes principales mostró la existencia de tres factores. El primero explicaba el 29% de la varianza y el segundo y el tercero el 10% cada uno de ellos. Los resultados de ese análisis factorial pueden verse en la tabla núm. 2. Como puede apreciarse, el primer factor (el más importante dada

la varianza explicada y el número de ítems que comprende -7) se refiere básicamente a que las mujeres están presionando demasiado y a que muchos de sus logros son innecesarios (como se recordará, dos de los tres aspectos incluidos en la concepción de racismo moderno de McConahay). El factor 3 recoge el otro aspecto mencionado por McConahay: la discriminación ya no es un problema. En el factor 2 sólo satura un ítem «el actual sistema de empleo laboral es injusto para las mujeres».

Validez convergente y discriminante

La escala de Neosexismo debería de estar correlacionada con otras medidas de sexismo. Sin embargo, dado que las medidas tradicionales de sexismo se centran únicamente en una de sus variantes, el hostil o manifiesto, sería de esperar que la magnitud de esta relación no fuera muy elevada. La puntuación total obtenida en la escala de Neosexismo estuvo significativamente relacionada con la Escala de la Ideología del Rol Sexual de Moya y cols. (1991): $r = -.52$ ($p < .000$). El hecho de que sólo el 27% de la varianza en una escala sea explicada por la varianza en la otra, sugiere que se están midiendo constructos diferentes.

Una prueba de la validez discriminante de la escala de Neosexismo viene establecida por su relación con la *deseabilidad social*. Dada la especial sensibilidad existente en nuestros días hacia el tema de la igualdad entre hombres y mujeres, se puede suponer que los participantes en estudios relacionados con ese tema tiendan a dar respuestas socialmente deseables, que no reflejen necesariamente sus propios puntos de vista. Si esto estuviera relacionado con las respuestas dadas en la escala de Neosexismo, entonces la validez de este instrumento podría verse amenazada. La correlación entre las puntuaciones en la Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne y la escala de Neosexismo fue prácticamente nula: $r = -.04$ ($p = .18$).

Validez predictiva

Una forma de analizar la validez predictiva de la escala de Neosexismo es viendo su relación con lo que puede denominarse «Reconocimiento de la discriminación de las mujeres», esto es, la creencia de que la discriminación contra ellas es un grave problema en nuestra sociedad. La falta de reconocimiento de la discriminación coincidiría en el caso del género con el racismo simbólico o moderno (Glick y Fiske, 1996). En nuestro estudio disponemos de un dato que puede ser considerado como un índice de reconocimiento de la discriminación: las puntuaciones en la escala que mide la actitud hacia la Acción Positiva. A nuestro juicio, mostrarse de acuerdo con la implantación de los programas de acción positiva implica reconocer que las mujeres son discriminadas. La correlación entre la puntuación total en la escala de Neosexismo y la obtenida en la escala de Actitud hacia la Acción Positiva fue $r = -.18$ ($p < .000$).

Un análisis mediacional

Tougas y cols. (1995), siguiendo las formulaciones del racismo moderno, formularon la hipótesis de que la percepción subjetiva de amenaza a los intereses grupales (en este caso a los intereses de los varones) es lo que está detrás del Neosexismo. Nosotros también hemos intentado comprobar el papel mediador del Neosexismo entre la percepción de amenaza a los intereses colectivos y el apoyo a la acción positiva, realizando para ello un análisis mediacional.

Adscribir una función mediadora a una tercera variable implica que ésta representa el «mecanismo generador» mediante el cual la variable independiente puede influir en la variable dependiente (Baron y Kenny, 1986). Para comprobar la mediación el investigador realiza una serie de modelos de regresión. En la primera ecuación

Tabla 2
Resultados del análisis factorial obtenido con los ítems de la escala de Neosexismo*

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
7. Desde hace unos pocos años, las mujeres han conseguido del gobierno más de lo que se merecen	.73		
3. Las mujeres no deberían meterse donde no se las quiere	.67		
8. Las universidades se equivocan al admitir a las mujeres en carreras muy costosas tales como Medicina, porque de hecho, un gran número de ellas abandonarán después de unos años para cuidar a sus hijos	.65		
6. Las demandas de las mujeres en términos de igualdad entre los sexos son simplemente exageradas	.62		
4. Las mujeres progresarían más siendo pacientes en lugar de presionar tanto para lograr cambios	.61		
5. Es difícil trabajar para un jefe que sea mujer	.60		
10. Debido a la presión social, muchas empresas contratan a mujeres poco cualificadas	.48		
2*. El actual sistema de empleo laboral es injusto para las mujeres		.69	
9. En orden a no parecer sexistas, muchos hombres se inclinan a sobreproteger a las mujeres			.59
1. La discriminación contra la mujer en el terreno laboral no es un problema grave en España			.57
11*. En un sistema de empleo justo, hombres y mujeres deberían ser considerados iguales			.50

* Nota: La puntuación en los ítems señalados con un asterisco ha de ser invertida para calcular la puntuación total en la escala)

ción, se hace un análisis de regresión considerando a la variable independiente y al mediador potencial (la VI debe estar relacionada con el mediador). En la segunda ecuación se introducen la VI y la VD y la primera debe afectar a la segunda. En la tercera ecuación se introducen como predictores tanto la VI como la mediadora; para que haya mediación, el mediador debe seguir afectando a la VD. El paso final en la prueba de mediación supone comparar el efecto de la VI sobre la VD en las ecuaciones 2 y 3; el efecto debe ser menor en la 3 que en la 2; la mediación perfecta ocurre si la VI no tiene efecto cuando la mediadora es controlada.

Así, pues, para comprobar el papel mediador del Neosexismo entre la amenaza percibida a los intereses colectivos y la acción positiva, en un primer análisis de regresión se consideró a la variable independiente (amenaza a los intereses colectivos) y al mediador potencial (Neosexismo); la VI debía estar relacionada con el mediador, lo que se confirmó en nuestro caso: $\beta = .33, p = .000$. En la segunda ecuación se introdujeron la VI y la VD (amenaza a los intereses colectivos y actitudes hacia la acción positiva), y la primera debía afectar a la segunda: $\beta = -.42, p = .000$. En la tercera ecuación se introdujeron como predictores tanto la VI como la mediadora; para que hubiera mediación, el mediador (Neosexismo) debía seguir afectando a la VD; en este caso la condición no se cumplió: $\beta = -.04, ns$, por lo que podemos descartar el papel mediador del Neosexismo entre la percepción de amenaza y el rechazo a la acción positiva.

Sin embargo, pudiera ser que en la realidad española la amenaza a los intereses colectivos de los varones no sea todavía una realidad claramente percibida. Esto puede desprenderse de los datos presentados en la introducción que sugieren que la presencia en nuestro país (cuantitativa y cualitativa) de la mujer en la esfera laboral todavía dista mucho de ser tan intensa como en otros países occidentales, o la menor sensibilidad existente en España hacia la discriminación de género y las políticas de acción positiva en comparación con Canadá, por ejemplo, donde se realizó el estudio de Tougas y colaboradores. Además, otros datos obtenidos en este estudio corroboran esta afirmación: recuérdese que las puntuaciones obtenidas en la medida de percepción de amenaza a los intereses colectivos fueron menores que los encontrados por Tougas y cols. Pudiera ser, por tanto, que la relación entre las variables consideradas fuera diferente a la propuesta por estos autores. En España, probablemente, los varones en general no perciben una fuerte amenaza a sus intereses como grupo. Sin embargo, quienes tienen creencias neosexistas (esto es, creen que las mujeres van demasiado rápido, que están presionando demasiado, que muchos de sus logros recientes son innecesarios, etc.) puede ser que sí vean sus intereses colectivos amenazados y eso les lleva a oponerse a las medidas de acción positiva. En consecuencia probamos un modelo en el que la variable independiente fue las creencias neosexistas, la variable dependiente la oposición a la acción positiva y la variable mediadora la percepción de amenaza a los intereses colectivos.

Igual que hicimos con anterioridad, para probar este modelo en la primera ecuación se hizo un análisis de regresión considerando a la variable independiente (Neosexismo) y al mediador potencial (percepción de amenaza a los intereses colectivos); la VI debía estar relacionada con el mediador: $\beta = .33, p = .000$. En la segunda ecuación se introdujeron la VI y la VD (Neosexismo y actitudes hacia la acción positiva), y la primera debía afectar a la segunda: $\beta = -.18, p = .000$. En la tercera ecuación se introdujeron como predictores tanto la VI como la mediadora; para que hubiera media-

ción, el mediador (percepción de amenaza) debía seguir afectando a la VD; en nuestro caso, $\beta = -.40, p = .000$. El paso final en la prueba de mediación supuso comparar el efecto de la VI sobre la VD en las ecuaciones 2 y 3; el efecto debía ser menor en la 3 que en la 2; la mediación perfecta ocurre si la VI no tiene efecto cuando la mediadora es controlada. En nuestro caso, esto se cumple, dado que la relación entre Neosexismo y actitudes hacia la acción positiva, desciende de $-.18$ a $-.04$ (en este último caso no es significativa la relación). Este análisis mediacional aparece en la figura 1.

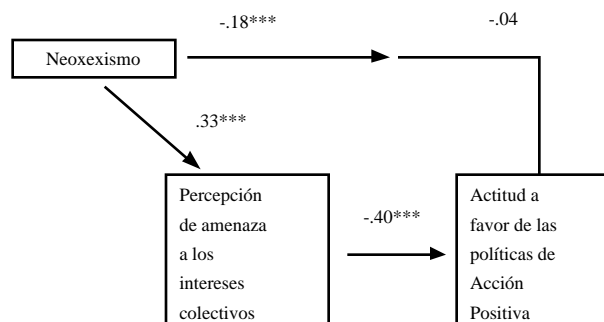


Figura 1. El papel mediador de la amenaza a los intereses colectivos entre el neosexismo y las actitudes hacia la acción positiva

Discusión

Los resultados del presente estudio muestran que el constructo «Neosexismo» es aplicable a la realidad de nuestro país. La escala de neosexismo puede ser un instrumento adecuado para medir formas actuales de sexismo, presentando una buena consistencia interna.

El coeficiente alpha de Cronbach obtenido (.71) fue ligeramente inferior a los encontrados por Tougas y cols. (1995) (.78 en estudiantes y .76 en trabajadores) y por Campbell y cols. (1997) (.81) y similar a los encontrados por Masser y Hogg (1999) (entre .65 y .85, según la muestra).

No obstante, no todos los ítems de la escala original han funcionado bien. Los ítems referidos a la idea de que las mujeres están presionando demasiado y muchos de sus logros son innecesarios (3, 4, 5, 6, 7 y 8) son los que funcionan mejor, pues presentan una alta correlación con la puntuación total obtenida en la escala y saturan en un mismo factor. Los dos ítems cuyas puntuaciones han de invertirse, el 2 («El actual sistema de empleo laboral es injusto para las mujeres») y el 11 («En un sistema de empleo justo, hombres y mujeres deberían ser considerados iguales») han obtenido bajas correlaciones con el resto de los ítems y han saturado en distintos factores, lo cual puede deberse a que estén formulados en sentido contrario al resto de los ítems (Expósito y cols., 1998), o a que no están tan relacionados con el núcleo conceptual básico del neosexismo. Hay otros dos ítems, el 1 y el 9 que también han saturado en un factor diferente. El hecho de que en este estudio hayamos obtenido tres factores como resultado del análisis factorial, cuando en otros estudios en el ámbito anglosajón suele aparecer sólo uno (Campbell et al., 1997; Masser y Abrams, 1999) y las bajas correlaciones ítem-puntuación total encontradas en algunos ítems, nos hace pensar que quizás el constructo neosexismo en nuestro país se limite a las creencias de que las mujeres están presionando demasiado y muchos de sus logros son innecesarios. Aunque quizás sea prematuro descartar el uso futuro en castellano

de los ítems 2, 11, 1 y 9, nuestros resultados arrojan dudas sobre su utilidad.

La fiabilidad interna y los correlatos de la escala de Neosexismo con otras variables son semejantes a los encontrados en el contexto anglosajón, así como las puntuaciones medias en la escala. La puntuación media obtenida por nuestros participantes (3.33) es semejante a la encontrada por Tougas y cols. (1995) (3.04 en estudiantes y 3.31 en trabajadores), por Masser y Abrams (1999) (3.3 en estudiantes ingleses y 2.84 en trabajadores); y por Campbell y cols. (1997) (3.13 en universitarios varones canadienses). Estos resultados sugieren que las diferencias culturales y legislativas entre los países de ese contexto y España parecen no menoscabar la utilidad de la escala de Neosexismo como una medida de sexismo en nuestro país.

De forma no sorprendente, los varones de mayor edad y los de menor nivel educativo se mostraron más neosexistas. Sin embargo, menos previsible ha sido el resultado de que apenas haya diferencias en Neosexismo entre quienes trabajan y quienes no lo hacen (y la tendencia es que quienes trabajan sean menos sexistas). La realidad laboral de nuestro país, con una alta tasa de desempleo y de trabajo precario femenino y con las mujeres trabajando fundamentalmente en el sector servicios y en trabajos poco deseables para la mayoría de los varones, podría explicar este resultado. En cambio sí parece lógico que quienes tienen mujeres que trabajan fuera del hogar sean menos sexistas, dado que el desarrollo profesional de sus mujeres posiblemente tenga más efectos positivos (sobre la economía familiar) que negativos (amenaza al varón).

Aunque la puntuación en Neosexismo están relacionada en la forma predicha con la oposición a la acción positiva, la magnitud de esta relación es menor a la encontrada por Tougas y cols. (1995) ($r = -.58$ en el caso de los estudiantes y $r = -.36$ en el de los trabajadores). Quizás este resultado pueda deberse a que los participantes no tuvieran una idea clara de estas medidas, dada su escasa implantación en el terreno laboral español, o a que estas medidas fueran vistas como muy generales y abstractas, no suponiendo ninguna amenaza para los propios intereses. Por ejemplo, una persona puede ser neosexista, pensando que las mujeres están presionando

demasiado o yendo demasiado lejos y al mismo tiempo admitir que «después de tantos años de discriminación, es absolutamente justo que se elaboren programas que aseguren a las mujeres que van a recibir un trato justo e igualitario» (uno de los ítems que medía la actitud hacia la acción positiva), siempre y cuando que esos programas no se lleven a cabo en la empresa en la que él trabaja y supongan una amenaza tangible.

Tougas y cols. (1995) encontraron que la percepción subjetiva de amenaza a los intereses grupales es lo que estaba detrás del Neosexismo (y ambas variables las que influía en la oposición a las políticas de acción positiva). Sin embargo, nosotros hemos encontrado una relación diferente: son las creencias neosexistas las que están detrás de la percepción de amenaza a los intereses colectivos de los varones. En España, como nuestros datos también sugieren, los varones no perciben una fuerte amenaza a sus intereses como grupo. Sin embargo, quienes tienen creencias neosexistas, consideradas como una extensión del sexismo tradicional, (esto es, creen que las mujeres van demasiado rápido, que están presionando demasiado, que muchos de sus logros recientes son inmerecidos, etc.) sí tienden a ver sus intereses colectivos amenazados y eso les lleva a oponerse a las medidas de acción positiva.

En definitiva, podemos decir que la escala de Neosexismo se presenta como una herramienta útil para medir las nuevas formas de sexismo que pueden aparecer con cierta fuerza en nuestro país, especialmente en la esfera laboral, conforme la mujer siga incorporándose al mundo laboral y su desarrollo profesional siga en aumento. Esperamos que futuros estudios permitan ayudar a comprender los entresijos de una realidad que en apariencia puede reflejar una igualdad entre hombres y mujeres bastante distante de la situación real que existe, mucho más desigual.

Agradecimientos

Parte de esta investigación ha sido realizada dentro del proyecto SEC98-0901, concedido por la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología dentro del Plan Nacional de I + D.

Referencias

- Avila, A. y Tomé, M.C. (1987). *Nueva revisión de la escala de Deseabilidad Social de Crowne y Marlowe (versión castellana)*. Segundo Congreso de Evaluación Psicológica. Madrid.
- Baron, R.M. y Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Cameron, C. (1977). Sex-role attitudes. En S. Oskamp (Ed.), *Attitudes and opinions* (pp. 339-359). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Campbell, B., Schellenberg, E.G. y Senn, C.Y. (1997). Evaluating measures of contemporary sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 89-102.
- CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas) (1995). *Estudio CIS 2194. Mujeres e igualdad de oportunidades*. Madrid: CIS.
- Deaux, K. (1976). Sex: A perspective on the attribution process. En J. H. Harvey, R.F. Ickes & R.F. Kidd (Eds.), *New directions in attribution research*. New York: Erlbaum, Vol.1.
- Eagly, A.H. y Mladinic, A. (1994). Are people prejudiced against women? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes, and judgments of competence. *European Review of Social Psychology*, 5, 1-36.
- Expósito, F., Moya, M. y Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: medición y correlatos. *Revista de Psicología Social*, 13, 2, 159-169.
- Glick, P. y Fiske, T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 3, 491-512.
- Goldberg, P. (1968). Are women prejudiced against women? *Transaction*, 5, 28-30.
- INE (Instituto Nacional de Estadística) (2000) *Encuesta de la población activa. 2º trimestre del 2000*. Madrid: INE.
- Instituto de la Mujer (2000). *La mujer en cifras*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Lemm, K. y Banaji, M.R. (1999). Unconscious attitudes and beliefs about men and women. In U. Paseor & F. Braun (Eds.), *Wahrnehmung und herstellung von Geschlecht* [Perceiving and performing gender] (pp. 215-235). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Masser, B. y Abrams, D. (1999). Contemporary sexism. The relationships among hostility, benevolence, and neosexism. *Psychology of Women Quarterly*, 23, 503-517.
- McConahay, J.B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. En J.F. Dovidio & S.L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination and racism* (pp. 91-125). Orlando, FL: Academic Press.

- Moya Morales, M.C. (1987). Atribución, éxito en la tarea y expectativa del rol sexual: una visión crítica del modelo de Deaux. *Revista de Psicología Social*, 2, 61-85.
- Moya Morales, M.C. (1990). Favoritismo endogrupal y discriminación exogrupal en las percepciones de las características sexo-estereotipadas. En G. Musitu Ochoa (ed.): *Procesos psicosociales básicos*. Barcelona, PPU. pp. 221-227.
- Moya, M.C., Navas, M. y Gómez, C. (1991). Escala sobre Ideología del Rol Sexual. *Libro de comunicaciones del III Congreso Nacional de Psicología Social*. Vól.1, Santiago de Compostela, pp. 554-566.
- Swin, J.K., Aikin, J.K., Hall, W.S., y Hunter, B.A. (1995). Sexism and racism: Old fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 199-214.
- Tougas, F., Brown, R., Beaton, A.M. y Joly, S. (1995). Neosexism: Plus Ça Change, Plus C'est Pareil. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21 (8), 842-849.
- Tougas, F., Brown, R., Beaton, A.M. y St-Pierre, L. (1999). Neosexism among women: The role of personally experienced social mobility attempts. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25 (12), 1.487-1.497.

Acceptado el 2 de mayo de 2001