

## AUTOASIGNACIÓN DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO: IMPLICACIONES PARA LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Montes Berges, Beatriz  
Departamento de Psicología  
Universidad de Jaén  
[bmontes@ujaen.es](mailto:bmontes@ujaen.es)

Aranda López, María  
Departamento de Psicología  
Universidad de Jaén  
[aranda@ujaen.es](mailto:aranda@ujaen.es)

Pérez-Cordón, Luis Gonzaga  
Departamento de Informática  
Universidad de Jaén  
[lgonzaga@ujaen.es](mailto:lgonzaga@ujaen.es)

Castillo-Mayén, M<sup>a</sup> del Rosario  
Departamento de Psicología  
Universidad de Jaén  
[mcmayen@ujaen.es](mailto:mcmayen@ujaen.es)

### RESUMEN

La presencia de la competencia transversal en materia de género impuesta por los grados supone el reconocimiento de la importancia del abordaje del mismo tanto para la evolución de nuestra sociedad, como, para la consecución de relaciones de igualdad entre las personas. El objetivo de este trabajo fue aumentar el conocimiento de los estudiantes de la UJA acerca de los estereotipos y roles internalizados para que, al ser conscientes de ellos, pudieran evitarlos. 113 estudiantes completaron una escala de estereotipos de género actuales (EGA), una tarea de estructura jerárquica y un breve cuestionario sociodemográfico. Los resultados se resumen en dos aportaciones fundamentales. Por un lado, se han observado algunos cambios en los estereotipos que se asignan cada grupo de género, encontrándose tanto en mujeres como en hombres una mayor identificación con estereotipos positivos asociados con el grupo de género contrario y una menor identificación con estereotipos negativos asociados con el grupo de género al que pertenecen. Por otro lado, en relación a la influencia de los estereotipos de género sobre los comportamientos potencialmente discriminatorios, se observó que una mayor autoasignación de estereotipos positivos tanto masculinos como femeninos se relacionaba positivamente con un autoposicionamiento superior en la tarea de estructura jerárquica.

### PALABRAS CLAVE

Estereotipos de género, Educación universitaria, Igualdad, Roles de género, EEES.

## INTRODUCCIÓN

Nuestra universidad española se encuentra actualmente sumergida completamente en el nuevo Espacio Europeo de Educación Superior. La implantación de los nuevos grados ya en marcha, no sólo supone el reto ya admitido de plantear planes de estudios renovados que atienden a un esquema y un modo común de trabajar, sino que también aparece el concepto de la adquisición de competencias que trasciende de las meramente académicas y cognitivas para incluir otras más relacionadas con habilidades propias del ámbito laboral y de la vida diaria. Es en y por esta última área, que la adquisición de determinadas competencias se propone como el método indispensable para cambiar a los/as futuros/as ciudadanos/as y por ende, para introducir cambios profundos en nuestra sociedad.

Surge, así, la competencia transversal en materia de género como una competencia que puede y debe adquirirse desde todas las disciplinas, pues supone la base del entendimiento entre hombres y mujeres como futuros/as compañeros/as de trabajo, en un plano mínimamente intimista.

Sin embargo, y a pesar de la presencia de la necesidad de adquisición de esta competencia en todos los grados, sólo en una mínima parte de ellos existe un abordaje del tema desde una perspectiva de análisis serio de los roles y los estereotipos de género existentes, de sus causas y consecuencias, y de lo que es más importante aún, de cómo cambiarlos.

En estas páginas, exponemos un trabajo que se llevó a cabo para concienciar a un grupo amplio de estudiantes de distintos grados de la Universidad de Jaén sobre la importancia de los estereotipos y roles de género y de cómo éstos siguen ejerciendo una notable influencia en las decisiones que tomamos.

Así, puesto que nuestra sociedad sigue justificando, de una u otra forma, la supremacía del hombre y la inferioridad de la mujer fundamentalmente a través de los estereotipos y los roles de género (Faulkner, Stoltemberg, Logen, Nolder y Shooter, 1992; Saunders, 1992), se hace preciso un análisis de los mismos, para en una segunda fase, proporcionar un feedback sobre los resultados obtenidos y con ellos contribuir a la concienciación del alumnado.

Los estereotipos de género son un conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen mujeres y hombres, que se suele aplicar de manera indiscriminada a todos los miembros de uno de estos dos grupos (Morales, Moya, Gaviria y Cuadrado, 2007). Los estereotipos de género, al igual que el resto de estereotipos, simplifican el procesamiento de la información a través de la categorización, lo que posibilita una evaluación rápida sobre una persona, grupo o situación. En este sentido son positivos, sin embargo, las interpretaciones pueden ser imprecisas o sesgadas, ya que se pierden características individuales.

Estas creencias están tan internalizadas que, desde el momento en el que el individuo que percibe categoriza a una persona como hombre o mujer, le aplica de manera casi automática las características asociadas a su categoría de género. En este sentido, los estereotipos de género cumplen una *función descriptiva*, es decir, ofrecen información sobre las características de mujeres y hombres. Pero, además de esto, también indican qué es deseable y cómo debería comportarse cada grupo de género, lo que se denomina la *dimensión prescriptiva de los estereotipos* (Burgess y Borgida, 1999). Aunque ambos conceptos están relacionados, se trata de constructos distintos que dan lugar a discriminación a través de procesos diferentes.

Los aspectos descriptivos de los estereotipos de género dan lugar a una forma de discriminación “fría” que no está tan basada en los prejuicios de género como la discriminación que se deriva de los aspectos prescriptivos (Fiske, 1998). Es un tipo de discriminación que suele producirse sin hostilidad y sin que exista una intención abierta de discriminar. Tiene, además, una función cognitiva, actúa organizando y estructurando el flujo de información sobre hombres y mujeres al que se hace frente día a día. En contraste, los aspectos prescriptivos de los estereotipos de género se caracterizan por tener un componente más motivacional, concretamente, sirven para mantener, reforzar o justificar la estructura de poder social existente que favorece a los hombres, recompensando a las mujeres que se amoldan a roles de género tradicionales y sancionando tanto a mujeres como a hombres que transgreden estas prescripciones. Esto da lugar a una discriminación intencional hacia las mujeres relacionada con la amenaza percibida por los hombres y posee una fuerte carga emocional (Fiske, 1998).

Concretamente, en este estudio se llevaron a cabo una serie de actuaciones con las que se pretendía, de forma general, favorecer la interdisciplinariedad entre asignaturas y la formación transversal de aspectos relevantes relacionados con la perspectiva de género. En cuanto a los objetivos específicos se plantearon los siguientes.

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ser conscientes de la importancia de la igualdad de género como competencia transversal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disminuir los prejuicios y estereotipos asociados al género para prevenir posibles sesgos en el futuro desempeño profesional.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Introducir el estudio, desde el autodescubrimiento y la aplicación del aprendizaje, de variables individuales y sociales que pueden afectar a la futura práctica profesional del alumnado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proporcionar retroalimentación al alumnado basada en los propios resultados obtenidos a través de la aplicación de este estudio.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Llevar a cabo un aprendizaje más aplicado y próximo a un contexto real empresarial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar un material como resultado de las actuaciones en las distintas asignaturas que sirva para transferir en años sucesivos el conocimiento adquirido.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Implementar programas y metodologías alternativas basadas en las TIC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Favorecer el autoconocimiento del alumnado.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hacer conscientes de la presencia de los estereotipos de género y la influencia que éstos tienen en la toma de decisiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover la adquisición de actitudes relacionadas con la igualdad de oportunidades.</li> </ul>

Para la consecución de estos objetivos se llevaron a cabo diversas actuaciones en tres asignaturas correspondientes a distintas titulaciones. Dichas titulaciones fueron elegidas por su importante vinculación con el ámbito laboral y su gran potencial para la transferencia de resultados. Dos de las materias, *Informática Aplicada a la Gestión de Empresa* y *Psicología del*

*Trabajo y de las Organizaciones* poseen relación relevante con el mundo laboral, es decir, el futuro profesional del alumnado se desarrollará, en gran medida, en el contexto empresarial y organizacional. Es precisamente en este aspecto en el que se incidió –y se continúa haciendo– con las actuaciones realizadas.

De forma específica, se perseguía hacer consciente al alumnado de sus propias creencias estereotípicas, de la influencia que éstas tienen (o pueden tener) en la toma de decisiones empresarial (por ejemplo, en los procesos de selección o de reorganización del personal) y de las estrategias para optimizar las creencias positivas o cambiar las negativas. La tercera de las materias, *Informática Aplicada*, por su naturaleza, necesita de una metodología de aprendizaje eminentemente práctica y, si bien esto es así en la realidad, en la mayoría de ocasiones este aprendizaje práctico se basa en supuestos ficticios, lo que disminuye la percepción de aplicabilidad de los conceptos aprendidos por el alumnado. Para solventar este déficit, nos propusimos implicar de forma activa al alumnado de esta asignatura en la elaboración de una solución software para el procesamiento automático de la información recogida en las otras dos asignaturas. Además, a lo largo de la implementación de las actuaciones, se trabajaron de forma transversal aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades, pues el fin último del estudio era dotar al alumnado de conocimientos y estrategias para desempeñar su trabajo sin la influencia de los sesgos que producen los estereotipos (ya sean de género, raciales, etc.). Finalmente, los distintos resultados se utilizarán como material para dichas asignaturas y se transferirán a otras de la misma naturaleza.

## MÉTODO

### Participantes

113 estudiantes de las titulaciones de Ingeniería en Geodesia y Cartografía y Diplomatura en Ciencias Empresariales de la Universidad de Jaén participaron en este estudio. De ellos, 70 eran mujeres y 43 fueron hombres. La desigualdad en el número fue propiciada por la desigualdad actual existente en el número de alumnas y alumnos que estudian en la Universidad de Jaén. El rango de edad fue de 18 a 30 años ( $M = 20.88$ ,  $DT = 1.93$ ).

### Instrumentos

Se les pidió a todas las personas que participaron en el estudio que contestaran un breve cuestionario de datos sociodemográficos, la escala de estereotipos de género actuales y una tarea de discriminación.

*Escala de Estereotipos de Género Actuales (Castillo-Mayén y Montes-Berges, 2007)*

La escala consiste en un listado de 40 adjetivos relacionados con estereotipos de género utilizados en la actualidad para describir a las personas en general, o a los hombres y mujeres en particular (Anexo 1). Los participantes contestaron a través de una escala tipo Likert en qué grado se sentían identificados con cada uno de los adjetivos, donde 1 indicaba que el adjetivo es “totalmente característico de la persona” y 5 “nada característico”. Los 40 adjetivos estaban distribuidos de acuerdo al género y la valencia, de manera que 20 eran estereotipos femeninos (10 positivos y 10 negativos) y 20 eran estereotipos masculinos (10 positivos y 10 negativos).

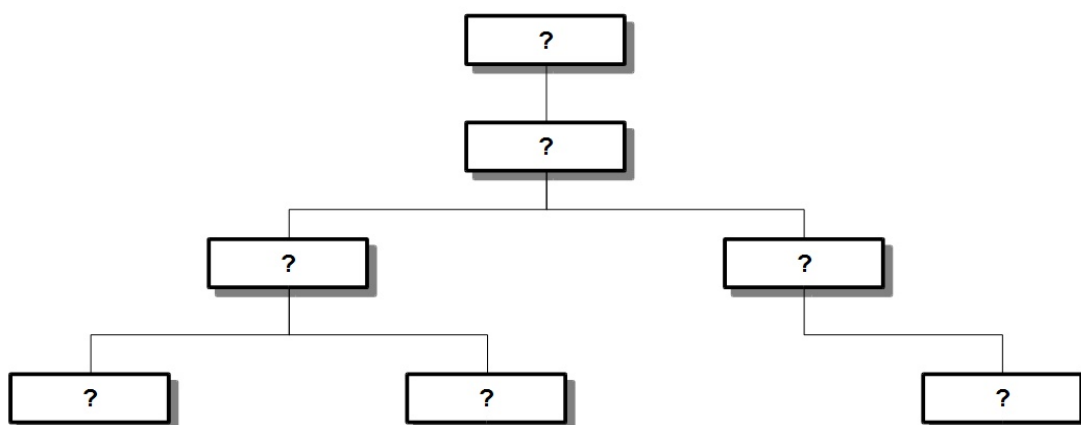
*Tarea de Estructura Jerárquica (adaptada de Damdrun, Guimond y Méot, 2005).*

A los participantes se les planteaba una situación ficticia en la que debían de asumir que formaban parte del personal de una oficina compuesto por 6 empleados (3 hombres y 3 mujeres) y ellos mismos. La única información ofrecida fue el nombre de las supuestas personas candidatas (escogidos del listado de nombres más frecuentes del Instituto Nacional de Estadística, 2009). Con el fin de que el criterio del género fuera la única clave para la resolución de la tarea, no se les proporcionó ningún otro dato. Además, la tarea podría plantear una situación de competición entre los grupos de género en la que el favoritismo endogrupal cobraría fuerza.

La tarea consistía en que cada participante debía situar a cada persona candidata, y a sí mismo/a, en un organigrama empresarial. Para ello, se presentó una estructura jerárquica con cuatro niveles y siete posiciones (ver Figura 1). Con el fin de reforzar la importancia de la posición asignada, sobre el nivel más alto de la estructura se escribió "Líder del grupo". En la cabecera de la tarea aparecía el título "Dirección en las organizaciones".

Como medida de discriminación se utilizó la posición asignada a las tres candidatas en la estructura jerárquica, entendiéndose que la tendencia sistemática por parte de los hombres a rechazar a los miembros del exogrupo de la parte superior de la estructura social puede considerarse como un comportamiento discriminatorio; mientras que en el caso de las mujeres, esta misma conducta estaría reflejando favoritismo exogrupal (Dambrun et al., 2005). En concreto, teniendo en cuenta que existían cuatro niveles (siendo el primero correspondiente a la situación de líder de la organización) y siete posiciones en la estructura, la puntuación media más alta que podía obtenerse era de 3.66 y la más baja de 1.66. Para llevar a cabo este cálculo, a cada elemento se le asignó una puntuación en relación a la posición asignada a las mujeres en la estructura, desde el 1 (nivel más alto) a 4 (nivel más bajo). Por tanto, a mayor puntuación más discriminación se manifestaba. Además de esta medida de discriminación, esta tarea permitió conocer en qué lugar se situó cada participante dentro de la estructura. Para ello, se tuvo en cuenta el nivel en el que situaba cada persona, desde el "1", correspondiente a la posición de líder, hasta el "4", vinculado a la últimas tres posiciones en la estructura.

Figura 1. Estructura del organigrama



## Procedimiento

Para el desarrollo del estudio se dividieron las actuaciones en cinco grandes fases ordenadas cronológicamente.

En una primera fase, se procedió a la adaptación de la escala de estereotipos de género actuales (EGA) a formato web (ver Figura 2). Para llevar a cabo esta fase se partió de una solución software ya creada por varios miembros de nuestro grupo de investigación (Montilla, Pérez Cordón y Montes-Berges, 2010) en la que se adaptó una escala de violencia de género a formato web.

Figura 2. Imagen de la escala de estereotipos de género actuales (Castillo-Mayén y Montes-Berges, 2007) en su versión digitalizada.

EGA - Selección de personal

0% 100%

**Amable**

- En absoluto característico de mí
- Poco característico de mí
- Ni característico ni no característico
- Bastante característico de mí
- Totalmente característico de mí

<< Previo      Siguiete >>

En la segunda fase se evaluaron los estereotipos del alumnado de Informática Aplicada a la Gestión de Empresa y las respuestas emitidas en la tarea diseñada para medir la influencia de los estereotipos. Ambos instrumentos de medida se completaron de forma grupal, y la participación fue anónima y voluntaria.

En la tercera fase se llevó a cabo el procesamiento de la información obtenida a partir de la fase anterior por parte del alumnado de Geodesia y Cartografía. En concreto, los participantes exportaron y clasificaron los datos recogidos en la solución software a un formato que permitía una visualización e interpretación de los mismos más organizada y clarificadora. De esta forma, conseguimos que la información estuviera disponible para su posterior utilización en la siguiente fase. Además, se analizaron estadísticamente los datos obtenidos para comprobar: 1) la autoasignación de estereotipos de género en los participantes, y 2) la relación entre dicha autoasignación y las decisiones tomadas en la tarea de estructura jerárquica respecto tanto a la posición otorgada a las candidatas como a la propia posición.

Respecto a la cuarta fase, ésta se focalizó en la retroalimentación de los resultados obtenidos en la etapa anterior al alumnado de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, así como en la elaboración de estrategias para disminuir o eliminar la influencia de los estereotipos en la dinámica empresarial. Para ello, se utilizaron recursos materiales didácticos y bibliográficos

sobre actitudes y sus componentes (entre ellos los estereotipos) y su papel en el comportamiento. Además, se presentaron los resultados del estudio anterior en formato audiovisual, lo que favoreció la comprensión de la información.

Finalmente, una vez concluida la etapa anterior, en la que nos encontramos en la actualidad, se recopilará toda la información derivada de las distintas fases y se elaborará un material didáctico, con una importante base empírica y un gran potencial aplicado, que se utilizará como base para la formación transversal en materia de género en distintas asignaturas. Además, el material final elaborado estará disponible en CD y en la página de docencia virtual para próximas convocatorias de estas asignaturas y otras relacionadas, así como para su transferencia en espacios especializados (Congresos, jornadas, etc.)

## RESULTADOS

Los resultados que se presentan a continuación son los derivados del estudio empírico realizado en las fases segunda y tercera, en el que se analizó a) la *autoasignación de estereotipos* y b) su *papel en la toma de decisiones en una tarea que media discriminación*.

### A) *Autoasignación de estereotipos de género.*

En primer lugar, se llevó a cabo un ANOVA con el objeto de identificar diferencias significativas en la asignación de estereotipos en función del género de los participantes. Los estereotipos fueron agrupados en cuatro categorías: estereotipos femeninos positivos (EFP), estereotipos masculinos positivos (EMP), estereotipos femeninos negativos (EFN) y estereotipos masculinos negativos (EMN).

Los resultados revelaron, por un lado, que las mujeres se identificaron en mayor medida que los hombres con EFP,  $F_{(1,112)} = 10.14$ ,  $p = .002$ . Por otro lado, los hombres se asignaron más estereotipos masculinos que las mujeres, tanto positivos como negativos,  $F_{(1,112)} = 5.30$ ,  $p = .023$ ,  $F_{(1,112)} = 14.35$ ,  $p < .001$ , respectivamente (Tabla 1).

En segundo lugar, para comparar la asignación de estereotipos agrupados en categorías tanto en el grupo de mujeres como en el de hombres realizamos una comparación de medias para muestras relacionadas. Los datos mostraron que las mujeres se describían con más estereotipos femeninos positivos que con estereotipos masculinos positivos,  $t_{(69)} = 18.61$ ,  $p = .005$ , y negativos,  $t_{(69)} = 34.48$ ,  $p = .010$ . En cuanto a los hombres, también se describieron con más estereotipos femeninos positivos que con masculinos positivos,  $t_{(42)} = 8.16$ ,  $p = .001$ .

Las medias y las desviaciones típicas en la autoasignación de estereotipos pueden observarse en la Tabla 1.

De forma descriptiva, analizamos qué estereotipos se asignaron con mayor y menor frecuencia cada grupo de género. En cuanto a los más frecuentes, encontramos que los estereotipos femeninos positivos fueron los adjetivos con los que más identificados se sentían tanto mujeres como hombres (e.g., limpia/o o familiar). Al mismo tiempo, se observó que las mujeres además de autoasignarse estereotipos tradicionales femeninos como "limpia" y "familiar" también se identificaron con características consideradas tradicionalmente masculinas como "sexualmente activa" u "orientada a la profesión". En cuanto a los hombres, se autoasignaron tanto estereotipos típicamente femeninos como "limpio" y "familiar" como aquellos vinculados a roles masculinos como "orientado a la profesión" y "líder".

Respecto a los menos frecuentes, encontramos que el estereotipo menos utilizado para describirse tanto hombres como mujeres fue el de “maltratador/a”. En general, los participantes se sintieron poco identificados con los estereotipos negativos masculinos y femeninos.

Tabla 1. Medias y desviaciones típicas de la autoasignación de estereotipos en la muestra total y en mujeres y hombres.

	N		Mujer		Hombre	
	M	DT	M	DT	M	DT
EFP	3.94	(0.41)	4.04	(0.39)	3.79	(0.41)
EMP	3.11	(0.42)	3.04	(0.38)	3.23	(0.46)
EFN	2.46	(0.43)	2.52	(0.42)	2.37	(0.44)
EMN	1.69	(0.36)	1.59	(0.34)	1.84	(0.86)

*b) Descripción de las respuestas a la tarea de estructura jerárquica en función del género y de la autoasignación de estereotipos.*

En relación a la posición en la que se situaron a las candidatas en la estructura, los análisis mostraron que el 2.9% de las alumnas situaron a las candidatas en los tres primeros puestos, mientras que ningún alumno tomó esta decisión. El 31.4% de las mujeres y el 25.6% de los hombres situaron a las candidatas en los puestos medios de la estructura. Finalmente, un 1.4% de las mujeres posicionaban a las candidatas en los tres últimos puestos, y un 7.0% de los hombres respondieron de la misma manera. Para conocer la posición en la que las mujeres y los hombres se situaban en la estructura se realizó un ANOVA. Según los resultados obtenidos, no se encontraron diferencias significativas entre los grupos de género en ninguno de los niveles. No obstante, los datos descriptivos mostraron un posicionamiento ligeramente mayor de los alumnos en comparación con las alumnas en niveles superiores del organigrama. El 40% de las mujeres se situaron como líderes frente al 51.2% de los hombres que se situaron en esta misma posición.

Para determinar si existían diferencias entre hombres y mujeres en la asignación de un candidato o una candidata como líder, se llevó a cabo un ANOVA, observándose que las mujeres elegían de forma significativa a más candidatas como líderes en comparación con los hombres,  $F_{(1,111)} = 70.97$ ,  $p < .001$ . En concreto, un análisis de frecuencias reveló que las alumnas elegían como líder a otra mujer en un 73.2% de las ocasiones, mientras que los hombres lo hacían en un 57.1%.



Finalmente, en cuanto a la relación entre la autoasignación de estereotipos de género y las respuestas a la tarea, se observó que a mayor identificación con estereotipos masculinos positivos, menor posición se otorgaba a las candidatas,  $r = .284$ ,  $p < .001$ . En segundo lugar, los análisis mostraron que a mayor autoasignación de estereotipos masculinos (positivos y negativos) se situaba en mayor medida a los hombres como líderes,  $r = .210$ ,  $p < .001$  y  $r = .296$ ,  $p < .001$ , respectivamente. En tercer lugar, se observó que a mayor autoasignación de estereotipos femeninos y masculinos positivos, mayor posición se otorgaban los participantes, tanto los hombres como las mujeres,  $r = -.240$ ,  $p < .005$  y  $r = -.427$ ,  $p < .001$ , respectivamente.

## CONCLUSIONES

Uno de los objetivos principales de este estudio era hacer más consciente al alumnado universitario sobre la influencia de los estereotipos de género en el comportamiento discriminatorio, centrándonos en decisiones reales que se pueden tomar en el ámbito organizacional. Para que las implicaciones de este estudio resultaran más cercanas para la comunidad universitaria, en concreto para el alumnado, se ha contado con la participación activa de diferentes grupos de estudiantes en las distintas fases de la investigación, que pertenecían a titulaciones vinculadas con el contexto laboral. Hemos podido observar que esta forma de plantear el desarrollo de este estudio ha tenido una acogida entusiasta por parte del alumnado universitario de las actividades propuestas, que esperamos se ponga de manifiesto en la aplicación de los conocimientos adquiridos sobre los cimientos en los que se sustenta la discriminación de género (aspecto que se evaluará en fases posteriores de la investigación).

Los resultados obtenidos sobre la autoasignación de estereotipos de género y su relación con decisiones organizacionales potencialmente discriminatorias perfilan diversas líneas de actuación que se pueden llevar a cabo para eliminar la influencia de este tipo de creencias. De manera más concreta, por un lado, se han observado algunos cambios en los estereotipos que se asignan cada grupo de género, encontrándose tanto en mujeres como en hombres una mayor identificación con estereotipos positivos asociados con el grupo de género contrario y una menor identificación con estereotipos negativos asociados con el grupo de género al que pertenecen. Por ejemplo, las mujeres se asignaron en gran medida la característica estereotípica *orientada a la carrera profesional* y no se identificaron con características como *sumisa* o *pasiva*. Por su parte, los hombres se asignaron características como *familiar* o *sociable*, mientras que no se identificaron con cualidades como *agresivo*. Sin embargo, parecen necesarias actuaciones dirigidas a que las mujeres se identifiquen en mayor medida con características estereotípicas positivas, consideradas hasta ahora masculinas, como *poderosas* y *líderes*.

Por otro lado, en relación a la influencia de los estereotipos de género sobre los comportamientos potencialmente discriminatorios, se observó que una mayor autoasignación de estereotipos positivos tanto masculinos como femeninos se relacionaba positivamente con un autoposicionamiento superior en la estructura jerárquica presentada en la tarea. De esta manera, se hace explícito que la identificación con características estereotípicas asociadas tanto con el grupo de género al que se pertenece como con el género contrario favorece la autopercepción como persona que puede ocupar un puesto de liderazgo. Sin embargo, los resultados de este estudio también mostraron que una mayor identificación con estereotipos de género masculinos (positivos y negativos) se relacionó con situar a los hombres en mayor medida como líderes. Además, la autoasignación de estereotipos masculinos, concretamente de valencia positiva, se relacionó con situar a las candidatas en niveles más bajos de la jerarquía, lo que supone una

conducta discriminatoria hacia las mujeres. De esta manera, parece que la autoasignación de estereotipos masculinos puede tener consecuencias positivas para la persona que se identifica con ellos pero consecuencias negativas para las conductas potencialmente discriminatorias. Es por ello que resultaría adecuado explorar con más detalle los estereotipos masculinos con el fin de identificar qué características pueden resultar beneficiosas y se han de promover y sobre cuáles habría intervenir.

En conjunto, consideramos que los resultados y conclusiones obtenidas en este estudio pueden favorecer el desarrollo de estrategias específicas para combatir los estereotipos de género y sus consecuencias discriminatorias. Es precisamente en esa fase en la que se encuentra la investigación presentada. Al mismo tiempo, la información proporcionada con esta investigación puede orientar en la implementación del género como materia transversal en los nuevos grados.

## REFERENCIAS

- Burgess, D. y Borgida, E. (1999): "Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination", *Psychology, Public Policy and Law*, 5, (655-692).
- Castillo-Mayén M. R. y Montes-Berges, B. (2007): "Escala de estereotipos de género actuales", *Iniciación a la investigación*, 2: a5. <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/ininv/article/view/198/179>. Consultado: 15/07/2010.
- Dambrun, M., Guimond, S. y Méot, A. (2005): "Social dominance orientation, prejudice, and discrimination: A new computer-based method for studying discriminatory behaviors", *Behavior Research Methods*, 37, 1, (91-98).
- Faulkner, K., Stoltemberg, C. D., Logen, R., Nolder, M. y Shooter, E. (1992): "Cognitive-behavioral treatment for male spouse abusers", *Journal of Family Violence*, 7, (35-55).
- Fiske, S. T. (1998): "Stereotyping, prejudice, and discrimination", en Gilbert, D.T., Fiske, S.T. y Lindzey G., (Eds.): *The Handbook of Social Psychology*, McGraw-Hill, Boston, (357-411).
- Instituto Nacional de Estadística (2009): Nombres más frecuentes por nacionalidad. <http://www.ine.es/daco/daco42/nombyapel/nombyapel.htm>. Consultado: 13/04/2010.
- Montilla, G., Pérez Cordón, L. G. y Montes-Berges, B. (2010): "Towards an Education Aware of the Gender Violence Problematic", en Gómez Chova, L., Martí Belenguer, D. y Candel Torres, I. (Eds.), *INTED 2010 Proceedings, IATED, Valencia* (4535-4540).
- Morales, J. F., Moya, M., Gaviria, E. y Cuadrado, I. (2007): *Psicología Social* (3ª Ed.). McGraw-Hill: Madrid.
- Saunders, D. M. (1992): *New approaches to employee management: Fairness in employee selection*, (Vol. 1). JAI Press: Greenwich, CT.

**ANEXO 1. ESCALA DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO ACTUALES**  
(EGA, Castillo-Mayén y Montes-Berges, 2007).

A continuación, le pedimos que, por favor, indique en qué medida considera que los adjetivos que se presentan son característicos de usted. Para ello, utilice la siguiente escala, que va desde (1) "en absoluto característico de mí", hasta (5) "totalmente característico de mí", indicando los demás números grados intermedios. Rodee con un círculo el número que mejor se corresponda.

- (1) En absoluto característico de mí
- (2) Poco característico de mí
- (3) Ni característico ni no característico
- (4) Bastante característico de mí
- (5) Totalmente característico de mí

	En absoluto característico de mí	Poco característico de mí	Ni característico ni no característico	Bastante característico de mí	Totalmente característico de mí
Agresivo/a	1	2	3	4	5
Amable	1	2	3	4	5
Calculador/a	1	2	3	4	5
Cálido/a	1	2	3	4	5
Científico/a	1	2	3	4	5
Con alta habilidad en matemáticas	1	2	3	4	5
Con buen gusto	1	2	3	4	5
Con éxito profesional	1	2	3	4	5
Coqueto/a	1	2	3	4	5
Desagradable	1	2	3	4	5
Desquiciado/a	1	2	3	4	5
Enrevesado/a	1	2	3	4	5
Expresivo/a	1	2	3	4	5
Familiar	1	2	3	4	5
Fanfarrón/a	1	2	3	4	5
Fuerte físicamente	1	2	3	4	5
Histórico/a	1	2	3	4	5
Imprudente	1	2	3	4	5
Inexpresivo/a	1	2	3	4	5
Liberado/a	1	2	3	4	5
Líder	1	2	3	4	5
Limpio/a	1	2	3	4	5
Llorón/a	1	2	3	4	5
Maleducado/a	1	2	3	4	5
Maltratador/a	1	2	3	4	5
Maniático/a	1	2	3	4	5
Oprimido/a	1	2	3	4	5
Orientado/a	1	2	3	4	5

a la carrera profesional					
	En absoluto característico de mí	Poco característico de mí	Ni característico ni no característico	Bastante característico de mí	Totalmente característico de mí
Orientado/a a la familia	1	2	3	4	5
Pasivo/a	1	2	3	4	5
Poderoso/a	1	2	3	4	5
Presumido/a	1	2	3	4	5
Saludable	1	2	3	4	5
Sexualmente activo/a	1	2	3	4	5
Sociable	1	2	3	4	5
Sucio/a	1	2	3	4	5
Sumiso/a	1	2	3	4	5
Tranquilo/a	1	2	3	4	5
Vicioso/a	1	2	3	4	5
Violento/a	1	2	3	4	5