

## 14.2: El inicio del prejuicio



Figura 14.2: Mientras este bebé mira la cara de su padre, está aprendiendo sobre las personas. <sup>[204]</sup>

La gente a menudo es muy hábil para la percepción de las personas, que es el proceso de aprender sobre otras personas, y nuestros cerebros están diseñados para ayudarnos a juzgar a los demás. Los bebés prefieren mirar las caras de las personas más que otros patrones visuales, y los niños aprenden rápidamente a identificar a las personas y sus expresiones emocionales. Como adultos, podemos identificar y recordar un número potencialmente ilimitado de personas a medida que navegamos por nuestra vida social, y formamos impresiones de ellos rápidamente y sin mucho esfuerzo. Además, nuestras primeras impresiones son, al menos en algunos casos, notablemente precisas.

Aprender sobre las personas es muy parecido a aprender sobre cualquier otro objeto en nuestro entorno, con una gran excepción. Con un objeto, no hay interacción: aprendemos sobre las características de un automóvil o un teléfono celular, por ejemplo, sin preocuparnos de que el automóvil o el teléfono estén aprendiendo sobre nosotros. Es un proceso en un solo sentido. En cambio, con las personas, hay un proceso social bidireccional: al igual que estamos aprendiendo sobre otra persona, esa persona está aprendiendo de nosotros, o quizá intentando evitar lo que conocemos mejor. Por ejemplo, la investigación descubrió que cuando otras personas nos miran directamente, procesamos sus características de manera más completa y rápida, y las recordamos mejor que cuando las mismas personas no nos miran.

En la dinámica social con los demás, tenemos dos objetivos: primero, necesitamos aprender sobre ellos, y segundo, queremos que aprendan sobre nosotros (y esperamos que les agrademos y nos respeten). Nuestro enfoque aquí está en el proceso anterior: qué sentido le damos a otras personas. Pero recuerda que, así como los estás juzgando, ellos te están juzgando a ti. Hemos visto que cuando se les pide a las personas que se describan a sí mismas, generalmente lo hacen en términos de sus características físicas ("Soy realmente alto"), categoría social ("Soy una mujer") y rasgos ("Soy amigable"). Estas características reflejan bien las dimensiones que usamos cuando intentamos formar impresiones de otros. <sup>[205]</sup>

También podemos usar la comunicación no verbal para interpretar diferentes escenarios, lo que a su vez nos ayuda a formarnos, tanto consciente como inconscientemente.

### Comportamiento no verbal

El comportamiento no verbal es cualquier tipo de comunicación que no implica hablar, incluidas las expresiones faciales, el lenguaje corporal, el tacto, los patrones de voz y la distancia interpersonal. Los comportamientos no verbales se usan para reforzar las palabras habladas (Hostetter, 2011), pero también incluyen cosas como la distancia interpersonal (qué tan lejos está la otra persona), el tono de voz, la mirada y los gestos con las manos y las posiciones corporales (DePaulo et al., 2003). El comportamiento no verbal afecta la forma en que las personas interpretan diferentes escenarios, de manera consciente.

La capacidad de decodificar el comportamiento no verbal se aprende temprano, incluso antes del desarrollo del lenguaje (Walker-Andrews, 2008). Tendemos a gustar de personas que tienen un tono de voz agradable y una postura abierta, que se encuentran a una distancia adecuada de nosotros y que nos miran y tocan durante el tiempo "correcto", ni mucho, ni muy poco. Y, por supuesto, el comportamiento importa; Las personas que caminan más rápido son percibidas como más felices y poderosas que las que caminan más lento (Montepare y Zebrowitz-McArthur, 1988).

Aunque pueden ser bastante buenos en algunos casos, las personas a menudo no son conscientes de su capacidad para emitir juicios precisos. Rule, Ambady, Adams y Macrae (2008) descubrieron que, aunque los participantes en su investigación eran bastante precisos en sus percepciones, no podían explicar cómo emitían sus juicios. Afirman que estaban "simplemente adivinando" y apenas podían creer que estaban haciendo los juicios correctos. Estos resultados sugieren que se hicieron sin estar plenamente conscientes de parte de los que hicieron los juicios. Además, de manera general los juicios de los participantes sobre su propia exactitud no guardaban relación con la exactitud real de sus juicios.



Figura 14.3: Los comportamientos no verbales son una forma importante de comunicación, y son particularmente importantes para expresar nuestro agrado, cuidado y cariño por los demás. <sup>[206]</sup>

Los comportamientos no verbales particulares que utilizamos, así como sus significados, están determinados por las normas sociales, y estas normas pueden variar según la cultura. Por ejemplo, las personas que viven en climas cálidos más cerca del ecuador usan más comunicación no verbal (por ejemplo, hablar con las manos o mostrar expresiones faciales fuertes) y tienen más probabilidades de tocarse durante las conversaciones que las personas que viven en climas más fríos cerca de los polos de la Tierra (Manstead, 1991; Pennebaker, Rime y Blankenship, 1996). Y la cantidad adecuada de espacio personal para mantenernos entre nosotros y los demás también varía según la cultura. En algunas culturas, por ejemplo, las de los países sudamericanos, es apropiado estar muy cerca de otra persona mientras habla con él o ella; en otras culturas, por ejemplo, en los Estados Unidos y Europa occidental, que haya más espacio interpersonal es la norma (Knapp y Hall, 2006). La cantidad apropiada de contacto visual con los demás también está determinada por la cultura. En algunas partes de América Latina, es apropiado mirarse a los ojos con otra persona, mientras que, en Japón, las personas con mayor frecuencia intentan evitar el contacto visual.

### Categorización social

Pensar en los demás en términos de pertenencia grupal se conoce como categorización social, el proceso cognitivo natural por el cual colocamos a los individuos en grupos sociales. La categorización social ocurre cuando pensamos en alguien como un hombre (frente a una mujer), una persona mayor (frente a una persona joven), una persona negra (frente a una persona asiática o blanca), y así sucesivamente (Allport, 1954/1979). Así como clasificamos los objetos en diferentes tipos, también clasificamos a las personas de acuerdo con sus pertenencias a grupos sociales. Una vez que lo hacemos, comenzamos a responder a esas personas más como miembros de un grupo social que como individuos. <sup>[207]</sup>

En el siguiente ejemplo veamos tanto la categorización social como los estereotipos en un entorno para adultos:

*Imagine por un momento que dos estudiantes universitarios, Farhad y Sarah, están hablando en una mesa del centro estudiantil de su colegio o universidad. En este punto, probablemente no los consideraríamos actuando como miembros de un grupo, sino más bien como dos individuos. Farhad está expresando sus opiniones, y Sarah está expresando las de ella. Imagine, sin embargo, que a medida que la conversación continúa, Sarah menciona una tarea que está completando para su clase de estudios de mujeres. Resulta que Farhad no cree que deba haber un programa de estudios de mujeres en la universidad, y se lo dice a Sarah. Argumenta que, si hay un programa de estudios de mujeres, entonces también debería haber un programa de estudios de hombres. Además, argumenta que las mujeres están obteniendo demasiados descansos en la jornada laboral y que los hombres cualificados son objeto de discriminación. Sarah siente todo*

lo contrario: argumenta que las mujeres han sido blanco del sexismo durante muchos, muchos años e incluso ahora no tienen el mismo acceso a trabajos bien remunerados que los hombres sí tienen.



Figura 14.4: La conversación de Sarah y Farhad nos muestra cómo funciona la categorización social. [208]

Puede ver que una interacción que comenzó a nivel individual, cuando dos individuos conversaban, ahora se ha convertido en un nivel grupal, en el que Farhad ha comenzado a considerarse a sí mismo como un hombre, y Sarah ha comenzado a considerarse a sí misma como una mujer. En resumen, Sarah ahora está argumentando sus puntos no tanto para ella, sino como representante de uno de sus grupos, es decir, las mujeres, y Farhad actúa como representante de uno de sus grupos, es decir, los hombres. Sarah siente que sus posiciones son correctas y cree que son ciertas no solo para ella sino también para las mujeres en general. Y lo mismo es cierto para Farhad. Con este ejemplo, podemos notar, que estas categorizaciones sociales pueden crear una potencial percepción errónea, y tal vez incluso hostilidad. Farhad y Sarah pueden incluso cambiar sus opiniones del uno al otro, olvidando que realmente se quieren como individuos, porque ahora están respondiendo más como miembros de grupos con puntos de vista opuestos.

Imagínese ahora que mientras Farhad y Sarah todavía están hablando, algunos estudiantes de otra universidad, cada uno con los sombreros y las chaquetas de esa escuela, aparecen en el centro de estudiantes. La presencia de estos extraños puede cambiar la dirección de la categorización social por completo, lo que lleva a Farhad y Sarah a pensar en sí mismos como estudiantes en su propia universidad. Y esta categorización social podría llevarlos a ser más conscientes de las características positivas de su universidad (el excelente equipo de rugby, el encantador campus y los estudiantes inteligentes) en comparación con las características de la otra universidad. Ahora, en lugar de percibirse a sí mismos como miembros de dos grupos diferentes (hombres versus mujeres), Farhad y Sarah podrían percibirse repentinamente como miembros de la misma categoría social (estudiantes de su universidad).

Quizás este ejemplo lo ayudará a ver la flexibilidad de la categorización social. A veces pensamos en nuestras relaciones con los demás a nivel individual y a veces a nivel grupal. Y qué grupos utilizamos en la categorización social pueden cambiar con el tiempo y en diferentes situaciones. Es más probable que se categorice como miembro de su colegio o universidad cuando su equipo de rugby o fútbol acaba de ganar un juego realmente importante, o en la ceremonia de graduación, y no lo haría así en una velada normal con su familia. En estos casos, la categoría como estudiante universitario es simplemente más notable e importante en esas circunstancias de lo que realmente es todos los demás días, y es probable que se clasifique a sí mismo en consecuencia.

Efectos similares ocurren cuando categorizamos a otras personas. Tendemos a ver a las personas que pertenecen al mismo grupo social como más similares de lo que realmente son, y tendemos a juzgar a las personas de diferentes grupos sociales como más diferentes de lo que realmente son.

#### Desarrollo de estereotipos

Nuestros estereotipos y prejuicios se aprenden a través de muchos procesos diferentes. Esta multiplicidad de causas es lamentable porque hace que los estereotipos y los prejuicios sean aún más propensos a formarse y sean más difíciles de cambiar. Por un lado, aprendemos nuestros estereotipos en parte, a través de nuestra comunicación con familia y compañeros (Aboud y Doyle, 1996) y de los comportamientos que vemos retratados en los medios (Brown, 1995). Incluso los niños de cinco años han aprendido normas culturales sobre las actividades y comportamientos apropiados para niños y niñas y también han desarrollado estereotipos sobre la edad, la raza y el atractivo físico (Bigler y Liben, 2006). Y a menudo hay una buena relación sobre los estereotipos de las categorías sociales entre los individuos dentro de una cultura determinada. En un estudio que evaluó los estereotipos, Stephanie Madon y sus colegas (Madon et al., 2001) presentaron a los estudiantes universitarios de EE.UU. Una lista de 84 términos de rasgos y les pidieron que indicaran para qué grupos cada rasgo les parecía apropiado (Figura 14.5, “Estereotipos actuales que tienen los estudiantes universitarios”). Los participantes tendían a estar de acuerdo sobre qué rasgos eran ciertos en algunos grupos, y esto era cierto incluso para los grupos de los cuales los encuestados probablemente nunca hubieran conocido a un solo miembro (árabes y rusos). Incluso hoy, existe una buena correlación sobre los estereotipos de los miembros de muchos grupos sociales, incluidos hombres y mujeres y una variedad de grupos étnicos. [209]

Americanos		Negros		Italianos	
	%		%		%
Materialistas	53.6	Aptitudes musicales	27.6	Leales a los lazos familiares	62.7
Holgazanes	30.4	Amadores de placeres	26	Amadores de tradiciones	47.5
Individualistas	28.6	Ruidosos	20.7	Apasionados	39
Amadores de placeres	28	Agresivos	15.5	Religiosos	37.3
Industriosos	23.2	Artistas	13.8	De genio irritable	35.6

Alemanes		Judíos		Chinos	
	%		%		%
Inteligentes	45.8	Muy religiosos	52.5	Inteligentes	60.3
Industriosos	37.3	Inteligentes	49.2	Leales a los lazos familiares	41.4
Nacionalistas	30.5	Amadores de tradiciones	32.2	Reservados	36.2
Inclinados a la ciencia	27.1	Perspicaces	30.5	Industriosos	32.8
Metódicos	20.3	Leales a los lazos familiares	28.8	Amadores de tradiciones	31

Figura 14.5: Estereotipos actuales que estudiantes universitarios tienen.<sup>[210]</sup>

Una vez que se establecen, los estereotipos (como cualquier otra representación cognitiva) tienden a perseverar. Comenzamos a responder a los miembros de categorías estereotipadas como si ya supiéramos cómo son. Yaacov Trope y Eric Thompson (1997) encontraron que las personas hacían menos preguntas a los miembros de las categorías sobre las que tenían estereotipos fuertes (como si ya supieran cómo eran estas personas) y que las preguntas que hicieron probablemente confirmarían los estereotipos que ya tenían.

En otros casos, los estereotipos se mantienen porque la información que confirma nuestros estereotipos se recuerda mejor que la información que los confirma. Cuando vemos que los miembros de grupos sociales realizan ciertos comportamientos, tendemos a recordar mejor la información que confirma nuestros estereotipos a la información que contradice nuestros estereotipos (Fyock y Stangor, 1994). Si creemos que las mujeres son malas conductoras y vemos que una mujer conduce mal, entonces tendemos a recordarlo, pero cuando vemos a una mujer que maneja particularmente bien, tendemos a olvidarlo. Esta correlación ilusoria es otro ejemplo del principio general de asimilación: tendemos a percibir el mundo de manera que se adapte a nuestras creencias existentes de manera más fácil de lo que cambiamos nuestras creencias para adaptarlas a la realidad que nos rodea.

Y los estereotipos se vuelven difíciles de cambiar porque son muy importantes para nosotros: se convierten en una parte integral e importante de nuestra vida cotidiana y de nuestra cultura. Los estereotipos se expresan con frecuencia en la televisión, las películas y las redes sociales, y aprendemos muchas de nuestras creencias de estas fuentes. Nuestros amigos también tienden a tener creencias similares a las nuestras, y hablamos de estas creencias cuando nos reunimos con ellos (Schaller y Conway, 1999). En resumen, los estereotipos y los prejuicios son poderosos en gran medida porque son normas sociales importantes que forman parte de nuestra cultura (Guimond, 2000).

Debido a que son tan accesibles desde el punto de vista cognitivo y porque parecen tan "correctos", nuestros estereotipos influyen fácilmente en nuestros juicios y responden a aquellos que hemos categorizado. El psicólogo social John Bargh describió una vez los estereotipos como "monstruos cognitivos" porque su activación era muy poderosa y porque las creencias activadas tenían influencias tan insidiosas en el juicio social (Bargh, 1999). Para complicar aún más las cosas, los estereotipos son más fuertes para las personas que más necesitan cambios, las personas que tienen más prejuicios (Lepore y Brown, 1997).

Debido a que los estereotipos y los prejuicios a menudo operan fuera de nuestra conciencia, y también porque las personas con frecuencia no están dispuestas a admitir que los tienen, los psicólogos han desarrollado métodos para evaluarlos indirectamente. En el siguiente cuadro de "Enfoque de investigación", consideraremos dos de estos enfoques: el procedimiento de canalización falso y la Prueba de asociación implícita (IAT, Implicit Association Test).

#### Enfoque de investigación: Medición indirecta de estereotipos

Una dificultad para medir los estereotipos y los prejuicios es que las personas pueden no decir la verdad sobre sus creencias. La mayoría de las personas no quieren admitir, ni a sí mismas ni a los demás, que tiene estereotipos o prejuicios hacia algunos grupos sociales. Para evitar este problema, los psicólogos utilizan una serie de técnicas que les ayudan a medir estas creencias de manera más sutil e indirecta.

Un enfoque indirecto para evaluar los estereotipos se denomina "Procedimiento de canalización falso" (Jones & Sigall, 1971). En este procedimiento, la persona que hace el experimento primero convence a los participantes de que él o ella tiene acceso a sus creencias "verdaderas", por ejemplo, al tener acceso a un cuestionario que completaron en una sesión experimental previa. Una vez que los participantes estén convencidos de que el investigador es capaz de evaluar sus actitudes "verdaderas", se espera que sean más honestos al responder el resto de las preguntas que se les hacen porque quieren asegurarse de que el investigador no los atrape mintiendo. Curiosamente las personas expresan más prejuicios cuando están en este enfoque que cuando se les hacen las mismas preguntas de manera más directa, lo que sugiere que con frecuencia podemos enmascarar nuestras creencias negativas en público.

Otras medidas indirectas de estereotipos que también se utilizan con frecuencia en la investigación psicológica social; por ejemplo, es evaluar comportamientos no verbales como errores de habla o cercanía física. Una medida común implica pedirles a los participantes que se sienten en una silla cerca de una persona de un grupo racial o étnico diferente y medir qué tan lejos se sienta la persona. (Sechrist & Stangor, 2001; Word, Zanna, & Cooper, 1974). Se presume que las personas que se sientan más lejos tienen más prejuicios hacia los miembros del grupo.

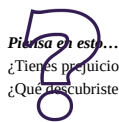
Debido a que nuestros estereotipos se activan automáticamente cuando pensamos en miembros de diferentes grupos sociales, es posible usar medidas de tiempo de reacción para evaluar esta reacción y así aprender sobre los estereotipos y prejuicios de las personas. En estos procedimientos, se les pide a los participantes que hagan una serie de juicios sobre imágenes o descripciones de grupos sociales y luego respondan preguntas lo más rápido posible, pero sin cometer errores. La velocidad de estas respuestas se utiliza para determinar los estereotipos o prejuicios de un individuo.

La medida implícita de prejuicio de tiempo de reacción más popular es la Prueba de Asociación Implícita (IAT, por sus siglas en inglés Implicit Association Test), se usa con frecuencia para evaluar los estereotipos y los prejuicios (Nosek, Greenwald, & Banaji, 2007). En el IAT, se les pide a los participantes que clasifiquen los estímulos que ven en la pantalla de una computadora en una de dos categorías, presionando una de las dos teclas de la computadora, una con la mano izquierda y la otra con la mano derecha. Además, las categorías se organizan de modo que las respuestas de los botones izquierdo y derecho "encajen" o no con el estereotipo. Por ejemplo, en una versión del IAT, a los participantes se les muestran imágenes de hombres y mujeres, y también se les muestran palabras relacionadas con disciplinas académicas (por ejemplo, historia, francés, lingüística para Artes. O química, física o matemáticas para Ciencias.) Luego, los participantes clasifican las fotos (¿"Es esta la foto de un hombre o de una mujer?") y responden preguntas sobre las disciplinas (¿"Es esta disciplina una ciencia?") presionando el botón Si o el botón para No, usando cualquier mano, la derecha o izquierda.

Cuando las respuestas se organizan en la pantalla de manera que coincida con un estereotipo, de modo que la categoría masculina y la categoría "ciencia" estén en el mismo lado de la pantalla, (por ejemplo, en el lado derecho), los participantes pueden hacer el ejercicio de manera rápida y comenten pocos errores. Es simplemente más fácil, porque los estereotipos se combinan o se asocian con las imágenes de una manera que tenga sentido o que sea familiar. Pero cuando las imágenes se organizan de manera que la categoría femenina y la categoría "ciencia" están en el mismo lado, mientras que los hombres y las categorías débiles están en otro lado, la mayoría de los participantes cometen más errores y responden más lentamente. La suposición básica es que, si dos conceptos están asociados o vinculados, se responderá más rápidamente si se clasifican utilizando las mismas claves, en lugar de diferentes.

Los procedimientos de asociación implícitos como el IAT muestran que incluso los participantes que afirman que no tienen prejuicios parecen tener estereotipos culturales sobre los grupos sociales. Incluso las personas negras responden más rápidamente a las palabras positivas que están asociadas con los rostros blancos que a los rostros negros en el IAT, lo que sugiere que tienen prejuicios raciales sutiles hacia su propio grupo racial.

Debido a que tienen estas creencias, es posible, aunque no garantizado, que puedan usarlas cuando responden a otras personas, creando un tipo de discriminación sutil e inconsciente. Aunque se ha debatido el significado de IAT (Tetlock & Mitchell, 2008), la investigación que utiliza las medidas implícitas sugiere que, ya sea que lo sepamos o no, y aunque podamos tratar de controlarnos cuando podamos, nuestros estereotipos y prejuicios se activan fácilmente cuando vemos a miembros de diferentes categorías sociales. (Barden, Maddux, Petty, & Brewer, 2004).<sup>[211]</sup>



Piensa en esto...

¿Tienes prejuicios implícitos? Haz la prueba de asociación implícita tú mismo, aquí: <https://implicit.harvard.edu/implicit>  
¿Qué descubriste? ¿Cómo te hizo sentir esto?

### Estereotipos implícitos

En los últimos 30 años ha habido una creciente investigación sobre el concepto de estereotipos implícitos. Particularmente usando la Prueba de Asociaciones Implícitas, se ha demostrado que los participantes experimentales muestran prejuicios en su respuesta en apoyo de una asociación estereotípica, como "joven" y "bueno" (y "viejo" y "malo") indicando evidencia de una edad implícita en el estereotipo. Esto se ha encontrado incluso para personas que rechazan conscientemente el uso de tales estereotipos y buscan ser justos en su juicio sobre otras personas. Este hallazgo ha sido interpretado como un "prejuicio cognitivo", lo que implica un prejuicio implícito dentro del individuo. Pero las asociaciones estereotípicas implícitas (como cualquier otra asociación implícita) pueden desarrollarse a través del funcionamiento ordinario del "cerebro predictivo". Se supone que el cerebro predictivo desarrolla asociaciones a través de la experiencia de su dominio en el mundo social del perceptor. Si el cerebro predictivo tomara muestras de manera amplia o aleatoria, las asociaciones estereotípicas no se detectarían si no representaran el estado del mundo. Sin embargo, las personas nacen en la cultura y se comunican dentro de redes sociales. Por lo tanto, las asociaciones estereotípicas implícitas recogidas por un individuo no reflejan un prejuicio cognitivo, sino, más bien las asociaciones que prevalecen dentro de su cultura, evidencia de "cultura en mente". Por lo tanto, para comprender los estereotipos implícitos, la investigación debe examinar más de cerca la forma en que las asociaciones se comunican dentro de las redes sociales en lugar de centrarse exclusivamente en un prejuicio cognitivo implícito del individuo.<sup>[212]</sup>

### Efectos de los estereotipos

Tradicionalmente, un estereotipo se ha definido como atributos sobregeneralizados asociados con los miembros de un grupo social (como el inglés reservado o el ingeniero geek), con la implicación de que se aplica a todos los miembros del grupo (Hinton, 2000). Una gran cantidad de investigaciones, particularmente en los Estados Unidos de América (EE.UU.), se ha centrado en los estereotipos (negativos) de las mujeres y los negros, que están vinculados a los prejuicios y la discriminación en la sociedad (Nelson, 2009; Steele, 2010). Los investigadores psicológicos han tratado de identificar por qué ciertas personas emplearon estereotipos y, en gran parte del siglo XX, fueron vistos como una falacia mental o un concepto erróneo de un grupo social, la cognición "de prejuicio" de un individuo, resultante de factores propuestos como "simplicidad" del pensamiento (Koenig y King, 1964) y que surge de la educación y la motivación social (particularmente "autoritarismo", Adorno et al., 1950).

Posteriormente, se ha hecho un esfuerzo considerable para persuadir a las personas de evitar el uso de estereotipos, destacando su inexactitud e injusticia (por ejemplo, Brown, 1965). Sin embargo, desde la década de 1960, los investigadores cognitivos, como Tajfel (1969), han argumentado que los estereotipos son una característica general de la categorización social humana. A pesar de esto, se ha argumentado que las personas pueden tratar conscientemente de evitar el uso de estereotipos negativos y mantener una visión sin prejuicios de los demás (Devine, 1989; Schneider, 2004). De hecho, Fiske y Taylor (2013) afirman que ahora solo el diez por ciento de la población (en las democracias occidentales) emplea estereotipos abiertos. Desafortunadamente, trabajo reciente, específicamente utilizando técnicas como la Prueba de Asociaciones Implícitas (Greenwald et al., 1998), ha demostrado que las asociaciones estereotípicas pueden influir implícitamente en el juicio social, incluso para las personas que buscan conscientemente evitar su uso (Lai et al., 2016).

Aunque en algunos casos los estereotipos que se utilizan para emitir juicios pueden ser ciertos para el individuo que se juzga, en muchos otros casos no lo son. Los estereotipos son especialmente problemáticos, cuando los que tenemos sobre un grupo social son inexactos en general, y particularmente cuando no se aplican al individuo que está siendo juzgado (Stangor, 1995). Estereotipar a otros es simplemente injusto. Incluso si muchas mujeres son más emocionales que la mayoría de los hombres, no todas lo son, y no es correcto juzgar a ninguna mujer como si lo fuera.

Al final, los estereotipos se convierten en profecías autocumplidas, de modo que nuestras expectativas sobre los miembros del grupo hacen que los estereotipos se hagan realidad (Snyder, Tanke y Berscheid, 1977; Word, Zanna y Cooper, 1974). Una vez que creemos que los hombres son mejores líderes que las mujeres, tendemos a comportarnos con los hombres de manera que les sea más fácil liderar. Y nuestro comportamiento hacia las mujeres hace que les sea más difícil liderar. ¿El resultado? A los hombres les resulta más fácil sobresalir en posiciones de liderazgo, mientras que las mujeres tienen que trabajar duro para superar las falsas creencias sobre su falta de habilidades de liderazgo (Phelan y Rudman, 2010). Esta es probablemente la razón por la cual las abogadas con nombres masculinos tienen más probabilidades de convertirse en jueces (Coffey y McLaughlin, 2009) y los solicitantes de aspecto masculino tienen más probabilidades de ser contratados como líderes que los solicitantes de aspecto femenino (von Stockhausen, Koeser y Sczesny, 2013).

Estas profecías autocumplidas son generalizadas, incluso las expectativas de los maestros sobre las habilidades académicas de sus alumnos pueden influir en el rendimiento escolar de los alumnos (Jussim, Robustelli y Cain, 2009).

Por supuesto, puedes pensar que de manera personal no te comportas de esta manera, y puede que no. Pero la investigación ha encontrado que los estereotipos a menudo se usan fuera de nuestra conciencia, lo que hace que sea muy difícil para nosotros corregirlos. Incluso cuando pensamos que estamos siendo completamente justos, podemos estar usando nuestros estereotipos para tolerar la discriminación (Chen y Bargh, 1999). Y cuando estamos distraídos o presionados por el tiempo, estas tendencias se vuelven aún más poderosas (Stangor y Duan, 1991).

Furthermore, attempting to prevent our stereotype from coloring our reactions to others takes effort. We experience more negative affect (particularly anxiety) when we are with members of other groups than we do when we are with people from our own groups, and we need to use more cognitive resources to control our behavior because of our anxiety about revealing our stereotypes or prejudices (Butz & Plant, 2006; Richeson & Shelton, 2003). When we know that we need to control our expectations so that we do not unintentionally stereotype the other person, we may try to do so—but doing so takes effort and may frequently fail (Macrae, Bodenhausen, Milne, & Jetten, 1994).

Además, intentar evitar que nuestros estereotipos influyan en nuestras reacciones ante los demás requiere esfuerzo. Experimentamos un afecto negativo (particularmente ansiedad) cuando estamos con miembros de otros grupos que cuando estamos con personas de nuestro propio grupo, por esto, necesitamos usar más recursos cognitivos para controlar nuestro comportamiento debido a nuestra ansiedad por revelar nuestros estereotipos o prejuicios (Butz & Plant, 2006; Richeson y Shelton, 2003). Cuando sabemos que necesitamos controlar nuestras expectativas para no estereotipar involuntariamente a la otra persona, podemos intentar hacerlo, pero hacerlo requiere esfuerzo y puede que fallemos con frecuencia (Macrae, Bodenhausen, Milne y Jetten, 1994).<sup>[213]</sup>



Piensa en esto...

Piensa en tus resultados de la evaluación de prejuicio implícito. Si descubriste prejuicios, ¿Qué estereotipos podrían haber alimentado eso?

Hemos visto que la categorización social es una parte básica de la naturaleza humana y una que nos ayuda a simplificar nuestros mundos sociales, sacar conclusiones rápidas (aunque potencialmente inexactas) sobre los demás y sentirnos bien con nosotros mismos. En muchos casos, nuestras preferencias por nuestros grupos pueden ser relativamente inofensivas; por ejemplo, podemos preferir socializar con personas que comparten nuestra raza u origen étnico, pero sin disgustarnos particularmente con los demás. Pero clasificar a otros también puede conducir a prejuicios y discriminación, e incluso puede hacerlo de manera inconsciente. Debido a que los prejuicios y la discriminación son tan perjudiciales para tanta gente, todos debemos trabajar para superarlos.

La discriminación influye en la vida cotidiana de sus víctimas en áreas como empleo, ingresos, oportunidades financieras, vivienda, oportunidades educativas y atención médica. Incluso con el mismo nivel de educación y años de experiencia, las minorías étnicas en Canadá tienen un 40% menos de probabilidades de que les devuelvan la llamada para una entrevista después de una solicitud de empleo (Oreopoulos, 2011). Las personas negras tienen tasas de mortalidad más altas que los blancos en ocho de las 10 causas principales de muerte en los Estados Unidos (Williams, 1999) y tienen menos acceso y reciben atención médica de peor calidad, incluso controlando otras variables como el nivel de seguro de salud. Las tasas de suicidio entre lesbianas y gays son sustancialmente más altas que las tasas para la población general, y se ha argumentado que esto se debe en parte a los resultados negativos del prejuicio, incluidas las actitudes negativas y el aislamiento social resultante (Halpert, 2002). Y en algunos casos raros, la discriminación incluso toma la forma de crímenes de odio como los ataques gay.

Más comúnmente, los miembros de grupos minoritarios también se enfrentan a una variedad de pequeños problemas, como el mal servicio en los restaurantes, que los miran fijamente y ser objeto de bromas (Swim, Hyers, Cohen, Fitzgerald y Bylsma, 2003). Pero incluso estas formas cotidianas de discriminación "menores" pueden ser problemáticas porque pueden producir enojo y ansiedad entre los miembros del grupo estigmatizados y pueden generar estrés y otros problemas psicológicos (Klonoff, Landrine y Campbell, 2000; Klonoff, Landrine y Ullman, 1999). Las personas estigmatizadas



que informan haber experimentado una mayor exposición a la discriminación u otras formas de tratamiento injusto también informan más depresión, ira y ansiedad y niveles más bajos de satisfacción y felicidad en la vida (Swim, Hyers, Cohen y Ferguson, 2001).

Por supuesto, la mayoría de nosotros tratamos de mantener nuestros estereotipos y nuestros prejuicios fuera de la mente, y trabajamos duro para evitar la discriminación (Richeson y Shelton, 2007). Pero incluso cuando trabajamos para mantener nuestras creencias negativas bajo control, esto no significa que desaparezcan fácilmente. <sup>[214]</sup>

### Superando los estereotipos

Ahora que somos conscientes de cómo se forman los estereotipos, tanto consciente como inconscientemente, ¿qué hacemos? ¿Cómo los cambiamos? ¿Cómo estamos, como educadores, haciendo un mundo mejor para los estudiantes y las familias con las que tenemos el privilegio de trabajar?

Podemos superar los estereotipos, aunque hacerlo puede requerir cierto esfuerzo por nuestra parte (Blair, 2002). Hay una serie de técnicas que podemos usar para tratar de mejorar nuestras actitudes hacia los distintos grupos, y al menos algunas de ellas han resultado ser efectivas. Kawakami, Dovidio, Moll, Hermsen y Russin (2000) descubrieron que los estudiantes que practicaban el responder sin estereotipos a los miembros de otros grupos, podían evitar activar sus estereotipos negativos en futuras ocasiones. Y varios estudios han encontrado que nos volvemos menos prejuiciosos cuando estamos expuestos y pensamos en los miembros del grupo que tienen características particularmente positivas o sin estereotipos. Por ejemplo, Blair, Ma y Lenton (2001) les pidieron a sus participantes que imaginaran a una mujer que era "fuerte" y descubrieron que hacerlo disminuía los estereotipos de las mujeres. De manera similar, Bodenhausen, Schwarz, Bless y Wanke (1995) descubrieron que cuando los estudiantes blancos estadounidenses pensaban en modelos de conducta negros positivos, como Oprah Winfrey y Michael Jordan, se volvían menos prejuicios hacia los negros. <sup>[215]</sup>



Piensa en los estereotipos que quizá tengas (puedes ver el último artículo de "algo en que pensar"). ¿Qué puedes empezar a hacer para superarlos?

### Reducción de la discriminación al cambiar las normas sociales

Una variable que nos hace menos prejuicios es la educación. Las personas más educadas expresan menos estereotipos y prejuicios en general. Esto es cierto para los estudiantes que se matriculan en cursos relacionados con estereotipos y prejuicios, como un curso sobre género y diversidad étnica (Rudman, Ashmore y Gary, 2001), y también es cierto en general: la educación reduce los prejuicios, independientemente de qué cursos particulares se tome (Sidanius, Sinclair y Pratto, 2006).



Figura 14.6: La educación reduce los prejuicios. <sup>[216]</sup>

Los efectos de la educación en la reducción de los prejuicios probablemente se deban en gran parte a las nuevas normas sociales que las personas reciben en la escuela. Las normas sociales definen lo que es apropiado e inapropiado, y podemos cambiar efectivamente los estereotipos y prejuicios cambiando las normas relevantes sobre ellos.

La influencia de las normas sociales es poderosa, y los cambios duraderos en las creencias sobre los grupos externos ocurrirán solo si están respaldados por cambios en las normas sociales. Los prejuicios y la discriminación prosperan en entornos en los que se los percibe como la norma, pero mueren cuando las normas sociales existentes no los permiten. Y debido a que las normas sociales son tan importantes, el comportamiento de los individuos puede ayudar a crear o reducir los prejuicios y la discriminación. La discriminación, los prejuicios e incluso los delitos de odio, como el ataque gay, serán más propensos a continuar si las personas no responden o los confrontan cuando ocurren.

*Lo que esto significa es que, si crees que el prejuicio está mal, debes confrontarlo cuando lo veas. Tomar medidas para reducir los prejuicios es un deber de todos: tener un poco de coraje puede ser muy útil en este sentido.* <sup>[217]</sup>

### Reducción de prejuicios a través de contacto intergrupar

Una de las razones por las cuales las personas pueden tener estereotipos y prejuicios es que ven a los miembros de otros grupos como diferentes de ellos. Podemos preocuparnos de que nuestras interacciones con personas de diferentes grupos raciales sean desagradables, y esta preocupación puede llevarnos a evitar interactuar con personas de esos grupos (Mallett, Wilson y Gilbert, 2008). Lo que esto sugiere es que una buena manera de reducir los prejuicios es ayudar a las personas a crear conexiones más cercanas con los miembros de diferentes grupos. Las personas tendrán actitudes más favorables hacia los demás cuando aprendan a ver a esas otras personas como más parecidas a ellas, más cercanas a sí mismas y que se preocupan por ellas.

La idea de que el contacto intergrupar reducirá los prejuicios, conocida como la hipótesis del contacto, es simple: si los niños de diferentes grupos étnicos juegan juntos en la escuela, sus actitudes mutuas deberían mejorar.



Figura 14.7: Ir a la escuela con niños diversos puede ayudar a aumentar la preocupación de los niños por los demás y reducir los prejuicios <sup>[218]</sup>

Un ejemplo importante del uso del contacto intergrupal para influir en los prejuicios surgió como resultado del importante caso de la Corte Suprema de EE.UU. *Brown v. Board of Education* en 1954. En este caso, la Corte Suprema de EE.UU. acordó, basándose en gran parte en el testimonio de psicólogos, que llevar a los niños negros a las escuelas a las que asisten principalmente niños blancos, y viceversa, produciría resultados positivos en las actitudes intergrupales, no solo porque proporcionaría niños negros con acceso a mejores escuelas, pero también porque el contacto intergrupal resultante reduciría los prejuicios entre los niños negros y blancos. Esta estrategia parecía particularmente apropiada en el momento en que se implementó porque la mayoría de las escuelas en los Estados Unidos estaban muy segregadas por raza.

La estrategia de transporte o bus escolar se inició después de la decisión de la Corte Suprema, y tuvo un profundo efecto en las escuelas de los Estados Unidos. Por un lado, la política fue muy efectiva para cambiar la composición de la escuela: el número de escuelas segregadas disminuyó drásticamente durante la década de 1960 después de que se inició la política. El transporte también mejoró el logro educativo y ocupacional de los negros y aumentó el deseo de los negros de interactuar con los blancos; por ejemplo, formando amistades interraciales (Stephan, 1999). En general, entonces, el caso de la desegregación de las escuelas en los Estados Unidos respalda la expectativa de que el contacto intergrupal, al menos a largo plazo, puede tener éxito en cambiar las actitudes. Sin embargo, como resultado de varias decisiones posteriores de la Corte Suprema de EE.UU., la política de terminar con la segregación en las escuelas a través del transporte en autobús no continuó más allá de la década de 1990.

Aunque el transporte de estudiantes para lograr escuelas sin segregación racial representa un ejemplo destacado de contacto entre grupos, este contacto también ocurre en muchas otras áreas. En conjunto, existe un apoyo sustancial para la efectividad del contacto intergrupal en la mejora de las actitudes grupales en una amplia variedad de situaciones, incluidas las escuelas, las organizaciones laborales, las fuerzas militares y la vivienda pública. Pettigrew y Tropp (2006) realizaron un análisis-meta en el que revisaron más de 500 estudios que habían investigado los efectos del contacto intergrupal en las actitudes grupales. Descubrieron que las actitudes hacia los grupos que estaban en contacto se volvieron más positivas con el tiempo. Además, se encontraron efectos positivos del contacto tanto en los estereotipos como en los prejuicios y en varios diferentes tipos de grupos contactados.

Los efectos positivos del contacto intergrupal pueden deberse en parte al aumento de otras preocupaciones. Galinsky y Moskowitz (2000) descubrieron que hacer que estudiantes tengan la perspectiva de otro miembro del grupo, lo que aumentó la empatía y la cercanía con la persona, también redujo los prejuicios.

Cuando superamos el análisis del grupo y nos enfocamos más en los individuos de los grupos, comenzamos a ver que existe una gran variabilidad entre los miembros del grupo y que nuestros estereotipos globales del grupo e indiferenciados en realidad no son tan informativos (Rothbart y John, 1985). El contacto intergrupal exitoso tiende a reducir la percepción de homogeneidad del grupo externo. El contacto también nos ayuda a sentirnos positivamente más cerca de los miembros del otro grupo, y este efecto positivo hace que nos agraden más.<sup>[219]</sup>

Al trabajar con niños pequeños, los educadores y proveedores de cuidado puede que necesiten ayudar a construir esta comprensión y ser realmente conscientes de quién está representado (y quién no) en los materiales del aula. Los niños aportan ideas sobre "otros" entornos que han adquirido y que pueden ser apoyados en los materiales en sus hogares, comunidades e incluso en el aula. Considera este ejemplo:

*Emma, Rakesha y Annie eligen una obra dramática mientras hacen sus planes para el día. Cada uno de ellos ha notado las nuevas y brillantes coronas que sus maestros han agregado a los estantes de ropa del vestuario desde ayer.*

*"Mírame. Soy una princesa", dice Annie mientras gira frente al espejo con una corona en la cabeza. "Yo también", agrega Rakesha, eligiendo otra de las coronas. "El mío tiene joyas".*

*Emma, que tiene la piel clara y el cabello claro y a menudo toma la delantera en la asignación de roles dramáticos, mira a las niñas y dice enfáticamente: "¡No!" Se vuelve hacia Rakesha, que tiene la piel y el cabello más oscuros, y le dice: "No puedes ser una princesa porque no pareces una. Tienes que parecerte a la del libro de princesas."*

*Rakesha protesta: "¡Yo también puedo ser una princesa! Todas pueden ser una princesa". Las tres chicas continúan discutiendo en voz alta sobre quién puede ser una princesa, y la Sra. Denisha se acerca para ayudarlas a resolver su desacuerdo. Se sienta en la alfombra y hace un gesto a las tres chicas para que se sienten a su alrededor. Ella observa: "Ustedes chicas se ven y suenan bastante molestas. ¿Cuál es el problema? Rakesha, ¿por qué no nos dices primero qué te hizo sentir tan molesta?*

*Rakesha repite la afirmación de Emma de que Rakesha no puede ser una princesa. Emma y Annie agregan detalles a la historia de la discusión. La Sra. Denisha escucha, hace preguntas y replantea el problema. Luego les dice: "Realmente hirieron los sentimientos de Rakesha cuando le dijeron que no podía ser una princesa. Rakesha tenía razón. Las personas con cualquier color de piel y cabello pueden ser princesas y otros personajes especiales. Podemos encontrar libros sobre muchos tipos de princesas. Ahora, me quedaré y te ayudaré a pensar en algunas ideas para tu obra esta mañana."*<sup>[220]</sup>

En las aulas con niños mayores, los maestros pueden usar en el aula la técnica de rompecabezas, un enfoque de aprendizaje en el que los estudiantes de diferentes grupos raciales o étnicos trabajan juntos, de manera interdependiente, para dominar el material. La clase se divide en pequeños grupos de aprendizaje, donde cada grupo es diverso en composición étnica y de género. El material asignado para ser aprendido se divide en tantas partes como haya estudiantes en el grupo, y los miembros de diferentes grupos a los que se les asigna la misma tarea se reúnen para ayudar a desarrollar un informe sólido. Luego, cada alumno aprende su propia parte del material y presenta esta pieza del rompecabezas a los demás miembros de su grupo. Los estudiantes en cada grupo son, por lo tanto, interdependientes en el aprendizaje de todo el material. Una amplia variedad de técnicas, basadas en los principios del aula y a técnica de rompecabezas, se utilizan en muchas escuelas de todo el mundo, y la investigación que estudia estos enfoques ha encontrado que las experiencias cooperativas e interdependientes entre estudiantes de diferentes grupos sociales son efectivas para reducir los estereotipos y prejuicios negativos. (Stephan, 1999).<sup>[221]</sup>

---

This page titled [14.2: El inicio del prejuicio](#) is shared under a [CC BY](#) license and was authored, remixed, and/or curated by [Krischa Esquivel, Emily Elam, Jennifer Paris, & Maricela Tafoya](#).