

Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio

Beatriz Montes Berges

*Curso "Cultura y Emoción" del Programa de Doctorado "Cognición y Emoción".
Departamento de Psicología. Universidad de Jaén. Campus Las Lagunillas s/n,
23071, Jaén.*

bmontes@ujaen.es

Resumen

Este trabajo presenta dos partes diferenciadas. En una primera parte, aparece una descripción exhaustiva de los conceptos de discriminación, prejuicio y estereotipos, así como una explicación de la interrelación entre ellos. En la segunda parte, se resume la historia del estudio del prejuicio desde los años 20 hasta la actualidad. Finalmente hacemos una revisión completa pero resumida de la línea que estudia las relaciones intergrupales desde el análisis de las nuevas formas de prejuicio, centrándonos concretamente en el caso del prejuicio hacia las mujeres o sexismo.

INTRODUCCIÓN: CONCEPTOS Y RELACIÓN ENTRE DISCRIMINACIÓN, PREJUICIO Y ESTEREOTIPOS

Previamente al estudio de cualquiera de las condiciones, causas o consecuencias de la conducta discriminatoria es fundamental diferenciar los conceptos de discriminación, prejuicio y estereotipos, así como entender con claridad la relación existente entre ellos.

El prejuicio se define como una actitud negativa hacia un grupo social o hacia una persona percibida como miembro de ese grupo (revisado en Ashmore R., *Prejudice: Causes and cures*. En: *Social Psychology: Social Influence, attitude change, group proceses, and prejudice*, 1970, Addison-Wesley, Reading, United States, pp. 245-339; revisado en Esses, V. Haddock, G. & Zanna, M., *Values, stereotypes and emotions as determinants of intergroup attitudes*. En: *Affect, cognition and stereotyping*, 1993, Academic Press, San Diego, United States, pp. 137-166). Como otras actitudes, el prejuicio se compone de tres componentes: cognitivo (creencias), afectivo (emociones) y comportamental (conducta). Aunque existe cierta correlación entre ellos, estos tres componentes son relativamente independientes y por lo tanto, implican medidas diferentes (Brigham, 1971, *Psychol Bull* 76:15-38.).

Los estereotipos han sido a menudo conceptualizados como representantes del componente cognitivo del prejuicio (Dovidio, Evans & Tyler, 1986, *J Exp Soc Psychol* 22:22-37). Concretamente, un estereotipo es una característica asociada a una categoría cognitiva que es usada por los perceptores para procesar información sobre el grupo o miembros del grupo (Dovidio, Evans & Tyler, 1986, *J Exp Soc Psychol* 22:22-37). Gaertner (Gartner, 1973, *J Pers Soc Psychol* 24:335-341) definió un estereotipo como un conjunto comprimido de creencias consensuadas sobre las características de un grupo particular. Según Bringham (Brigham, 1971, *Psychol Bull* 76:15-38), refiriéndose a los grupos étnicos, considera que los estereotipos son "generalizaciones hechas sobre un grupo étnico, concernientes a la atribución de rasgos, que es considerada como injustificada por

un observador”.

La discriminación, por su parte, es el componente comportamental del prejuicio, y por lo tanto, su manifestación externa (revisado en Simpson & Yinger, 1965, *Racial attitudes and cultural minorities*, Haper-Row, Nueva York). Los científicos sociales han conceptualizado la discriminación tradicionalmente como el tratamiento desigual desfavorecedor a un sujeto o grupo, como consecuencia del prejuicio. Otros autores acentúan la importancia de la discriminación llegando a afirmar que el prejuicio sólo será relevante cuando desemboque en discriminación (revisado en Wunthnow, R., *Antisemitism and stereotyping*. En: *In the eye of the beholder*, 1982, Praeger, Nueva York, United States, pp. 137-187).

En la expresión de la discriminación influyen gran cantidad de variables, de manera que según éstas el comportamiento discriminatorio se manifestará en mayor o menor grado. Entre las variables que pueden facilitar esta expresión de la discriminación, es necesario destacar la existencia de las situaciones competitivas y de conflicto, y sobre todo de aquellas donde los grupos implicados poseen un status desigual. En este contexto, la discriminación aparece como la solución de la cuestión de poder.

Por otra parte, y afortunadamente, también existen factores que reducen la discriminación; así, se encuentran fundamentalmente, la presión social (revisado en Dovidio, J. F. & Gaertner, S. L., *Prejudice, discrimination and racism*, 1986, Academic Press, San Diego) y la motivación interna (Dunton & Fazio, 1997, *Pers Soc Psychol B* 23 (3):316-326; Plant & Devine, 1998, *J Pers Soc Psychol* 75(3), 811-832).

La discriminación se presenta de muy distintas maneras, y en ámbitos y niveles diferentes. Es frecuente encontrar los periódicos llenos de manifestaciones de discriminación, ya sea en el contexto educativo (niños gitanos no integrados), en el económico (diferencias norte-sur, incluso dentro de nuestro propio país), en el jurídico (sentencias sesgadas o procedimientos faltos de imparcialidad) o en la publicidad (anuncios que expresan una división de roles y una perpetuación peligrosa de los estereotipos de género). Aún de manera mucho más intensa, la discriminación puede aparecer en los métodos segregacionistas que todavía siguen vigentes y bien arraigadas en las sociedades del siglo XXI. La segregación intenta reducir la capacidad operativa del grupo a través de su confinamiento en determinadas zonas, que se consigue produciendo en el grupo segregado graves repercusiones psicológicas como inseguridad, baja autoestima, autodio y rechazo del propio grupo (revisado en Martínez, 1996, *Análisis psicosocial del prejuicio*, Síntesis Psicología, Madrid).

La relación entre el prejuicio y la discriminación resulta muy compleja de estudiar. Si bien es cierto que el prejuicio (la posesión de estereotipos o de emociones negativas) predispone a comportarse discriminatoriamente, no siempre tiene por qué desembocar en discriminación (revisado en Billig, *Racismo, prejuicio y discriminación*. En *Psicología social II*, 1986, Paidós, Barcelona, pp. 575-595), dependiendo en gran medida de las condiciones en las que ocurra. En este sentido, existe un estudio clásico que muestra la complejidad del tema. La Pière (La Pière, 1934, *Soc Forces* 13:230-237) observó la respuesta de distintos hoteles y restaurantes a acoger a una pareja de chinos, y posteriormente su respuesta a una carta de petición de alojamiento para clientes chinos. Mientras que en el primer caso sólo se había negado un hotel de 67, en el segundo, el 90% habían expresado su rechazo a la acogida de estos clientes. Aunque Dillehay (Dillehay, 1973, *Am Psychol* 28:887-891) indicó que este estudio poseía graves deficiencias metodológicas, se ha seguido utilizando para ilustrar la diferenciación entre actitudes y conducta. Wicker (Wicker, 1969, *J Soc Issues* 25:41-78) realizó distintos estudios de estrictos diseño y metodología, que también muestran esta

divergencia entre actitudes y conducta, encontrando que las correlaciones entre ambas raramente superan el valor de 0,30.

Las relaciones endogrupo-exogrupo (cualquiera que sean estos, por ejemplo, hombres-mujeres) se pueden abordar desde dos perspectivas paralelas: las investigaciones sobre el prejuicio, y las investigaciones sobre las relaciones intergrupales. A continuación, veremos el resumen de la historia del abordaje de este estudio desde la primera de estas líneas de investigación.

HISTORIA DEL ESTUDIO DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL PREJUICIO

Aún a pesar de la importancia que en la actualidad se le concede al tema del prejuicio y de la discriminación, y de los esfuerzos en el ámbito individual e institucional que se están haciendo para reducirlo, es fundamental tener en cuenta que estos fenómenos que nos ocupan no siempre han sido considerados como un "problema social". El prejuicio y la discriminación tienen su propia historia marcada por el nivel de aceptación de estos fenómenos y el sometimiento al análisis de las disciplinas sociales desde distintas perspectivas.

El estudio de la historia de estos fenómenos comenzó con el estudio del prejuicio racial. El desarrollo y la evolución de éste puede dividirse en fases de distintas maneras. Una de las divisiones más aceptadas es la de Duckitt (Duckitt, 1992, *Am Psychol* 47(19): 1182-1193) que establece las siguientes fases:

1) *Fase de la Psicología de la "raza"*. Comprende los años veinte, cuando surge el interés por el estudio del racismo. Hasta entonces, el comportamiento discriminatorio y diferencial entre razas se explicaba basándose en el darwinismo social. Esta corriente justificaba fácilmente la existencia de una jerarquía social en la propia jerarquía que la evolución había generado, según la cual unas razas habían evolucionado más que otras. En los años veinte, los estudios sobre la raza consisten únicamente en trabajos comparativos de las diferentes habilidades entre distintas razas (**Fig. 1**).

2) *Fase del Prejuicio Racial*. Se extiende durante los años veinte y treinta. La asistencia a una serie de fenómenos reivindicativos de los derechos de los grupos discriminados, como el movimiento de protesta por los derechos civiles de los negros, o por el sufragio femenino, va creando conciencia acerca de la injustificación e irracionalidad del prejuicio, empezándolo incluso a considerar como un problema social. Las investigaciones sobre el tema tienen por objetivo evaluar y describir los prejuicios sociales. Es entonces cuando comienzan a construirse medidas para evaluar los estereotipos (Katz & Braly, 1933, *J Ab Soc Psychol* 28:280-290) (**Fig. 1**).

3) *Fase de procesos psicodinámicos*. Abarca el final de la década de los años treinta y los años cuarenta. Este periodo se caracteriza por el surgimiento de las primeras teorías explicativas del prejuicio, según las cuales el origen del prejuicio está en los conflictos psicológicos internos de las personas. Para solucionar estos conflictos, los individuos utilizan distintos mecanismos de defensa (por ejemplo, la proyección) que provocan directamente los prejuicios. Los estudios de esta etapa consistían en investigaciones clínicas y correlacionales (**Fig. 1**).

4) *Fase de la personalidad autoritaria*. Este periodo que comprende los años cincuenta, no es más que un desarrollo de la etapa anterior, a partir de la obra de Adorno y sus colaboradores. El final de la segunda guerra mundial y el reconocimiento de los horrores que el fascismo y el prejuicio antisemita habían causado, necesitan modelos que expliquen el comportamiento humano. Por esto el centro de atención y de estudio se basará en la estructura de la personalidad,

explicándose que ésta puede estar alterada patológicamente por determinadas "pautas de crianza" que predisponen al individuo a ser más susceptible de ser convencido por este tipo de propaganda prejuiciosa (**Fig. 1**).

5) *Fase de la cultura y la sociedad*. Comprende los años sesenta y setenta. En esta etapa surge un cambio importante de la perspectiva de estudio: el análisis del prejuicio deja de tener como elemento básico al individuo y se centra en el grupo y en las normas sociales (**Fig. 1**). Este período se divide a su vez en dos etapas.

- a) La primera se centra en el prejuicio como una norma social (revisado en Jones, *Racism: A cultural analysis of the problem*. En: *Prejudice, discrimination and racism*, 1986, Academic Press, San Diego). Su planteamiento se basa en que puesto que existen sociedades más prejuiciosas que otras, parece que hay diferencias en el proceso de socialización y en las normas prejuiciosas que, a través de este proceso, se transmitan a sus miembros. Los trabajos de este periodo se proponen estudiar cómo son estas normas prejuiciosas y cómo se transmiten.
- b) La segunda etapa enfatiza el concepto "conflicto social", que considera al prejuicio como la expresión de unos determinados intereses grupales. En este periodo son fundamentales las investigaciones de Sherif y la obra de Tajfel.

6) *Fase de los procesos psicológicos fundamentales*. Abarca la década de los años ochenta. La influencia de la revolución cognitiva se refleja en la creencia de la universalidad e inevitabilidad del prejuicio, fruto de los mecanismos de categorización que tienen todas las personas. Los estudios, fundamentalmente experimentales, tienen como objetivo intentar detectar cuáles son los mecanismos del pensamiento humano (**Fig. 1**).

NUEVAS FORMAS DE PREJUICIO

Las actitudes prejuiciosas y la discriminación parecen haber disminuido en los últimos años, al menos en las sociedades occidentales. Por ejemplo, tal y como recogen Morales y Moya (revisado en Morales, J. F. & Moya, M., *El Prejuicio*. En: *Tratado de Psicología Social*, 1996, Síntesis de Psicología, Madrid, España, pp. 189-213), en EE.UU., ante la pregunta "¿tendría usted reticencias en enviar a sus hijos a escuelas donde la mitad de los alumnos fueran negros?", el 80% de los encuestados en 1989 manifestó que no tenía ninguna objeción, mientras que en 1942, sólo el 30% de los encuestados habían respondido de esta manera a la misma cuestión. En España, la mayoría de los encuestados responden a favor de la igualdad entre hombres y mujeres (revisado en Moya, M. Navas, M. S. & Gómez, C., *Escala sobre la ideología de rol sexual*. En: *Libro de comunicaciones del II Congreso Nacional de Psicología Social*, 1, 1991, Madrid, España, pp. 554-566). Estos datos y otros similares permiten concluir que en nuestra sociedad las personas consideran que está mal tener prejuicios y creen que ellas no los tienen.

Sin embargo, la situación discriminatoria en la que se encuentran muchos grupos tradicionalmente marginados es un claro reflejo de que la igualdad en el trato es un ideal bastante lejano aún. Así, en nuestro país existen claras diferencias en el nivel económico y sociocultural de grupos minoritarios como el de los inmigrantes, el de los gitanos o el de las mujeres, en comparación con el resto de los ciudadanos.

años	Problema social e histórico	Cuestión científico-social	Imagen del prejuicio	Orientación teórica	Orientación metodológica
20	Dominancia blanca y regla colonial de "la gente atrasada"	Identificar las deficiencias de "la gente atrasada"	Respuesta natural hacia personas inferiores	Teorías raciales	Estudios comparativos sobre las habilidades de las distintas razas
20 y 30	Se desafía la legitimidad de la dominancia blanca	Explicar la estigmatización de las minorías	Irracional e injustificado	El prejuicio se conceptualiza como un problema social	Estudios descriptivos y de medidas
30 y 40	La ubicuidad del racismo de los blancos en EE.UU.	Se identifican los procesos universales que subyacen al prejuicio	Defensa inconsciente interpersonal	Teoría Psicodinámica : Procesos y mecanismos de defensa	Experimental
50	La ideología racial nazi y el holocausto	Se identifica la personalidad que tiende al prejuicio	Expresión de una necesidad patológica	Diferencias individuales	Correlacional
60	El problema del prejuicio en Sudamérica	Se estudia cómo las normas sociales y la influencia determinan el prejuicio	Norma social	Sociocultural: transmisión social del prejuicio	Observacional y Correlacional
70	La persistencia del racismo y la discriminación en EE.UU.	Se estudia cómo el prejuicio tiene sus raíces en la estructura social y en las relaciones intergrupales	Expresión de intereses grupales	Sociocultural: Dinámica intergrupala del prejuicio	Investigación histórica y sociológica
80	La inevitabilidad y universalidad del prejuicio y el conflicto intergrupala	Se estudian los procesos psicológicos universales que subyacen al conflicto y prejuicio intergrupala	Resultado inevitable de la categorización social	Perspectiva Cognitiva	Experimental

Figura 1. Fases de la historia del prejuicio y la discriminación (Duckitt, 1992).

Esta situación se refleja con claridad con el uso de ciertas expresiones discriminatorias. Por ejemplo, la expresión "yo no soy racista, pero..." se ha convertido en una socorrida manera de empezar a explicar la posición de una

persona ante un acontecimiento o incidente, cuando sospecha que sus actitudes pueden revelar que no acata la norma social que respeta los valores igualitarios (revisado en Huici, La psicología social de las relaciones intergrupales y del prejuicio. En: Del prejuicio al racismo: Perspectivas psicosociales, 1996, Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca, España, pp. 67-74). Esta dicotomía entre el mantenimiento de actitudes prejuiciosas y el rechazo explícito a la expresión de las mismas, caracteriza nuestra sociedad. Diversos autores afirman que el prejuicio no ha desaparecido, sino que ha adoptado nuevas formas, debido a las exigencias de las normas sociales, volviéndose más sutil. De esta manera, aunque las personas sigan manteniendo sus afectos y sentimientos negativos hacia los miembros del exogrupo, no los manifiestan abiertamente debido a la presión y deseabilidad social. En palabras de Javaloy (Javaloy, 1994, Anal Psicol 10(1):19-28) "existen personas que afirman no ser racistas, simplemente porque no aceptan los postulados del racismo a la antigua usanza", lo cual no significa que no mantengan actitudes prejuiciosas.

Existen distintas explicaciones de cómo el prejuicio se ha transformado y adaptado a los cambios que ha sufrido la sociedad. La mayor parte de estas explicaciones se han concebido para intentar comprender el fenómeno del prejuicio racial (principalmente hacia las personas negras) en EE.UU. A pesar de que éste sea el origen de estos estudios, sus conclusiones pueden aplicarse a todos los tipos de prejuicio, pues se utilizan los mismos mecanismos y procesos cognitivos.

En general, se puede decir que el viejo racismo se caracteriza por: a) la manifestación abierta de los estereotipos y de la discriminación, b) la percepción de amenaza y un rechazo del exogrupo, c) la oposición al contacto íntimo con el exogrupo. El racismo nuevo, por su parte, no se basa en una diferenciación biológica de las razas, sino en los aspectos culturales, de manera que se argumenta que los miembros del exogrupo no aceptan los valores de nuestra sociedad y que "ellos solos se excluyen".

La aceptación de la existencia de un nuevo racismo supone una serie de implicaciones metodológicas (construyéndose medidas menos reactivas y más refinadas; ver capítulo de las medidas de la discriminación) y teóricas (búsqueda de un modelo teórico capaz de explicar esta dicotomía en las actitudes de los sujetos hacia el exogrupo).

A continuación, siguiendo a Morales y Moya (revisado en Morales, J. F. & Moya, M., El Prejuicio. En: Tratado de Psicología Social, 1996, Síntesis de Psicología, Madrid, España, pp. 189-213), se tratarán más detenidamente los modelos más importantes que se han ofrecido para explicar el nuevo prejuicio.

1.- El manejo de la Impresión

Algunos investigadores (revisado en Dovidio, J. F. & Fazio, R. H., New technologies for the direct and indirect assessment of attitudes. En: Questions about questions: Inquiries into the cognitive bases of surveys, 1992, Russell Sage Foundation, Nueva York, United States, pp. 204-237) argumentan que las actitudes prejuiciosas de las personas no han cambiado, sino que no las manifiestan públicamente porque son conscientes de que no resulta socialmente deseable hacerlo. Según esta postura (**Fig. 2**), las personas manejan las impresiones, emitiendo manifestaciones verbales falsas para no aparecer como prejuiciosos, siendo indispensable el desarrollo de medidas sutiles de prejuicio que revelen las verdaderas actitudes de las personas. Esta certeza en la falsedad de las manifestaciones de las personas es la diferencia fundamental con el resto de posturas que no consideran que las respuestas externas de los individuos sean necesariamente falsas.

2.- Valores y actitudes: nuevo racismo

Existen cuatro tipos de nuevo racismo que mantienen una dicotomía entre valores sobre igualdad y justicia, y actitudes hacia los negros: el racismo simbólico, moderno, aversivo y sutil.

El racismo simbólico (Kinders & Sears, 1981, *J Pers Soc Psychol* 40:414-431) implica la existencia simultánea en el individuo de sentimientos negativos hacia los negros y un alto grado de creencia en los valores americanos de la ética protestante, como la autonomía, la disciplina o el individualismo (**Fig. 2**). Según Kinders y Sears, las personas que son racistas simbólicos justifican el afecto negativo que sienten hacia los negros mediante la creencia de que los negros no contribuyen al desarrollo de su país, pues no asumen los valores de su sociedad. De esta manera, la situación en la que se encuentran los negros se explica por la supuesta ausencia de estos valores ("no se esfuerzan lo suficiente" o "no les interesa destacar profesionalmente") en vez de con tradicionales argumentos racistas ("son inferiores" o "tienen menor capacidad intelectual").

El término de racismo moderno vino a sustituir al de racismo simbólico, enfatizando la adecuación a los tiempos posteriores y a los movimientos por los derechos civiles y las creencias del nuevo racismo. McConahay (revisado en McConahay, J. B., *Modern racism, ambivalence and the modern racism scale*. En: *Prejudice, discrimination and racism: theory and research*, 1986, Academic Press, Orlando, United States, pp. 91-126) afirma, por un lado, que el racismo moderno supone la coexistencia del rechazo de los planteamientos racistas tradicionales y el apoyo a los principios de la justicia y no discriminación, y por otro lado, de sentimientos negativos hacia los negros (**Fig. 2**). Según este autor las personas con racismo moderno se caracterizan por:

- ❖ creer que ya no existe la discriminación o el racismo, puesto que las personas de otras razas (fundamentalmente los negros) pueden competir en el mercado laboral y disfrutar de los mismos beneficios y lujos que pueden permitirse los blancos.
- ❖ sentir que los negros están empujando demasiado rápido y fuerte, y que deberían tener más calma en la realización de este proceso, porque se están colando en lugares donde no se les quiere.
- ❖ considerar las estrategias que usan los negros para reclamar sus derechos, y sus demandas como injustas.
- ❖ creer que los beneficios que obtienen los negros son inmerecidos.
- ❖ expresar su prejuicio de forma indirecta, de manera que pueda interpretarse por motivos no racistas, por ejemplo, oponiéndose simultáneamente a prácticas segregacionistas y a políticas empresariales de reserva de plazas para miembros de grupos discriminados.

Otra nueva forma de prejuicio es el racismo aversivo que Gaertner y Dovidio (revisado en Gaertner, S. L. & Dovidio, J. F., *The aversive form of racism*. En: *Prejudice, discrimination, and racism*, 1986, Academic Press, San Diego, United States, pp. 61-89) consideran como consecuencia de la coexistencia de actitudes negativas y positivas dirigidas hacia el grupo étnico en cuestión (**Fig. 2**). Concretamente, las actitudes negativas se desprenden del propio proceso de socialización, mientras que las actitudes positivas se derivan no sólo de una exigencia de los valores de justicia e igualdad que se imponen como normas sociales (Navas, 1997, *Rev Psicol Soc* 12 (2): 201-237), sino también de un sentimiento de simpatía hacia estos grupos minoritarios por el trato injusto que recibieron en el pasado.

PROPUESTA	PROCESO/S INVOLUCRADO/S	TIPO DE DISCRIMINACIÓN RESULTANTE
Prejuicio Simple	Actitud negativa sobreaprendida hacia el grupo en cuestión	Discriminación directa, pública y sin reservas
Manejo de la Impresión	a) Actitud negativa hacia el grupo b) Deseabilidad social	Discriminación encubierta con apariencia de ausencia de discriminación
Racismo Simbólico	a) Actitud negativa hacia el grupo b) Actitud positiva hacia los principios de la Ética Protestante	Discriminación indirecta (en ítems que se pueden justificar sin introducir clichés raciales)
Racismo moderno	a) Actitud negativa hacia el grupo b) Actitud positiva hacia el trato igualitario de todas las personas	Discriminación indirecta (en ítems supuestamente no racistas)
Racismo aversivo	a) Actitud negativa hacia el grupo b) Actitud positiva hacia el trato igualitario c) Demandas de la situación d) Posibilidad de justificación alternativa de la conducta discriminatoria	Conducta discriminatoria o no discriminatoria en función de las demandas de la situación y/o de las posibilidades de justificación alternativa
Racismo sutil	a) Actitud negativa hacia el grupo b) Defensa de los valores tradicionales c) Exageración de las diferencias culturales d) Negación de afectos positivos hacia el grupo	Discriminación indirecta (en ítems supuestamente no racistas)

Amplificación de la respuesta inducida por ambigüedad	<ul style="list-style-type: none"> a) Actitud negativa hacia el grupo b) Actitud positiva hacia el trato igualitario c) Defensa de la autoestima 	Exageración de la conducta discriminatoria o no discriminatoria (en función de las necesidades de protección de la autoestima)
---	---	--

Figura 2. Diferencias entre las propuestas de explicación de la “paradoja” del prejuicio (revisado en Morales, F. J., El prejuicio racial como actitud negativa. En: *Del prejuicio al racismo: perspectivas psicosociales*, 1996, Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca, España, pp. 11-22).

Estas actitudes contradictorias no confluirán en una mezcla de ellas, sino que los individuos alternarán respuestas positivas con respuestas negativas dependiendo de la estructura normativa de la situación y de la posibilidad de justificar de manera no racista una conducta discriminatoria. De esta manera, cuando la estructura social fomente una respuesta no discriminatoria o cuando no sea posible justificar la conducta que se emita, de manera que la persona no quede como racista, ésta responderá de manera no discriminatoria. En cambio, cuando alguna o ambas condiciones no se den, la respuesta emitida será discriminatoria (Gaertner, 1977, revisado en Gaertner, S. L. & Dovidio, J. F., *The aversive form of racism*. En: *Prejudice, discrimination, and racism*, 1986, Academic Press, San Diego, United States, pp. 61-89). En cualquier caso es necesario subrayar que para los racistas aversivos el sistema de valores igualitarios es muy importante para su autoconcepto, percibiéndose como personas no prejuiciosas y no discriminatorias.

Se pueden dilucidar dos diferencias básicas que este racismo aversivo mantiene con otras formas nuevas de racismo (moderno o simbólico). La primera de ella se refiere a que si el racista aversivo se comporta de manera discriminatoria, a pesar de las presiones sociales, éste tratará de justificar su conducta en virtud a otros factores que no sean la raza, de manera que tampoco su autoconcepto se vea mermado. Un ejemplo de este tipo de justificaciones para los racistas aversivos podría ser justificar la oposición a las políticas de integración racial en las escuelas aludiendo al peligro y molestias innecesarios que supone atravesar la ciudad todos los días para ir al colegio.

La segunda diferencia se basa en que el racismo aversivo únicamente se manifestará inconscientemente y en situaciones sin estructura normativa. De esta necesidad de provocar unas condiciones en las que los individuos no sean conscientes para evaluar el nuevo racismo, surge la construcción de nuevas medidas. En cambio, el racismo moderno (revisado en McConahay, J. B., *Modern racism, ambivalence and the modern racism scale*. En: *Prejudice, discrimination and racism: theory and research*, 1986, Academic Press, Orlando, United States, pp. 91-126) o el racismo simbólico Kinders & Sears, 1981, *J Pers Soc Psychol* 40:414-431) sostienen que estas nuevas formas de racismo forman parte de una ideología conscientemente elaborada por parte de la persona, y por lo tanto, pueden ser medidas con los cuestionarios tradicionales.

Pettigrew y Meertens (Pettigrew & Meertens, 1995, *Eur J Soc Psychol* 25:57-75) distinguieron dos componentes del nuevo racismo: el racismo manifiesto o tradicional y el racismo sutil. Estos autores explicaban que ambos tipos de racismo poseen distintos componentes. Así, el racismo manifiesto se componía de una percepción de amenaza por parte del exogrupo y el rechazo a mantener un contacto íntimo con los miembros de éste. El racismo sutil, en cambio, consta de tres componentes indirectos, que son aceptables por las nuevas normas sociales (**Fig. 2**).

Estos tres elementos eran:

- ❖ la defensa de los valores tradicionales, junto a la percepción de que los grupos minoritarios no los están respetando. Esto lleva a culpabilizar a los miembros del exogrupo de no comportarse según estos valores (por ejemplo, “los payos no discriminamos a los gitanos, sino que son ellos solos los que se discriminan, viviendo a su manera, y demostrando que no tienen ningún interés en adaptarse a los valores de la mayoría de la población”).
- ❖ la percepción exagerada de las diferencias culturales que separan al endogrupo del exogrupo, por ejemplo en valores, religión, costumbres culinarias, lengua y tono de voz, hábitos de higiene, sexuales, etc. La situación en la que se encuentran los miembros del exogrupo no se atribuye ya a su inferioridad basada en sus diferencias biológicas, sino a sus diferencias raciales. Éstas, aunque ciertamente existan, se exageran, de manera que los miembros del exogrupo se perciben como personas completamente distintas y ajenas al endogrupo. Esta exageración de diferencias culturales sirve a los racistas sutiles para justificar la utilización de estereotipos (“los moros siempre huelen raro; ¿qué puedes esperar de un tío que ni se lava?”).
- ❖ la convicción, por parte de las personas racistas sutiles, de que no tienen actitudes negativas (odio, rabia, hostilidad, asco, antipatía, desconfianza, miedo, etc.) hacia los miembros del grupo discriminado (pues no es socialmente admitido) aunque reconocen que tampoco tienen actitudes positivas (simpatía, atracción, confianza, respeto, admiración, etc.) hacia esos individuos (por ejemplo, “yo no soy racista, ahora que si puedo evitar tener una compañera de piso mora, lo evito”).

Dependiendo de las puntuaciones obtenidas en las escalas de racismo sutil y manifiesto, los autores clasifican a las personas en cuatro grupos: los fanáticos (presentan ambos tipos de racismo), los racistas sutiles (altos en racismo sutil y bajo en racismo manifiesto), los no racistas (puntuaciones bajas en las dos escalas), y las personas con alto racismo manifiesto y bajo sutil (compuesto por un número escaso de individuos).

3.- Amplificación de la respuesta inducida por la ambivalencia

Este modelo fue propuesto por Katz (revisado en Katz, I., *Stigma. A social psychology analysis*, 1981, Lawrence Erlbaum, Nueva York, United States) y se basa en el conflicto socio-cognitivo que plantea la relación entre el auto-concepto y la conducta demandada por las normas sociales (**Fig. 2**). Concretamente, Katz afirma que cualquier respuesta hacia un miembro de una minoría supone un conflicto motivacional o afectivo de la persona en relación con su autoconcepto.

Este conflicto surge al intentar comportarse según los valores de justicia e individualismo y simultáneamente, de forma humanitaria. De esta manera, las personas procuran actuar según estos valores de justicia e individualismo (aún más importantes si la ética social predominante es la protestante) que se basan en que cada persona es responsable de su propio destino, pero también según la norma social que prohíbe las manifestaciones prejuiciosas. Así, las personas se situarán entre comportarse con un trato no discriminatorio pero arriesgándose a hacerlo con una persona que no se lo merece (ignorando sus valores de justicia y en contra de la ética protestante) o manifestando una conducta discriminatoria que puede pecar de inhumana.

Este conflicto todavía puede empeorar si se recibe información positiva del individuo ante el que tenemos que comportarnos. Si esta información es favorable,

la persona pensará que ese individuo no merece que ella se comporte prejuiciosamente, potenciando la dimensión de justicia y comportándose finalmente aún más positivamente (amplificación de respuesta positiva). Pero si la información que se recibe es desfavorable, pensará que tampoco puede comportarse prejuiciosamente con alguien que es tan desgraciado, con lo que se amplificaría la respuesta en sentido negativo, tendiendo a realizar una infravaloración de ese individuo (revisado en Pérez, J. A., *Nuevas formas de racismo*. En: *Psicología social y trabajo social*, 1996, McGraw-Hill, Madrid, España, pp. 201-223). Así, en cualquier caso, las interacciones con un miembro del exogrupo nunca conllevarán comportamientos similares a los que se mantendrían con un miembro del endogrupo sino que comportarán una amplificación de la respuesta: cuando este comportamiento dependa de información favorable sería aún más favorable, y cuando dependa de una información desfavorable o negativa, la conducta sería más negativa que cuando esa interacción se realizara con un miembro del mismo grupo. Linville y Jones (Linville & Jones, 1980, *J Pers Soc Psychol* 38: 689-703) también utilizan una explicación muy parecida sobre el comportamiento de las personas hacia los miembros del exogrupo en su hipótesis de la complejidad-extremismo.

EL PREJUCIO HACIA LAS MUJERES: SEXISMO

Aunque, la evolución en la consideración del prejuicio y sus manifestaciones se ha estudiado fundamentalmente en el campo racial, las conclusiones obtenidas en sus investigaciones son fácilmente trasladables al campo del prejuicio hacia otros grupos minoritarios. A pesar de que los estudios sobre prejuicio hacia las mujeres son menos numerosos, debido a la complejidad del estudio de las relaciones entre hombres y mujeres (Moya & Montes, 2002, *Rev Psicol Soc* 17 (2):149-165), en este apartado se tratará con más detenimiento el prejuicio hacia este grupo.

En general, el sexismo se puede definir como "una actitud dirigida hacia las personas en virtud de su pertenencia a los grupos basados en el sexo biológico, hombres y mujeres" (Expósito, Moya & Glick, 1998, *Rev Psicol Soc* 13 (2):159-169). Aunque conceptualmente cualquier tipo de actitud (positiva o negativa) hacia las mujeres atendiendo a su categoría sexual, pueda etiquetarse como "sexista", siempre ha habido cierta tendencia a limitar el concepto de sexismo a las actitudes negativas hacia las mujeres.

También en la historia y en el estudio del sexismo, se pueden diferenciar con facilidad dos componentes: el sexismo viejo o tradicional, y una nueva forma de prejuicio de género más sutil e indirecto, que ha recibido distintos nombres (sexismo moderno, neosexismo o sexismo ambivalente) según la concepción que les acompaña.

De cualquier manera, en la actualidad pocas personas mantienen abiertamente que las mujeres sean inferiores a los hombres, tal y como aparece reflejado en las encuestas de opinión y en las investigaciones sobre ideología de género (Expósito, Moya & Glick, 1998, *Rev Psicol Soc* 13 (2):159-169). Así, el Centro de Investigaciones Sociológicas encontraba en 1995 que ante la pregunta "¿está usted muy a favor, bastante poco o nada a favor de la plena igualdad entre los hombres y las mujeres?", contestaron muy a favor o bastante el 90% de las mujeres y el 84% de los hombres (CIS, 1995, Estudio CIS 2194. *Mujeres e igualdad de oportunidades*, CIS, Madrid, España).

Sin embargo, los datos de numerosos estudios muestran que la discriminación basada en el sexo sigue existiendo. Por ejemplo, en España las mujeres representaban en el año 2000 el 37.30% de la población ocupada, trabajando el 80.74% de ellas a tiempo parcial y el 41.84% con contratos

temporales (revisado en INE, 2000, Encuesta de la población activa, INE, Madrid, España). En el ámbito político, las mujeres representan el 28.8% de los escaños del Parlamento Nacional y el 25.96% de los puestos del Senado, mientras que en los altos cargos de la Administración Pública, ocupan el 16.75% de las Direcciones Generales, el 3.8% de las Secretarías de Estado y el 19.70% de las Subsecretarías (revisado en Instituto de la Mujer, 2000, La mujer en cifras, INM, Madrid, España).

El gobierno y algunas instituciones han optado recientemente por intentar introducir algún tipo de medida de acción positiva, por medio de las cuales, por ejemplo, se reserve un número o porcentaje de puestos de trabajo para las mujeres, o se conceda una bonificación a las empresas cuando contraten mujeres. Sin embargo, estas medidas no son de la envergadura ni poseen las implicaciones de los programas existentes en otros países como en Canadá, EE.UU., y los países Nórdicos.

A continuación, se explicarán con más detenimiento los conceptos de viejo y nuevo sexismo, así como las distintas conceptualizaciones que existen de ellos, es decir el viejo sexismo, sexismo moderno o neosexismo y sexismo ambivalente.

1- Viejo sexismo o sexismo tradicional

El viejo sexismo o sexismo tradicional consiste “en una actitud prejuiciosa o conducta discriminatoria basada en la supuesta inferioridad de las mujeres como grupo” (revisado en Cameron, C., Sex-role attitudes. En: Attitudes and opinions, 1977, Prentice Hall, Nueva York, United States, pp. 339-359). El viejo sexismo se nutre de tres creencias:

- ❖ el paternalismo dominador, que sostiene que las mujeres son seres más débiles e inferiores que los hombres, justificando la necesidad de la figura dominante masculina.
- ❖ la diferenciación de género competitiva, que se basa en que las mujeres son diferentes y tienen roles distintos que se adaptan a sus rasgos; no poseen características apropiadas para encargarse de puestos de notable importancia, como el gobierno o administración de instituciones superiores.
- ❖ la hostilidad heterosexual, que mantiene que las mujeres son peligrosas y manipuladoras de hombres, pues poseen el “poder sexual”.

Este comportamiento sexista tradicional ocasiona una serie de consecuencias psicosociales. Los trabajos sobre éstas siguen básicamente tres líneas distintas de investigación, desde que en los años 70 comenzaran a realizarse estudios sobre género (Expósito, Moya & Glick, 1998, Rev Psicol Soc 13 (2): 159-169).

a) *El paradigma de Goldberg* (Goldberg, 1968, Trans apr:28-30) se proponía explicar el problema de la discriminación laboral de las mujeres. Esta discriminación se reflejaba en el mayor porcentaje de las mujeres en profesiones tradicionalmente femeninas, en que las mujeres recibían menor salario que los hombres (incluso tratándose del mismo puesto de trabajo), y en que las posiciones de las mujeres eran casi en la totalidad de las ocasiones de categoría inferior a las de los hombres. Además, la discriminación laboral de las mujeres se manifiesta en que el prestigio de una profesión mermaba conforme aumentaba la incorporación de mujeres en ella y que el trabajo realizado era valorado más positivamente cuando era realizado por un hombre que cuando era realizado por una *mujer*. Goldberg intentó demostrar que estos hechos podrían ser consecuencias de la influencia de los estereotipos y creencias que hombres y mujeres tenemos en relación con el género. Eagly y Mladinic (Eagly & Mladinic, 1994, Eur Rev Soc Psychol 5:1-36) puntualizaron que estos resultados son muchos más complejos y que posee tendencia a aparecer en

las áreas que han sido ocupadas tradicionalmente por los hombres.

b) *El paradigma de K. Deaux* (revisado en Deaux, K. J., Sex: a perspective on the attribution process. En: *New directions in attribution research*, 1976, Lawrence Erlbaum Associates, Nueva York, United States, pp. 335-352). Esta autora estudia los resultados obtenidos por los hombres y las mujeres, explicando que, como consecuencia de los estereotipos, cuando una mujer obtiene éxito en el trabajo es probable que éste, al ser inesperado o inusual (pues no es congruente con los estereotipos), tienda a ser atribuido a factores externos y/o inestables (el esfuerzo, la suerte); cuando las mujeres fracasan sin embargo, tendería a ser atribuido a factores estables y/o internos (falta de capacidad, dificultad de la tarea). Cuando las conductas se realizaran por hombres, las atribuciones serían justo al contrario: externas y/o inestables cuando se tratara de un fracaso e internas y/o estables cuando la conducta fuera exitosa. Este modelo ha sido enriquecido y matizado por investigaciones que han mostrado que estas atribuciones dependen del sexo de quién hace la atribución y del tipo de tarea en la que se obtiene éxito o fracaso (tradicionalmente masculina o femenina).

c) *El estudio sobre el contenido evaluativo de los estereotipos*. Esta línea de investigación intenta estudiar la valoración que se hace de los distintos estereotipos de género. Aunque algunos autores mantienen que el estereotipo de la mujer es considerado de manera menos positiva que el del varón, otros investigadores no han encontrado resultados consistentes. Otros trabajos muestran resultados contrarios, de manera que el estereotipo de las mujeres aparece considerablemente más valorado que el de los hombres.

Todas estas líneas de investigación confluyen en una misma idea: si solamente consideramos el sexismo como una actitud negativa hacia las mujeres, hemos necesariamente de concluir que apenas existe sexismo en nuestra sociedad. Sin embargo, la consideración del sexismo como un trato diferencial a las mujeres por su pertenencia categorial, señala importantes datos: el sexismo sigue existiendo, a pesar de que no haya una evaluación negativa de las mujeres.

Estos resultados así como sus conclusiones, y las investigaciones y formulaciones sobre las formas del nuevo racismo, han llevado a diversos autores a considerar necesaria la descripción de un nuevo sexismo. Este nuevo sexismo tendría características comunes con el nuevo racismo, al ser ambas nuevas formas de prejuicio. A continuación, se tratarán más detenidamente dos de las concepciones fundamentales sobre nuevo sexismo: el sexismo moderno o neosexismo y el sexismo ambivalente.

2.- Sexismo moderno o Neosexismo

El sexismo moderno (revisado en Benokraitis, N. V. & Feagin, J. R., *Modern sexism: Blatant, subtle, and covert discrimination*, 1986, Prentice Hall, Nueva York, United States) consiste en una forma encubierta de discriminación hacia las mujeres, dirigida en virtud de su pertenencia a su grupo. Tougas, Brown, Beaton y Joli (Tougas, Brown, Beaton & Joli, 1995, *Pers Soc Psychol Bull* 21 (8): 842-849) denominaron a esta nueva forma de prejuicio aplicada al ámbito organizacional "neosexismo", y lo definieron como "la manifestación de un conflicto entre los valores igualitarios y los sentimientos residuales negativos hacia las mujeres". Estos autores, partiendo de las formulaciones sobre racismo moderno y simbólico, consideran que el nuevo sexismo se caracteriza por dos elementos básicos y simultáneos:

- las normas sociales han hecho indeseables las opiniones prejuiciosas en contra de las mujeres

- la posibilidad de percibir las políticas de introducción de la mujer en el mundo laboral como una amenaza a los valores tradicionales, como la libertad de elección del individuo o la igualdad de oportunidades basada en los méritos personales.

Los argumentos de los hombres reflejan estos dos factores, manifestando que ellos “no tienen nada en contra de las mujeres”, pero que ellas están presionando demasiado, quieren llevar a cabo demasiado rápidos cambios que necesitan más tiempo, van a sitios donde no tienen nada que hacer y no se las quiere, llevan a cabo estrategias injustas para conseguir sus demandas y además, sus logros, al ser conseguidos sólo por ser mujeres, son totalmente inmerecidos.

Ante la necesidad de la existencia de una medida de evaluación de neosexismo, Tougas y cols. (Tougas, Brown, Beaton & Joli, 1995, *Pers Soc Psychol Bull* 21 (8): 842-849) construyeron una escala para evaluarlo, basándose en los ítems de distintas escalas de racismo moderno (véase en el capítulo de medidas de discriminación).

Estos autores crearon un modelo que explica la relación del neosexismo con otras variables, concretamente con el sexismo tradicional, las reacciones ante medidas de acción afirmativa y el sentimiento de amenaza ante los intereses colectivos. Aunque este modelo también es aplicable a las respuestas de las mujeres, arroja una información más valiosa cuando se aplica a las respuestas de los hombres.

Es fundamental describir las variables implicadas en el modelo a fin de comprender su trascendencia e implicaciones. El neosexismo y el viejo sexismo atienden a la misma definición que aparece en líneas anteriores. Las reacciones sobre el sentimiento de amenaza a los intereses colectivos consisten en las respuestas que los hombres emiten acerca del grado en que sienten que los intereses que poseen en el ámbito laboral y que comparten con el resto de miembros de su grupo (de ahí que se denominen colectivos) se ven amenazados por los avances de la mujer en este mundo. Por su parte, la aceptación de medidas de acción afirmativa se refiere al grado de acuerdo con el que las personas se manifiestan acerca de la existencia de planes o programas que facilitan la incorporación de la mujer en el ámbito laboral.

Este modelo establece que las reacciones hacia los intereses colectivos pueden predecir las puntuaciones de sexismo tradicional, las de neosexismo e incluso las respuestas de aceptación de las medidas de afirmación positiva. Éstas últimas, la aceptación de las medidas de acción afirmativa podrían predecirse tanto por las reacciones ante los intereses colectivos como por las puntuaciones en la escala de neosexismo, pero no por el sexismo tradicional. Además, las puntuaciones de sexismo tradicional también podrían anticipar las respuestas de neosexismo.

Al realizar las correlaciones entre estas variables, estos autores encuentran que el sexismo tradicional mantiene una correlación moderada y positiva ($r=0.52$) con el neosexismo, basada en los elementos comunes de ambos tipos de prejuicio. Además, Tougas y cols. (Tougas, Brown, Beaton & Joli, 1995, *Pers Soc Psychol Bull* 21 (8): 842-849) hallan que, aunque las consideraciones sobre los intereses colectivos pueden predecir las reacciones hacia las medidas de acción afirmativa, el mejor predictor de estas reacciones es el neosexismo (**Fig. 3**).

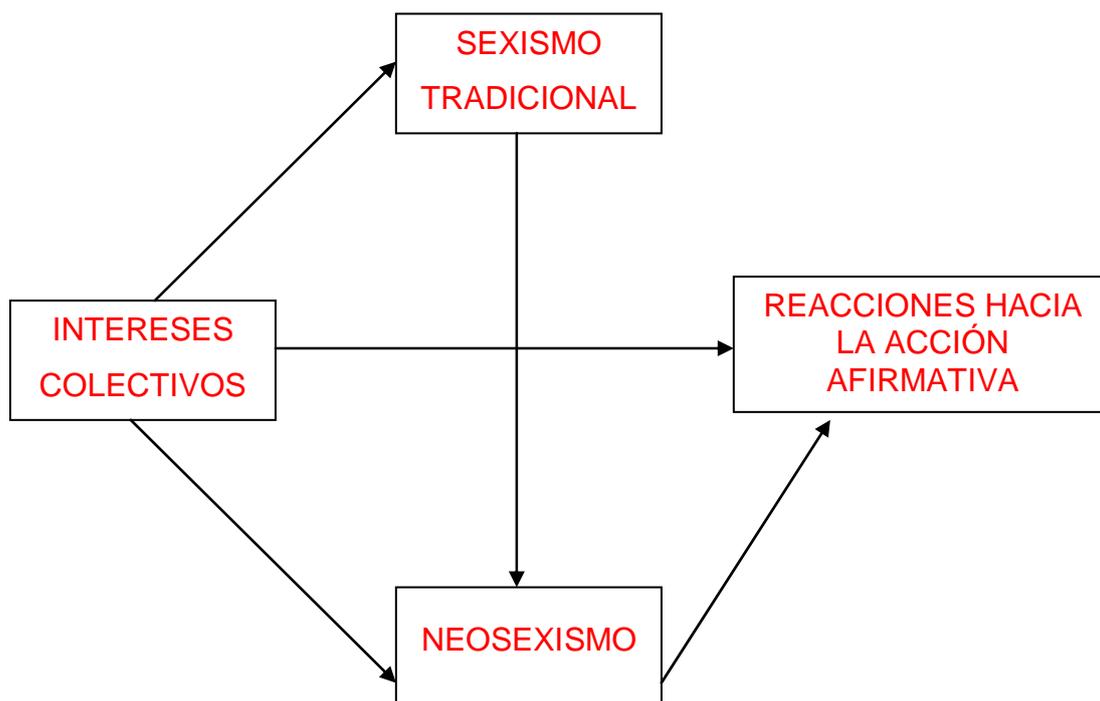


Figura 3. Modelo de Neosexismo (Tougas, Brown, Beaton & Joli, 1995, *Pers Soc Psychol Bull* 21 (8): 842-849).

En nuestro país, Moya y Expósito (Moya & Expósito, 2001, *Psicothema* 13 (4):643-629) realizaron un estudio en el que pedían a una muestra de varones que respondieran a las escalas de neosexismo, actitudes hacia la acción afirmativa y de sentimientos de amenaza a sus intereses colectivos, entre otras escalas. Los resultados obtenidos confirmaban los de Tougas y cols. (Tougas, Brown, Beaton & Joli, 1995, *Pers Soc Psychol Bull* 21 (8): 842-849) en cuanto a la dirección de la predicción entre el neosexismo y las actitudes hacia las medidas de acción afirmativa. Sin embargo, los datos de Moya y Expósito (Moya & Expósito, 2001, *Psicothema* 13 (4):643-629) indicaban que los sentimientos de amenaza a los intereses colectivos podían predecirse por las puntuaciones de los varones en neosexismo. De esta manera, los hombres con creencias más neosexistas tendían a ver sus intereses amenazados, lo que los llevaba a oponerse a las medidas de acción afirmativa que favorecen a las mujeres.

3.- Sexismo ambivalente

El sexismo ambivalente (Glick & Fiske, 1996, *J Pers Soc Psychol* 70(3):491-512) añade un aspecto fundamental que no incorpora el prejuicio en general: los sentimientos positivos hacia el grupo de las mujeres. De esta manera, el prejuicio no recoge la posibilidad de que coexistan sentimientos positivos y negativos hacia el mismo grupo discriminado, mientras que, precisamente el sexismo ambivalente subraya ésta como la característica más propia del nuevo sexismo y más diferenciadora de este tipo de prejuicio con otros.

Según Glick y Fiske (Glick & Fiske, 1996, *J Pers Soc Psychol* 70(3):491-512), el sexismo ambivalente está compuesto por dos componentes claramente diferenciados aunque al mismo tiempo se relacionan entre sí: el sexismo hostil y el sexismo benévolo. El sexismo hostil coincide básicamente con el viejo sexismo. El sexismo benévolo se define como un conjunto de actitudes sexistas interrelacionadas hacia las mujeres, que las considera de manera estereotipada y limitadas a ciertos roles. Sin embargo, simultáneamente el sexismo benévolo

también se caracteriza por poseer un tono afectivo positivo para el perceptor, tendiendo a suscitar en él comportamientos típicamente categorizados como prosociales (como la ayuda) o de búsqueda de intimidad (como la revelación de uno mismo).

Ambos tipos de sexismo (hostil y benévolo) tienen su origen en las condiciones biológicas y sociales comunes a todos los grupos humanos donde, por una parte, los hombres son los que poseen el control estructural de las instituciones económicas, legales y políticas, pero, por otra parte, la reproducción sexual proporciona a las mujeres otro tipo de poder: el poder diádico. Éste se refiere al poder que procede de la dependencia en las relaciones entre dos personas, puesto que los hombres necesitan a las mujeres para la satisfacción de sus necesidades sexuales y la crianza de sus hijos. El poder diádico se refleja en casi todas las sociedades como diferentes formas de ideología: idealización de las mujeres como objetos amorosos, admirándolas por su rol como esposas y madres, y emitiendo conductas que denotan actitudes protectoras hacia ellas.

Puesto que el sexismo hostil y el sexismo benévolo se fundamentan en el rol de la identidad y de la sexualidad entre hombres y mujeres, es lógico prever que ambos tipos de sexismo estén positivamente correlacionados.

Es esencial destacar que según los autores, todos estos sentimientos positivos hacia las mujeres y las conductas que generan siguen siendo sexismo (en este caso, benévolo) a pesar del tono afectivo que puedan tener. Esto se debe a que, 1) no se realizan en virtud de las características de la persona hacia quien se orienta, sino debido a su pertenencia categorial al grupo de las mujeres, y 2) se asientan en la dominación tradicional del varón. Es más, el sexismo benévolo puede llegar a ser más perjudicial que el sexismo hostil, puesto que puede utilizarse para compensar o legitimar el sexismo hostil.

El sexismo benévolo posee tres componentes básicos:

- El paternalismo protector: el hombre debe cuidar y proteger a la mujer como si fuera un padre que cuida de sus hijos.
- La diferenciación de género complementaria: la creencia de que las mujeres son diferentes a los hombres, pero que esas diferencias pueden llegar a ser positivas, pues las hacen complementarias a los hombres.
- La intimidad heterosexual: las mujeres son necesarias para establecer relaciones heterosexuales. Este componente es típico y exclusivo de este tipo de prejuicio, pues esta dependencia del grupo dominante (hombres) del grupo dominado (mujeres) no se da en otras relaciones intergrupales.

En resumen, este trabajo ha abordado una de las dos formas de considerar las relaciones hombre-mujer: la que implica la investigación sobre las relaciones intergrupales. Los trabajos que se enmarcan en esta perspectiva, parten de la idea de que tanto las nuevas formas de prejuicio como otros procesos discriminatorios deben estudiarse con profundidad en el marco de las relaciones intergrupales, pues son éstas las que determinan los fenómenos de prejuicio y discriminación.