

## Los efectos de la confrontación del prejuicio

Gloria Jiménez-Moya

Pontificia Universidad Católica de Chile

[gjimenezm@uc.cl](mailto:gjimenezm@uc.cl)

La desigualdad social es uno de los problemas más relevantes en las sociedades actuales. La literatura muestra que la desigualdad tiene numerosos efectos negativos en los grupos desaventajados socialmente, como es esperable. Sin embargo, es interesante resaltar que dichas consecuencias negativas se dan también para aquellas personas que ocupan posiciones más aventajadas (Wilkinson & Pickett, 2010). Es decir, la igualdad conlleva consecuencias positivas, tanto para los grupos desventajados como para los grupos con mayor poder. En este contexto de desigualdad, el prejuicio y la discriminación son dos de las causas de la desigualdad social, ya que ambos procesos tienen efectos tanto directos como indirectos sobre el bienestar de las personas (e.g., Derks, Van Laar, & Ellemers, 2006; Schmader, Johns, & Forbes, 2008). La psicología social y política se ha centrado en estudiar las distintas estrategias que las personas utilizan para reducir la desigualdad como, por ejemplo, las acciones colectivas o movimientos sociales. En esta línea, contamos con diversos modelos teóricos que han sido contrastados empíricamente y que describen qué lleva a las personas a participar en acciones colectivas, resaltando el rol de variables como la percepción de injusticia, el percibir que el grupo será eficaz en conseguir un cambio, el nivel de identidad con el grupo desaventajado, etc. (Van Zomeren, Postmes, & Spears, 2008; Van Zomeren, Spears, Fischer, & Leach, 2004). Sin embargo, en ocasiones las respuestas en grupo no siempre son posibles, por lo que respuestas más individuales o interpersonales son necesarias para combatir la desigualdad social. Una de estas estrategias es la confrontación, que consiste en expresar directamente molestia o desagrado hacia la fuente u origen del prejuicio (Kaiser & Miller, 2001). La literatura muestra que la confrontación es una buena estrategia para disminuir la desigualdad y el prejuicio, ya que las personas que confrontan una situación de discriminación se sienten más empoderadas tras hacerlo, y las personas que son confrontadas reducen sus estereotipos (Gervais, Hillard, & Vescio, 2010; Mallet & Wagner, 2011). Sin embargo, las personas que confrontan y denuncian el prejuicio que experimentan, pueden llegar a ser negativamente evaluadas y tienden a ser aisladas socialmente (ver Good, Moss-Racusin, & Sanchez, 2012; Shelton & Stewart, 2004). Es decir, la confrontación tiene costos sociales. Este efecto negativo de la confrontación en las interacciones con otras personas es especialmente relevante cuando se trata de mujeres que confrontan o de confrontar comportamientos o actitudes sexistas. En concreto, estudios previos muestran que las quejas sexistas generan una especie de diversión entre aquellas personas que son confrontadas, y que generan un menor sentimiento de culpa, menos respuestas de disculpa y una menor preocupación en comparación a las quejas racistas (Czopp & Monteith, 2003).

Dado el complejo rol de las mujeres en el proceso de confrontación, llevamos a cabo un estudio en el que se evaluaba cómo son percibidas las mujeres que confrontan, en comparación con las que no lo hacen. Los resultados mostraron que dicha percepción depende

del nivel de sexismo de las personas: aquellos/as participantes que mostraron niveles más altos de prejuicio hacia la mujer, fueron los/as que evaluaron a las mujeres que confrontaban de una forma más negativa, y las percibían como más problemáticas.

Estos resultados muestran que, aunque ciertos cambios recientes en los valores sociales pueden haber contribuido a que la confrontación sea vista como necesaria, algunas características individuales, en este caso el nivel de sexismo, afectan y moderan la forma en la que las personas perciben y evalúan a las mujeres que confrontan situaciones de desigualdad.

**Palabras clave:** prejuicio, discriminación, confrontación

## Referencias

- Derks, B., van Laar, C., & Ellemers, N. (2006). Striving for success in outgroup settings: Effects of contextually emphasizing ingroup dimensions on stigmatized group members' social identity and performance styles. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, 576–588.
- Gervais, S. J., Hillard, A. L., & Vescio, T. K. (2010). Confronting sexism: The role of relationship orientation and gender. *Sex Roles*, 63, 463–474.
- Good, J. J., Moss-Racusin, C. A., & Sanchez, D. T. (2012). When do we confront? Perceptions of costs and benefits predict confronting discrimination on behalf of the self and others. *Psychology of Women Quarterly*, 36, 210–226.
- Kaiser, C. R., & Miller, C. T. (2001). Stop complaining! The social costs of making attributions to discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 254–263.
- Mallett, R. K., & Wagner, D. E. (2011). The unexpectedly positive consequences of confronting sexism. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47, 215–220.
- Schmader, T., Johns, M., & Forbes, C. (2008). An integrated process model of stereotype threat effects on performance. *Psychological Review*, 115, 336–356.
- Shelton, J. N., & Stewart, R. E. (2004). Confronting perpetrators of prejudice: The inhibitory effects of social costs. *Psychology of Women Quarterly*, 28, 215–223.
- Czopp, A. M., & Monteith, M. J. (2003). Confronting prejudice (literally): Reactions to confrontations of racial and gender bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 532–544.
- Van Zomeren, M., Postmes, T., & Spears, R. (2008). Toward an integrative social identity model of collective action: A quantitative research synthesis of three socio-psychological perspectives. *Psychological Bulletin*, 134, 504–535.
- Van Zomeren, M., Spears, R., Fischer, A. H., & Leach, C. W. (2004). Put your money where your mouth is! Explaining collective action tendencies through group-based anger and group efficacy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 649–664.



Wilkinson, R., & Pickett, K. (2010). *The spirit level: Why equality is better for everyone*. London: Penguin.