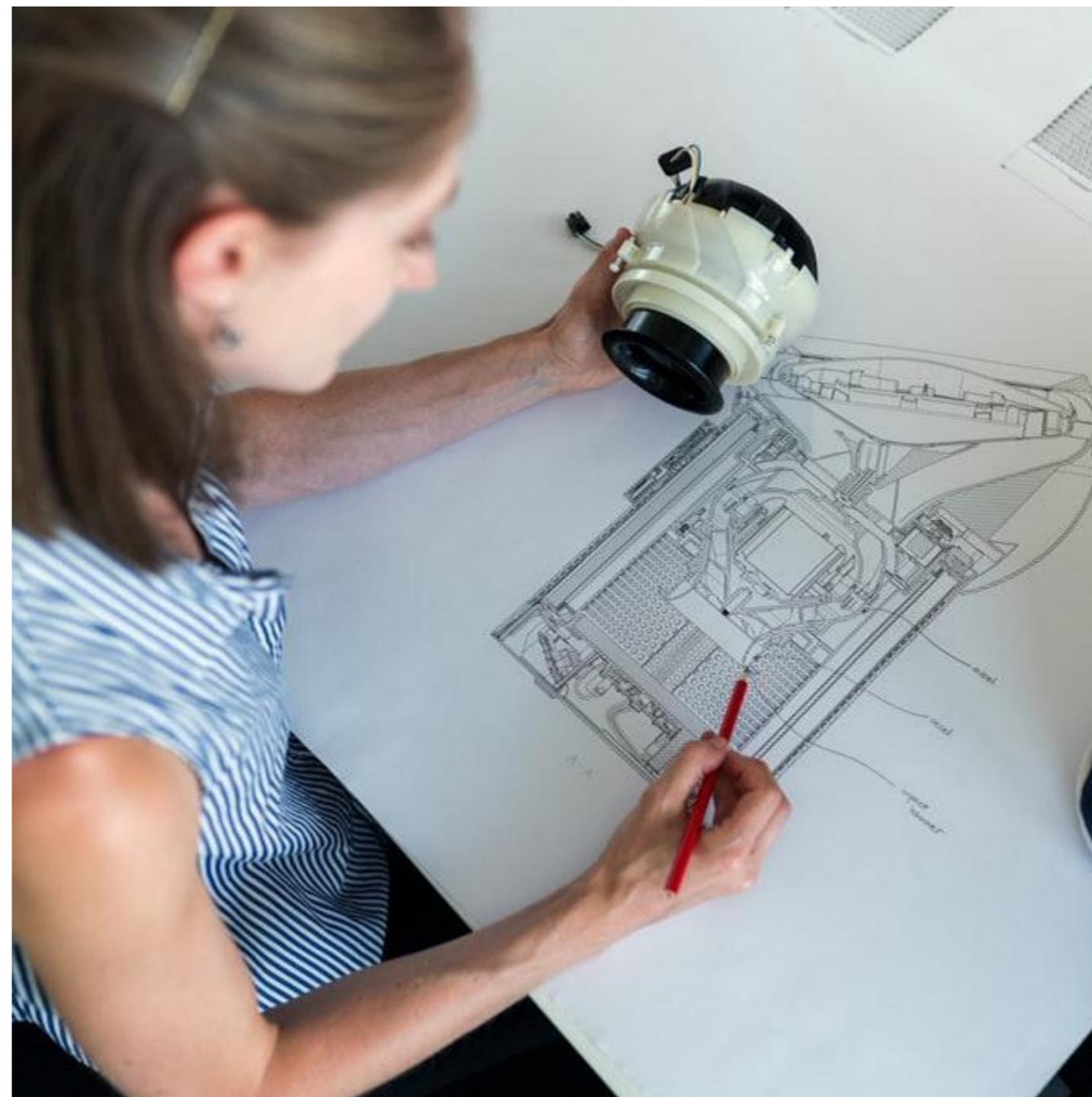


# 1.3

## Estereotipos y suposiciones



# Prejuicios y discriminación

---

El **prejuicio inconsciente** es un proceso mediante el cual discriminamos inconscientemente a favor de cosas o personas que nos parecen naturales y correctas en contraposición a las menos conocidas. Se llama prejuicio inconsciente porque no somos conscientes de nuestras propias prácticas, pero podemos discriminar a los demás sin saberlo.

---

Los prejuicios pueden considerarse **explícitos** cuando el prejuicio se expresa a un nivel consciente, a menudo en respuesta a una amenaza percibida. El pensamiento prejuicioso a menudo puede ser exhibido por grupos más poderosos en las organizaciones; como puede imaginar, puede preservar el status quo y los privilegios existentes.

---

El prejuicio **implícito** se relaciona con problemas que están fuera de nuestra consciencia y, debido a que estos problemas no son conscientes, potencialmente median sentimientos, pensamientos y acciones hacia los demás.

Podemos hacer suposiciones porque basamos nuestros juicios en un aspecto de la experiencia.

# Un ejemplo de pensamiento prejuicioso

---

Por ejemplo, Miguel le dio a un pasante la oportunidad de adquirir algo de experiencia en la oficina central de una reconocida ONG en México. Marcela no tuvo mucho éxito y tuvo muchos problemas durante este tiempo. Miguel llegó a la conclusión de que le había dado una oportunidad a alguien que tenía "el código postal equivocado"; hizo suposiciones sobre su clase, educación y posición social.

Fue sólo más tarde que se enteró de que su madre había fallecido durante el periodo que era pasante, por lo que, naturalmente, tuvo problemas para concentrarse en el trabajo. El posible prejuicio de confirmación podría haber estado presente en Miguel cuando empezó a procesar información consistente con sus creencias existentes (Casad, 2021).



# ¿De dónde proviene los prejuicios?

En las organizaciones, a menudo tratamos de operar de manera inclusiva, pero estamos sujetos a normas y condicionamientos sociales arraigados desde hace mucho tiempo.

Hemos estado sujetos a influencias a lo largo de nuestra vida que dan forma a nuestras actitudes:

Actitudes de los padres

Escolarización

Presión de grupo

Ideas encontradas en la educación superior

Redes sociales

# ¿De dónde provienen los prejuicios?

Pensar de forma estereotipada significa asumir que un grupo de personas que comparten algunas características también comparten ciertos atributos.

En otras palabras, cuando alguien asume algo sobre ti basándose en un aspecto particular de tu identidad.

A menudo, el pensamiento con sesgos y con estereotipos nos lleva a dar saltos irracionales de lógica y a pensar de manera generalizada, como decir que ¡todas las personas de Latino América siempre llegan tarde a sus citas!

# ¿Qué prejuicios reconoces?

**¿Cuántos de estos prejuicios y estereotipos reconoces en las conversaciones dentro de tu lugar de trabajo o lugares donde hayas trabajado?**

---

Las mujeres con hijos no son ambiciosas.

---

Los trabajadores mayores son tecnófobos.

---

La generación mayor de hombres es sexista.

---

Las mujeres jóvenes no son confiables ya que probablemente se irán y tendrán bebés.

---

Los trabajadores mayores son más lentos mentalmente que los trabajadores más jóvenes.

# ¿Qué prejuicios reconoces?

**Muchos de estos prejuicios se basan puramente en el género y tienen poca evidencia**

---

La física es muy difícil; los hombres son mejores en las ciencias puras.

---

Las mujeres son las mejores para liderar equipos en los laboratorios, ya que pueden apoyar a los miembros del equipo mejor que los hombres.

---

Las mujeres no se quieren comprometer a trabajar largas horas porque siempre tienen que salir a recoger a sus hijos

---

Las mujeres son más emocionales que los hombres.

---

Los hombres son mejores en estrategia y resolución de problemas en comparación con las mujeres.

# Prejuicios y mentoría



Todos tenemos prejuicios. El truco consiste en ser consciente de ellos y desafiarse a sí mismo/a cuando sientas que están latentes. En el contexto de la mentoría, esto podría significar que conoces factores como:

- Tus propios prejuicios potenciales al conocer gente, no como tú o similar a ti , con diferentes trayectorias profesionales y sin hacer suposiciones sobre ellas/ellos.
- Pensar en la discriminación que una persona puede estar experimentando y esforzarse por no coludir con las opiniones de las partes, sino ofrecer una interpretación objetiva de lo que puede estar sucediendo y brindar apoyo para que la persona genere algunas opciones y posibles acciones que pueda tomar y se sienta cómoda con ellas.
- Alentar a la persona a tomar decisiones por sí misma sobre posibles cursos de acción; No es el papel de la mentora/mentor ser mandón/a y directive/a y tomar el control.
- El ambiente y contexto organizacional en el que se encuentra la mentoreada. ¿Puede la persona recopilar más información? ¿Crees que está siendo discriminada o estereotipada? Quizás puedas ayudarla a pensar en los riesgos de tomar ciertas medidas y sopesar cuáles son sus opciones.

**Thanks to the  
generous support of  
the British Council**

**in collaboration with**

**CONCYTEC (Perú)**

**Inova Consultancy  
(Reino Unido)**

