



Στις Ηνωμένες Πολιτείες πιστεύουν πολλοί, ότι έχουμε απομακρυνθεί αρκετά από την προκλητική έκφραση των φυλετικών διακρίσεων.

Πράγματι, κάποιοι ισχυρίζονται, ότι έχουμε κάνει αποφασιστικά βήματα προς την εξάλειψη των φυλετικών διακρίσεων. Υπάρχουν όμως ενδείξεις, ότι κάποια στοιχεία των προκαταλήψεων έχουν ενσωματωθεί στην κουλτούρα μας και κατά συνέπεια μας συνοδεύουν ακόμη. Μπορεί να έχει αλλάξει το περιεχόμενο των στερεοτύπων και οι στόχοι των προκαταλήψεων, μπορεί όμως να μην έχει αλλάξει η προέλευση αυτών των ψυχολογικών φαινομένων.

Ας εξετάσουμε το περιστατικό του 2007, που αφορούσε σε έξι Ιμάμηδες (Ισλαμιστές θρησκευτικοί καθοδηγητές που είναι και Αμερικανοί πολίτες), οι οποίοι επρόκειτο να επιστρέψουν στο Phoenix με μια πτήση των Αμερικανικών αερογραμμών, έξω από το αεροδρόμιο O' Hare του Σικάγο. Σύμφωνα με τις εφημερίδες, κάποιοι από τους Ιμάμηδες φορούσαν θρησκευτικό ένδυμα και προσεύχονταν μαζί, σε μια αίθουσα πριν από την πτήση. Στο αεροπλάνο χωρίστηκαν ανά δυο για να καθίσουν και δυο από αυτούς ζήτησαν προέκταση για τη ζώνη ασφαλείας. Κάποιοι επιβάτες ανησύχησαν με αυτή τη συμπεριφορά και το ανέφεραν στους αεροσυνοδούς. Καθώς η φήμη διαδόθηκε μέσα στο αεροπλάνο, η ανησυχία κλιμακώθηκε σε φόβο. Αυτά τα στοιχεία συμπεριφοράς θεωρήθηκαν ενδεικτικά τρομοκρατών και ενδεχομένως θύμιζαν τους αεροπειρατές της 9/11. Εάν το συλλογιστούμε εκ των υστέρων, αυτή η συμπεριφορά φαίνεται να συσχετίζεται λιγότερο με τους τρομοκράτες και πιθανότερα είναι χαρακτηριστική των Μουσουλμάνων ή των θρησκευτικών καθοδηγητών (και των υπέρβαρων, εξ ου και το αίτημα για προέκταση για τη ζώνη ασφαλείας).

Όπως θα αποσαφηνιστεί στη συνέχεια, οι πεποιθήσεις για τις ομάδες μπορεί να επηρεάσουν τις αντιληπτικές διεργασίες, κατά τη συνάντησή μας με τα μέλη αυτών των ομάδων. Είμαστε ευάλωτοι στις ψυχολογικές διεργασίες που συμβαίνουν αυτόματα και ασυνείδητα και μας κάνουν να βλέπουμε και να ακούμε πράγματα, τα οποία εάν βιντεοσκοπούσαμε και ξαναβλέπαμε θα φαινόταν στην καλύτερη περίπτωση διαφορούμενα.

Στις 12 Σεπτεμβρίου του 2012, έναν χρόνο και μια ημέρα μετά τις 11/9, η Eunice Stone καθόταν με τον γιο της σε ένα εστιατόριο στη Γεωργία.

Άκουσε τρεις άνδρες Μεσανατολικής καταγωγής να συζητούν για τις 11/9, γελώντας με τους θανάτους και να αναφέρονται σε μια επίθεση προγραμματισμένη για την επομένη. Η Stone αφηγούμενη τη συζήτηση αναφέρει:

Ο άνδρας με το μούσι είπε: «Θρήνησαν στις 11/9 και θα ξαναθρηνήσουν στις 13/9». Ένας από τους άλλους ρώτησε: «Πιστεύεις ότι έχουμε αρκετά για το κάνουμε;» Ο άλλος απάντησε: «Εάν δεν έχουμε αρκετά για να το κάνουμε, έχω επαφές ώστε να βρούμε αρκετά για να το καταφέρουμε».

Για τη Stone, «Αυτό σήμαινε ότι σχεδίαζαν να ανατινάξουν κάτι».

Αργότερα, οι τρεις άνδρες, οι οποίοι ήταν φοιτητές ιατρικής που ταξίδευαν για το Μαϊάμι, είπαν στην αστυνομία, ότι μιλούσαν για το κατέβασμα ενός αυτοκινήτου στο Μαϊάμι και αρνήθηκαν, ότι είπαν κάτι στα σοβαρά ή στα αστεία για τις 11/9 ή τις 13/9. Στην πρώτη επέτειο της 11ης Σεπτεμβρίου, όποιος παρακολούθουσε τηλεόραση υποβαλλόταν επί 24 ώρες σε εικόνες του Διεθνούς Κέντρου Εμπορίου και του Πενταγώνου, καθώς και σε φωτογραφίες των αεροπειρατών της 9/11. Έχοντας υποστεί ενίσχυση με αυτές τις εικόνες, η Stone συνάντησε τους Άραβες Αμερικανούς άνδρες και νόμισε ότι άκουσε πραγματικά αυτά που ανέφερε. Τα γεγονότα πείθουν όμως, ότι οι φοιτητές της ιατρικής δεν είχαν πει αυτή που Stone ισχυριζόταν.

Δηλαδή η Eurice Stone και οι επιβάτες των αμερικανικών αερογραμμών είναι όλοι αντι-Άραβες ρατσιστές; Δεν μπορούμε να ξέρουμε. Μπορούμε όμως να είμαστε σχεδόν σίγουροι ότι πριν από την 11η Σεπτεμβρίου, κανένας Αμερικανός Άραβας δεν θεωρείτο ύποπτος, ώστε να υποστεί βίαιη προσαγωγή και προσωποκράτηση. Μετά την 11η Σεπτεμβρίου, συνδέθηκαν με την τρομοκρατική αεροπειρατεία. Θα μπορούσαμε να συμπεράνουμε, ότι οι κατήγοροί τους ήταν επιρρεπείς σε παρεξηγήσεις, εξ αιτίας των αρνητικών τους συναισθημάτων για τη συγκεκριμένη ομάδα; Αυτό εισηγούνται οι πρόσφατες έρευνες; Πράγματι οι έρευνες αυτές το επιβεβαιώνουν, η ψυχολογική θεωρία όμως μας οδηγεί στο να συνυπολογίσουμε, το κατά πόσον αυτοί ήταν συνηθισμένοι άνθρωποι που ανταποκρίνονταν στα κοινωνικά μηνύματα της κουλτούρας τους.

Μια επιπόλαιη ματιά στην αμερικανική κουλτούρα εισηγείται, ότι οι Αμερικανοί σήμερα ανησυχούν για τους Λατινοαμερικανούς λαθρομετανάστες (απειλή για την εργασία), τους βιαστές (απειλή για τα ήθη), τους ομοφυλόφιλους (απειλή για τον γάμο) και ιδιαίτερα για την απειλή των ξένων τρομοκρατών. Εικόνες των φλεγόμενων διδύμων πύργων, όπως αυτές στην Εικόνα 6.1., φωτογραφίες των δεκαεννέα Αράβων αεροπειρατών και το αντι-αμερικανικό αίσθημα του αραβικού κόσμου μπορεί να συμβάλλουν στη διαμόρφωση μιας πραγματικότητας που και στις δυο περιπτώσεις που περιγράψαμε προκάλεσε την αρχική ανησυχία. Οι εικόνες αυτές και τα επετειακά αφιερώματα έπλασαν ένα σενάριο που υποσυνείδητα έβαλε τους ανθρώπους σε αναμμένα κάρβουνα και τους ενίσχυσε να ταξινομήσουν τους ανθρώπους σε αυτό το πλαίσιο με βάση αυτές τις εικόνες (Adams, Biernat, Branscombe, Crandall, & Wrightman, 2007).






The BKA requests **BKA** your assistance


Terrorist attacks in the U.S.A.

In connection with the terrorist attacks in the U.S.A., the Bundeskriminalamt searches for the following persons:




(Name of photograph unknown)
BINALSHIBH, Ramzi
Mohammad Abdullah
born on 01 May 1972
in Hadramout, Yemen
Aliases:
OMAR, Ramzi Mohamed Abdullah
born on 18 September 1973
in Khartoum, Sudan

Description:
Height: about 172 cms
Hair: black
Eyes: brown
Languages: Arab, broken German
Special characteristics: beginning to go bald



(Name of photograph unknown)
BAHAJI, Said
born on 15 July 1975
in Hesse/Line, Lower Saxony, Germany

Description:
Height: about 185 cms
Hair: black
Eyes: brown
Languages: German, Arab, English, French
Special characteristics: allergic exanthema on hands



(Name of photograph unknown)
BIN LADEN, Osama
born on 10 March 1957
in Mecca, Saudi Arabia

Description:
Height: about 185 cms
Hair: black
Eyes: brown
Languages: Arabic, English, Urdu, Pashto, Dari
Special characteristics: none


Who can supply any information on the whereabouts of the wanted persons?
Please address any information, which will be treated as confidential if so requested, to the Bundeskriminalamt, BAO USA, telephone: +49-2225 89-22381 or -22383, or any other police station.

Up-to-date information also on the Internet at: www.bka.de

Das BKA bittet **BKA** um Ihre Mithilfe


الأعمال الإرهابية في الولايات المتحدة الأمريكية

تبحث البؤرة الإتحادية للتكثيفات الجنائية عن الأشخاص المشتبه بهم فيما يتعلق بالهجمات الإرهابية في الولايات المتحدة الأمريكية. لهما علاقة بالأعمال الإرهابية في الولايات المتحدة الأمريكية:




الرجوع للعنوان غير معروف
رمزي محمد عبدالله بن الشيبه
مولود 01/05/1972
في حضرموت (اليمن)
ألقاب:
رمزي محمد عبدالله عمر
مولود 18/09/1973 في الخرطوم (السودان)

الوصف:
الطول: 172 سم تقريبا
اللون: أسود
لون العين: بني
اللغات: العربية، الألمانية، الفرنسية
السمات الخاصة: طفح جلدي (حساسية)
على اليدين



الرجوع للعنوان غير معروف
سعيد بهاجي
مولود 15/07/1975
في هيسه/لين (ألمانيا)

الوصف:
الطول: 185 سم تقريبا
اللون: أسود
لون العين: بني
اللغات: الألمانية، العربية، الفرنسية
السمات الخاصة: طفح جلدي (حساسية)
على اليدين



الرجوع للعنوان غير معروف
وسامة بن لادن
مولود 10/03/1957
في مكة، المملكة العربية السعودية

الوصف:
الطول: 185 سم تقريبا
اللون: أسود
لون العين: بني
اللغات: العربية، الألمانية، الفرنسية
السمات الخاصة: طفح جلدي (حساسية)
على اليدين

من الشبهة ويشتبه في تورطهم في الهجمات الإرهابية التي حدثت في الولايات المتحدة الأمريكية وانه أسير قضائي تحتفظ له الحكومة الإتحادية لأمريكا على قيد الحياة. لم تكن له صلة بالهجمات الإرهابية في الولايات المتحدة الأمريكية في أي وقت من الأوقات ولا كانت له أي علاقة بالهجمات الإرهابية في الولايات المتحدة الأمريكية.

من يستطيع إطلاع بمعلومات عن أماكن إقامة الأشخاص المطلوبين؟
يرجى إخطارنا، وإخبارنا فوراً إذا رغبنا في تلقي أي معلومات إضافية تتعلق بالهجمات الإرهابية في الولايات المتحدة الأمريكية (BKA)، رقم هاتف: +49-2225 89-22381 أو -22383، أو أي محطة شرطة أخرى.

يمكن الحصول على آخر المعلومات في الإنترنت: www.bka.de



- **Εικόνα 6.1**
- **Αυξάνει η διαφαινόμενη απειλή εναντίον μας, τις προκαταλήψεις εναντίον τους;**
- **Αυτές οι ζωντανές εικόνες των ολέθριων συνεπειών της προκατάληψης εναντίον των Ηνωμένων Πολιτειών, και συγκεκριμένα των δραστην της Al Qaeda της 11ης Σεπτεμβρίου, μένουν αλησιόμοιες και συνδέονται στο νου μας με όλους τους απογόνους της Μέσης Ανατολής ή ακόμη και με τα συνολικά εννιακόσια εκατομμύρια Μουσουλμάνων σε όλο τον κόσμο.**

Όλοι μας ερχόμαστε κάποια στιγμή αντιμέτωποι με την **προκατάληψη**, δηλαδή την αντιπάθεια που βασίζεται στη συμμετοχή σε μια ομάδα. Μπορεί να βιώνουμε την προκατάληψη ως αντικείμενο - στόχος της· μπορεί να την παρατηρούμε στην αντιμετώπιση των μελών μιας άλλης ομάδας, όπως στα παραδείγματα που αναφέρθηκαν στην εισαγωγή· μπορεί να αναγνωρίζουμε την προκατάληψη στον εαυτό μας, όταν συνειδητοποιούμε ότι οι αντιδράσεις μας έναντι κάποιων ομάδων είναι λιγότερο θετικές συγκριτικά με το πώς αντιδρούμε στα μέλη της δικής μας ομάδας. Γνωρίζουμε ότι οι άνθρωποι ανησυχούν περισσότερο για την προκατάληψη και την αδικία που στρέφονται εναντίον «αθώων θυμάτων», πράγμα που σχεδόν πάντοτε πρόκειται για το πώς θα δούμε τα μέλη της δικής μας ομάδας σε σύγκριση με αυτούς που υποφέρουν, αλλά είναι μέλη εξω-ομάδων (Correia, Vala, & Aguiar, 2007). Όπως θα δείτε σε αυτό το κεφάλαιο, οι ρίζες αυτών των προκαταλήψεων μπορεί να βρίσκονται στις γνωσιακές και κοινωνικές διεργασίες που έχουν μετρήσει οι ψυχολόγοι σε αρκετές διαφορετικές κοινωνικές ομάδες.

Οι προκαταλήψεις δεν περιορίζονται στις ακραίες τους μορφές, όπως αυτές που κινητοποιήθηκαν στην επίθεση της al Qaeda στο Παγκόσμιο Κέντρο Εμπορίου στις 11 Σεπτεμβρίου του 2001. Ακόμη και όταν είναι λιγότερο ακραίες, οι προκαταλήψεις βασίζονται στη συμμετοχή σε κατηγορίες, όπως η ηλικία, η οικο-

Προκαταλήψεις
Οι αρνητικές συναισθηματικές αντιδράσεις απέναντι σε μια ομάδα.

γενειακή κατάσταση, το επάγγελμα, το φύλο, το θρήσκευμα, η γλώσσα, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, το σωματικό βάρος και έχουν σημαντικές επιδράσεις στα θύματά τους. Η προκατειλημμένη αντιμετώπιση που βασίζεται στη συμμετοχή σε τέτοιου είδους κατηγορίες μπορεί να είναι κραυγαλέα ή σχετικά ήπια (Devine, Plant, & Blair, 2001. Swim & Campbell, 2001). Οι προκαταλήψεις μπορεί να εκλαμβάνονται από τους υπαίτιους ως θεμιτές και δικαιολογημένες (Crandall, Eshleman, & O' Brien, 2002), ή μπορεί να θεωρούνται αθέμιτες και αντικείμενο προς αποφυγή, χάριν της οποίας τα άτομα θα έπρεπε να αγωνίζονται, τόσο για τον εαυτό τους όσο και για τους άλλους (Maddux, Barden, Brewer, & Petty, 2005. Monteith, Ashburn-Nardo, Voils, & Czopp, 2002). Με άλλα λόγια, όλες οι μορφές της διαφορετικής αντιμετώπισης που βασίζεται στη συμμετοχή σε μια ομάδα δεν εκλαμβάνονται με τον ίδιο τρόπο και δεν προκαλούν τις ίδιες αντιδράσεις.

Στην αρχή αυτού του Κεφαλαίου θα ασχοληθούμε με το πώς η συμμετοχή μας στη δική μας ομάδα, επηρεάζει τις αντιλήψεις μας για τα κοινωνικά γεγονότα. Στη συνέχεια θα εξετάσουμε τη φύση των **στερεοτύπων** και θα μελετήσουμε το πώς σχετίζονται με τις **διακρίσεις**. Σε αυτή τη συζήτηση, θα δώσουμε έμφαση στα στερεότυπα φύλου, εν μέρει επειδή πρόκειται για μια ομάδα, που αφορά όλους μας. Αν και υπάρχει υψηλός βαθμός διαπροσωπικής επαφής μεταξύ ανδρών και γυναικών, πράγμα που τείνει να μην ισχύει σε άλλες περιπτώσεις, όπως οι φυλετικές και θρησκευτικές ομάδες (Jackman, 1994), η διάκριση που βασίζεται στο φύλο συνεχίζει να επηρεάζει σημαντικό ποσοστό του πληθυσμού με αποτέλεσμα να αναστέλει την πρόοδο των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Στη συνέχεια θα στραφούμε σε θεωρήσεις για την προέλευση και τη φύση των προκαταλήψεων και θα εξετάσουμε τους λόγους που διατηρούνται μέσα στον χρόνο και στις κοινωνικές ομάδες. Τέλος, θα εξερευνήσουμε διάφορες στρατηγικές που έχουν χρησιμοποιηθεί με σκοπό τη μεταβολή των στερεοτύπων και τη μείωση των προκαταλήψεων.

Πώς Αντιλαμβάνονται την Ανισότητα τα Μέλη Διαφορετικών Ομάδων

Η αντίληψη της προκατάληψης εξαρτάται από το κατά πόσον είμαστε μέλος μιας στοχοποιημένης ομάδας ή μιας ομάδας που διαπράττει την άνιση μεταχείριση. Αυτές οι ομάδες διαφέρουν σημαντικά στις εκτιμήσεις τους για τη βαρύτητα και τη θεμιτότητα της διάκρισης, καθώς και για τον βαθμό της προόδου που νομίζουν ότι έχει γίνει προς την κατεύθυνση της μείωσής της. Για παράδειγμα, οι Κανκάσιοι και οι Αφροαμερικανοί εμφανίζουν σημαντικές διαφορές ως προς τον βαθμό που θεωρούν ότι ισχύουν διακρίσεις στο οικιακό και εργασιακό περιβάλλον, (Sigelman & Welch, 1991), με τους Κανκάσιους να έχουν την τάση να αντιλαμβάνονται λιγότερο ρατσισμό σε πολλές καθημερινές εκδηλώσεις από τους Αφροαμερικανούς (Johnson, Simmons, Trawalter, Ferguson, & Reed, 2003). Ομοίως, όσον αφορά την αντίληψη του βαθμού της προόδου που έχει γίνει προς την κατεύθυνση της ισότητας, οι δημοσκοπήσεις στις ΗΠΑ δείχνουν σταθερά, ότι οι Κανκάσιοι ερωτηθέντες θεωρούν πως έχει γίνει «μεγάλη πρόοδος». Υπό αυτή την έννοια, εξακολουθεί να υφίσταται ένας φυλετικός διχασμός στις Ηνωμένες Πολιτείες. Είναι η αντίληψη της μιας ομάδας ορθή και της άλλης εσφαλμένη; Πώς εξηγούμε τέτοιου είδους αντίθετες υποκειμενικές αντιλήψεις και εκτιμήσεις των ίδιων γεγονότων και αποτελεσμάτων;

Η αιτιολόγηση αυτών των διαφορών προϋποθέτει τη μελέτη των επιπτώσεων που θεωρούν οι ομάδες αυτές, ότι θα έχει οποιαδήποτε πιθανή αλλαγή στις σχέσεις μεταξύ τους. Σύμφωνα με την θεωρία της προβολικής ανάγνωσης των Kahneman και Tversky (1984) (για την οποία τους απονεμήθηκε το βραβείο Νόμπελ οικονομικών το 2002), οι άνθρωποι είναι απρόθυμοι να αναλαμβάνουν κινδύνους: Αξιολογούμε περισσότερο τις πιθανές απώλειες από τα ισοδύναμα πιθανά οφέλη. Για παράδειγμα, θεωρούμε ότι είναι πιο αρνητικό το να χάσουμε ένα δολάριο, από το να δούμε ως θετικό το να κερδίσουμε ένα δολάριο.

Στερεότυπα

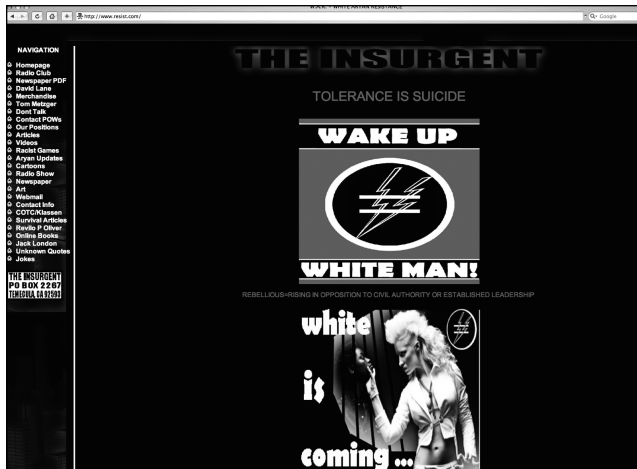
Οι πεποιθήσεις για τις κοινωνικές ομάδες με βάση τα χαρακτηριστικά ή τα γνωρίσματα που θεωρείται ότι έχουν κοινά. Τα στερεότυπα αποτελούν γνωστικά πλαίσια που επηρεάζουν την επεξεργασία των κοινωνικών πληροφοριών.

Διάκριση

Η διαφορική (αρνητική συνήθως) συμπεριφορά που απευθύνεται σε μέλη διαφορετικών κοινωνικών ομάδων.

Αποφυγή ρίσκου

Αξιολογούμε το βάρος της ενδεχόμενης απώλειας ως μεγαλύτερο από το ισοδύναμο πιθανό κέρδος. Κατά συνέπεια, ανταποκρινόμαστε πιο αρνητικά στις αλλαγές που θεωρούμε ως πιθανές απώλειες, παρά θετικά στις αλλαγές που θεωρούνται ως πιθανό κέρδος.



Πώς θα μπορούσε η αποστροφή ρίσκου να επηρεάσει τις φυλετικές αντιλήψεις για τις κοινωνικές αλλαγές που πιθανόν θα οδηγήσουν σε μεγαλύτερη κοινωνική ανισότητα; Ας υποθέσουμε, ότι οι Καυκάσιοι θα αντιληφθούν μεγαλύτερη ισότητα από την οπτική γωνία της ενδεχόμενης απώλειας για την ομάδα τους, συγκριτικά με την πλεονεκτική θέση του παρελθόντος. Ως εκ τούτου, οι Καυκάσιοι θα αντιδράσουν πιο αρνητικά σε πρόσθετη μετατόπιση προς την ισότητα και επιπλέον θα υποθέσουν, ότι έχει ήδη επέλθει μεγαλύτερη αλλαγή, σε σύγκριση με τους Αφροαμερικανούς. Αντιθέτως, εάν υποθέσουμε, ότι οι Αφροαμερικανοί είναι πιθανό να θεωρήσουν τη μεγαλύτερη ισότητα ως εν δυνάμει κέρδος για αυτούς, συγκριτικά με τη μειονεκτική θέση του παρελθόντος, τότε θα βιώσουν ως θετική την αλλαγή προς την κατεύθυνση της μεγαλύτερης ισότητας. Εάν όμως η πιθανή απώλεια προκαλέσει εντονότερα συναισθήματα από το πιθανό κέρδος, τότε η ενίσχυση της ισότητας θα ήταν πιο αρνητική για τους Καυκάσιους, από όσο είναι θετική η ομοιόβαθμη ενίσχυση της ισότητας για τους Αφροαμερικανούς. Σύμφωνα με πρόσφατες έρευνες, οι Καυκάσιοι, οι οποίοι εμφανίζουν υψηλό βαθμό ταύτισης με τη φυλετική τους ομάδα, αντιδρούν αρνητικά, όταν έρχονται αντιμέτωποι με την πιθανή απώλεια των πλεονεκτημάτων τους που βασίζονται στη φυλή και ενδέχεται να «απαντήσουν» με αύξηση του σύγχρονου ρατσισμού (Branscombe, Scmitt & Schiffhauer, 2007). Πράγματι, ακόμη και μια επιπόλαιη ματιά στις ρατσιστικές διαδικτυακές σελίδες, όπως αυτή στην Εικόνα 6.2, αποκαλύπτει, ότι τέτοιου είδους ομάδες μίσους πλαισιώνουν συνεχώς την κατάσταση των υφιστάμενων φυλετικών σχέσεων υπό την έννοια «Οι λευκοί χάνουν έδαφος». Αυτός φυσικά είναι και ο τρόπος με τον οποίο οι Ναζί και οι άλλες αντισημιτικές ομάδες (που επαναλαμβάνουμε, ότι μπορούμε πολύ εύκολα να βρούμε στο διαδίκτυο) πλαισίωσαν τις απώλειες των Γερμανών, και τώρα των Χριστιανών (και το κέρδος των Εβραίων).

Μολονότι τα μέλη των ρατσιστικών ομάδων μίσους δεν είναι τυπικοί Καυκάσιοι, ενδεχομένως αυτή η τάση του να θεωρούμε την κοινωνική αλλαγή ως ένα αποτέλεσμα μηδενικού αθροίσματος, στο οποίο «χάνουμε έδαφος», συμβάλλει στην εξήγηση των ανακολουθιών που σταθερά παρατηρούνται μεταξύ των αντιλήψεων της μειοψηφίας και της πλειοψηφίας. Με σκοπό να επιβεβαιώσουν αυτή την εξήγηση, οι Eibach και Keegan (2006) ζήτησαν από τους συμμετέχοντες που ανήκαν στην Καυκάσια φυλή και σε μειονοτικές φυλές, να σχηματίσουν ένα γράφημα που θα απεικόνιζε τη μεταβολή στη φυλετική σύνθεση των σπουδαστών των αμερικανικών πανεπιστημίων από το 1960 μέχρι σήμερα, σε μια από τρεις μορφές. Στη μορφή «η μειοψηφία κερδίζει και οι Καυκάσιοι χάνουν», τα ποσοστά που τους ζητήθηκε να συμπληρώσουν, έδειχναν το ποσοστό των Καυκάσιων να μειώνεται και το ακριβώς ισότιμο ποσοστό να αυξάνεται υπέρ των μειονοτήτων. Στη μορφή «μόνο απώλειες Καυκάσιων», οι σπουδαστές εμφάνισαν απλώς μια μείωση στο ποσοστό των Καυκάσιων, και στη μορφή «κέρδος των μειοψηφιών», απλώς εμφάνισαν αύξηση του ποσοστού των μειονοτήτων στα αμερικανικά πανεπιστήμια.

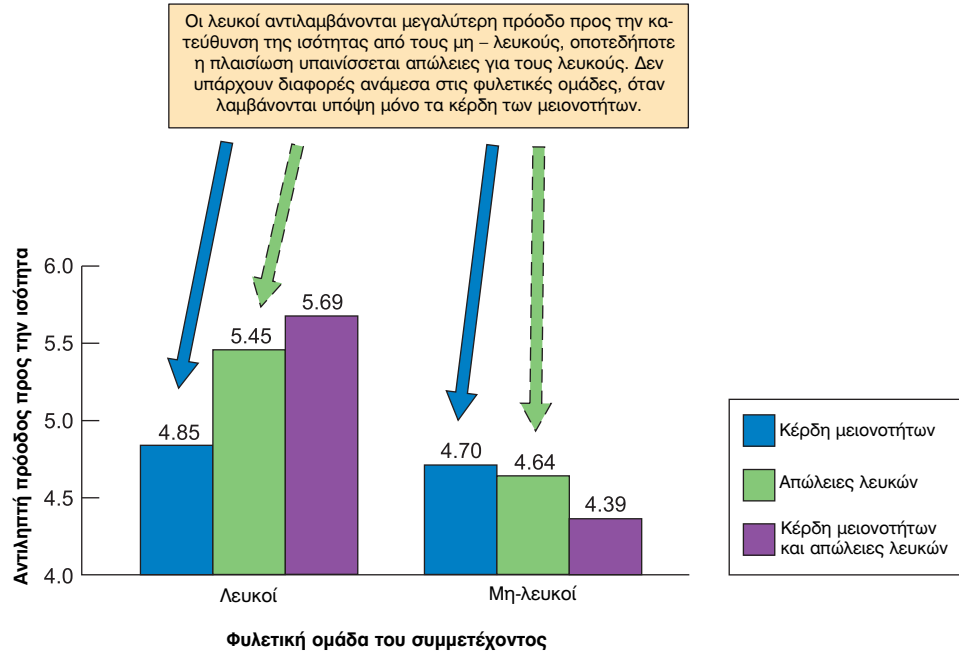
Εικόνα 6.2
Οι ομάδες μίσους ισχυρίζονται στο διαδίκτυο, ότι η ομάδα τους χάνει έδαφος. Οι ομάδες μίσους υποκινούν ανησυχία για την ομάδα τους, καθώς ισχυρίζονται ότι «χάνουν έδαφος» και ότι η στοχοποιημένη ομάδα παρ'όλα τα «κερδίζει έδαφος» (και συννομομεί) με σκοπό να τους υπονομεύσει.

Εικόνα 6.3

Οι ευκαιρίες στην αμερικανική κοινωνία μπορούν να πλαισιωθούν ως κέρδη ή απώλειες.

Όταν η εισαγωγή στα αμερικανικά πανεπιστήμια αντιμετωπίστηκε ως κέρδος των μειονοτήτων, οι κανκάσιοι συμμετέχοντες αξιολόγησαν τη συνολική πρόοδο προς την κατεύθυνση της ισότητας στις Ηνωμένες Πολιτείες ως μικρότερη, σε σύγκριση με όταν αυτές οι ίδιες αλλαγές αντιμετωπίστηκαν ως απώλειες των κανκάσιων. Μόνο στην περίπτωση του κέρδους των μειονοτήτων δεν διέφεραν μεταξύ τους οι κανκάσιοι από τους μη κανκάσιους. Για τους συμμετέχοντες των μειονοτήτων, η αντιμετώπιση δεν επηρεάζει την εκτιμώμενη πρόοδο.

(Πηγή: Βάσει δεδομένων της Eibach & Keegan, 2006).



Και στις δυο περιπτώσεις που εστίαζαν στις απώλειες των Κανκάσιων, οι Κανκάσιοι συμμετέχοντες είδαν τις φυλετικές σχέσεις περισσότερο υπό μορφή μηδενικού αθροίσματος συγκριτικά με όταν εξετάζονταν μόνο τα κέρδη της μειονότητας. Τι αντίκτυπο έχει αυτό στην αξιολόγηση της προόδου προς την κατεύθυνση της ισότητας; Όπως φαίνεται στην Εικόνα 6.3 στη σελίδα 210, στις δυο περιπτώσεις που εστίαζαν στις απώλειες των Κανκάσιων σημειώθηκαν διαφορές ανάμεσα στις φυλετικές ομάδες στην εκτιμώμενη πρόοδο, οι οποίες αντανακλούσαν με συνέπεια τα ευρήματα των εθνικών δημοσκοπήσεων. Οι Κανκάσιοι συμμετέχοντες θεωρούσαν ότι η πρόοδος προς την κατεύθυνση της ισότητας για τις μειονότητες ήταν μεγαλύτερη, σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που ανήκαν σε μειονοτικές φυλετικές ομάδες. Εν τούτοις, όταν εξετάζονταν μόνο τα οφέλη των μειονοτήτων, οι Κανκάσιοι αντιλαμβάνονταν μικρότερη πρόοδο προς την κατεύθυνση της ισότητας. Πράγματι, σε αυτή την περίπτωση, οι αντιλήψεις τους δεν διέφεραν από τους συμμετέχοντες των μειονοτήτων. Έτσι, ο φυλετικός διαχωρισμός στις αντιλήψεις του κοινού σχετικά με τα γεγονότα, φαίνεται να πηγάζει εν μέρει από το ότι οι Κανκάσιοι θεωρούν, ότι η κοινωνική αλλαγή συνεπάγεται απώλεια κύρους και αρνητικά αποτελέσματα για τη δική τους ομάδα.

Αξίζει να μελετήσουμε, εάν η παρόμοια τάση πλαισίωσης θετικής δράσης, ως απώλεια του πλεονεκτήματος των Κανκάσιων ή ως κέρδος των μειονοτήτων μπορεί να αποτελεί επίσης το αίτιο των φυλετικών διαφορών σχετικά με την υποστήριξη της πολιτικής που θα ευνοούσε αυτή την κοινωνική αλλαγή (Crosby, 2004). Πρόσφατες έρευνες αποκαλύπτουν, ότι με το να εστιάζουν οι Κανκάσιοι στις πιθανές απώλειες που θα μπορούσε να βιώσει η ομάδα τους, περιμένουν ότι οι διεργασίες της θετικής δράσης, θα επηρεάσουν αρνητικά τις ευκαιρίες για πρόσληψη και προαγωγή στον εργασιακό χώρο. Ως εκ τούτου αντιτίθενται στη θετική πολιτική δράση, ανεξαρτήτως του αντίκτυπου που θα μπορούσε να έχει αυτό στις μειονοτικές ομάδες (Lowery, Unzueta, Goff, & Kowles, 2006).

Αρχές που αξίζει να θυμόμαστε

Οι διαφορές ανάμεσα στις ομάδες στην αντίληψη της κοινωνικής αλλαγής μπορεί να οφείλονται απλώς στο ότι η μια ομάδα θεωρεί ότι η αλλαγή αποτελεί απώλεια γι' αυτήν, ενώ η άλλη ομάδα θεωρεί την αλλαγή κέρδος της.

Σημεία Κλειδιά

- Η διακριτική μεταχείριση μπορεί να βασίζεται στη συμμετοχή σε πολλές διαφορετικές κατηγορίες, συμπεριλαμβανομένης της ηλικίας, της φυλής, της οικογενειακής κατά-

στασης, του επαγγέλματος, του φύλου, του θρησκευματος, της γλώσσας, του σεξουαλικού προσανατολισμού και του σωματικού βάρους.

- Όλες οι μορφές προκατάληψης που βασίζονται στη συμμετοχή σε ομάδα δεν γίνονται αντιληπτές με τον ίδιο τρόπο, ούτε προκαλούν τις ίδιες αντιδράσεις. Κάποιες μορφές τις θεωρούμε θεμιτές, ενώ άλλες προσπαθούμε να τις εξαλείψουμε.
- Η θεωρία της προβολικής ανίχνευσης υποστηρίζει, ότι αποφεύγουμε το ρίσκο και για αυτό αξιολογούμε ως σημαντικότερες τις πιθανές απώλειες από τα ισοδύναμα πιθανά οφέλη.
- Όταν η αλλαγή θεωρείται ως πιθανή απώλεια, οι έχοντες το πλεονέκτημα αντιδρούν πιο αρνητικά στην περαιτέρω αλλαγή και ισχυρίζονται, ότι η αλλαγή που έχει ήδη επέλθει είναι μεγαλύτερη, σε σύγκριση με αυτούς που δεν θεωρούν την αλλαγή απώλεια γι' αυτούς.
- Οι κοινωνικές ομάδες διαφέρουν όσον αφορά την αξία που αποδίδουν στην ισότητα. Όταν η ισότητα αντιμετωπίζεται ως απώλεια για τους Καυκάσιους, αυτοί συγκρινόμενοι με τους Αφροαμερικανούς, θεωρούν ότι έχει ήδη συντελεστεί μεγαλύτερη πρόοδος και υποστηρίζουν λιγότερο από αυτούς τη θετική δράση.

Σκεφτείτε

Μπορεί να είναι δύσκολο να προσδιοριστεί η ακρίβεια της κοινωνικής κρίσης, όταν αυτή η κρίση μπορεί να ποικίλει αναλόγως με το εάν αντιμετωπίζεται ως προερχόμενη από πιθανές απώλειες ή κέρδη. Συλλογιστείτε πώς θα μπορούσαν οι πολιτικοί να χειριστούν τις αντιλήψεις μας, μεταβάλλοντας τον τρόπο πλαισίωσης της κοινωνικής αλλαγής.

Η Φύση και η Προέλευση των Στερεοτύπων

Στις καθημερινές συζητήσεις, οι όροι *στερεότυπο*, *προκατάληψη* και *διάκριση* χρησιμοποιούνται συχνά αδιακρίτως. Ωστόσο, οι κοινωνικοί ψυχολόγοι έχουν διαχωρίσει τους όρους αυτούς ως διαφορετικά στοιχεία των στάσεων. Όπως είδαμε στο Κεφάλαιο 5, μπορούμε να θεωρήσουμε το στερεότυπο ως το γνωστικό περιεχόμενο των στάσεων έναντι μιας κοινωνικής ομάδας, δηλαδή τις πεποιθήσεις για το πώς είναι μια συγκεκριμένη ομάδα. Ως προκατάληψη θεωρείται το συναισθηματικό περιεχόμενο, δηλαδή τα συναισθήματά μας για τις συγκεκριμένες ομάδες. Η διάκριση αφορά στο στοιχείο της συμπεριφοράς ή στις διαφορετικές ενέργειες που υιοθετούνται προς τα μέλη συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων. Σύμφωνα με αυτό το παράδειγμα, οι στερεοτυπικά αρνητικές πεποιθήσεις οδηγούν σε γενικά συναισθήματα εχθρότητας, η οποία στη συνέχεια οδηγεί σε συνειδητή πρόθεση για ενέργειες εναντίον των μελών της στοχοποιημένης ομάδας. Ωστόσο η εχθρότητα μπορεί βασικά να είναι μόνο ένα ανάμεσα σε αρκετά συναισθήματα που εμπλέκονται στην προκατάληψη έναντι διαφορετικών ομάδων. Καθώς θα εξετάζουμε αυτά τα στοιχεία κάτω από το φως των πρόσφατων ερευνών, αναρωτηθείτε: Σε ποιο βαθμό κατορθώνει αυτή η προσέγγιση των στάσεων να συλλάβει τα φαινόμενα που μας ενδιαφέρουν (Adams et al., 2007a);

Στερεότυπα: Πεποιθήσεις για τις Κοινωνικές Ομάδες

Τα στερεότυπα για τις ομάδες είναι οι πεποιθήσεις και οι προσδοκίες μας σχετικά με το πώς είναι τα μέλη αυτών των ομάδων. Τα στερεότυπα μπορεί να περιλαμβάνουν περισσότερα από απλά χαρακτηριστικά: η σωματική εμφάνιση, οι προτιμήσεις σε δραστηριότητες και οι συμπεριφορές αποτελούν κοινά στοιχεία των στερεοτυπικών προσδοκιών (Biernat & Thompson, 2002. Deaux & LaFrance, 1998). Τα χαρακτηριστικά που θεωρείται, ότι διακρίνουν τις ομάδες μεταξύ τους, μπορεί να είναι θετικά ή αρνητικά γνωρίσματα, μπορεί να είναι ανακριβή και μπορεί να είναι αποδεκτά ή απορριπτέα από τα μέλη της στερεοτυποποιημένης ομάδας.

Τα **στερεότυπα φύλου**, δηλαδή οι πεποιθήσεις που αφορούν στα χαρακτηριστικά των ανδρών και των γυναικών, περιέχουν τόσο θετικά όσο και αρνητικά χαρακτηριστικά (βλέπε Πίνακα 6.1). Τυπικά τα στερεότυπα του ενός φύλου είναι το ένα αντίθετο του άλλου. Για παράδειγμα, από τη θετική πλευρά των στερεοτύπων του φύλου τους, οι γυναίκες θεωρούνται ότι χαρακτηρίζονται από ευγέ-

Στερεότυπα φύλου

Στερεότυπα που αφορούν στα ανδρικά και γυναικεία χαρακτηριστικά και διαφοροποιούν τα φύλα μεταξύ τους.

νεια, φροντίδα και ενδιαφέρον για τους άλλους. Από την αρνητική πλευρά, θεωρούνται εξαρτώμενες, αδύναμες και υπερβολικά συναισθηματικές. Δηλαδή το συνολικό μας πορτραίτο για τις γυναίκες είναι ότι έχουν ψηλό βαθμό τρυφερότητας και χαμηλό βαθμό επάρκειας (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002). Πράγματι, η αντίληψη για τις γυναίκες όσον αφορά αυτές τις δυο διαστάσεις, είναι παρόμοια με την αντίληψη για άλλες ομάδες που θεωρούνται σχετικά χαμηλού κύρους και μη απειλητικές (Eagly, 1987. Stewart, Vassa, Sanchez, & David, 2000). Το αντίθετο ισχύει για μια ομάδα που θεωρείται απειλή για την ομάδα υψηλού κύρους, όπως οι Εβραίοι στη Ναζιστική Γερμανία και ίσως σήμερα οι Αμερικανοί ασιατικής καταγωγής στις Ηνωμένες Πολιτείες, τουλάχιστον σε κάποιες διαστάσεις. Αυτό αναφέρεται ως «ζηλόφθονη προκατάληψη» και τέτοιες ομάδες στερεοτυπικά θεωρούνται χαμηλού βαθμού εγκαρδιότητας, αλλά υψηλού βαθμού επάρκειας (βλέπε Glick, 2002).

Οι άνδρες θεωρείται επίσης ότι διαθέτουν θετικά και αρνητικά στερεοτυπικά χαρακτηριστικά (π.χ. θεωρούνται αποφασιστικοί, δυναμικοί και επιτυχημένοι, αλλά και επιθετικοί, σκληροί και αλαζόνες). Αυτό το πορτραίτο, που θεωρείται υψηλού βαθμού επάρκειας, αλλά χαμηλού βαθμού σε κοινωνικές ιδιότητες, αντανακλά το σχετικά υψηλό κύρος των ανδρών. Είναι ενδιαφέρον, ότι λόγω της έντονης έμφασης στην εγκαρδιότητα στο στερεότυπο των γυναικών, οι άνθρωποι τείνουν να διάκινεται συναισθηματικά θετικότερα προς τις γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες. Το εύρημα αυτό των Eagly και Mladinic (1994) περιγράφηκε από αυτούς ως φαινόμενο «οι γυναίκες είναι θαυμάσιες».

Παρά το ότι οι γυναίκες θεωρούνται πιο συμπαθητικές, αντιμετωπίζουν ένα σημαντικό πρόβλημα: Τα χαρακτηριστικά που υποθετικά διαθέτουν, τείνουν να θεωρούνται λιγότερο κατάλληλα για θέσεις υψηλού κύρους από τα χαρακτηριστικά που υποθετικά διαθέτουν οι άνδρες. Τα χαρακτηριστικά των γυναικών τείνουν να τις καθιστούν κατάλληλες για υποστηρικτικούς ρόλους και αυτό αντανακλάται στους πραγματικούς επαγγελματικούς ρόλους των γυναικών στις Ηνωμένες Πολιτείες σήμερα. Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζόμενων γυναικών απασχολούνται σε επαγγέλματα υπαλληλικά, νοσηλευτικά ή εξυπηρέτησης πελατών, τα οποία στο σύνολό τους προσφέρουν μικρότερο κύρος και χαμηλότερες αποδοχές από τα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα που συγκριτικά είναι πιο εξειδικευμένα (Jakobs & Steinberg, 1990. Peterson & Runyan, 1993). Μολονότι οι γυναίκες συνιστούν πάνω από τον μισό πληθυσμό στις Ηνωμένες

Πίνακας 6.1 Συνήθη χαρακτηριστικά που συνδέονται στερεοτυπικά με τους άνδρες και τις γυναίκες

Όπως φαίνεται στην παρακάτω λίστα των στερεοτυπικών χαρακτηριστικών, οι γυναίκες θεωρούνται πιο «ευγενείς και εγκάρδιες», ενώ οι άντρες θεωρούνται πιο «ικανοί και ανεξάρτητοι».

ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	ΑΝΔΡΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ
Εγκάρδια	Ικανός
Συναισθηματική	Σταθερός
Ευγενής	Σκληρός
Ευαίσθητη	Με αυτοπεποίθηση
Οπαδός	Ηγέτης
Αδύναμη	Ισχυρός
Φιλική	Επιτυχημένος
Μοντέρνα	Αντικοφορμιστής
Ήρεμη	Επιθετικός

(Πηγή: Βασισμένο σε Deaux & Kite, 1993. Eagly & Mladinic, 1994. Fiske, Cuddy, Glick & Xu, 2002).

Πολιτείες, η δομή ισχύος παραμένει εντόνως ανδροκρατούμενη: Οι άνδρες κατέχουν και ελέγχουν το μεγαλύτερο μέρος του πλούτου και της πολιτικής ισχύος (Center for the American Woman and Politics, 2005).

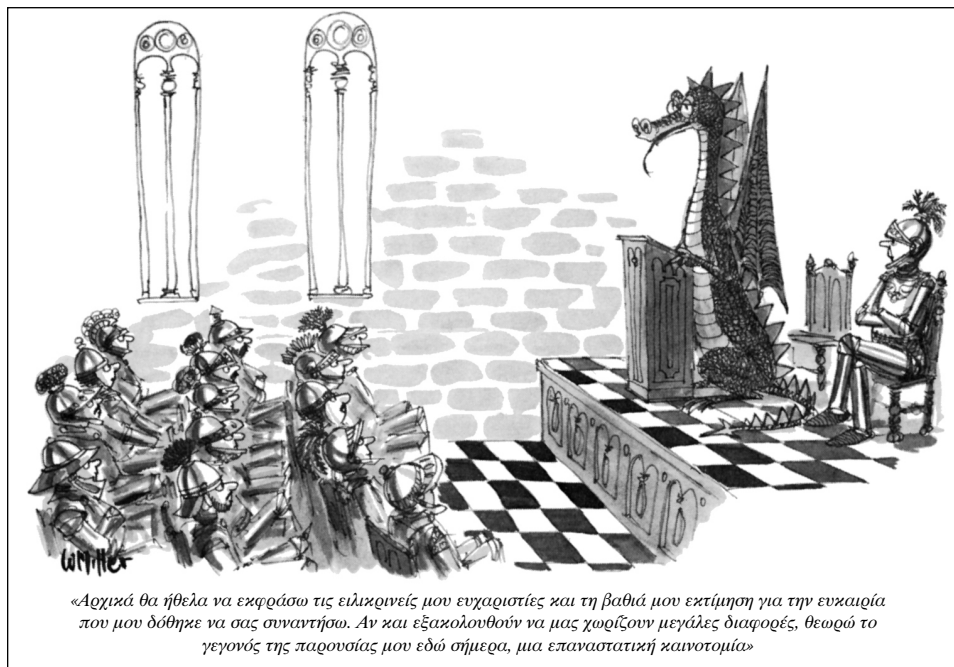
Τα Στερεότυπα και η Γυάλινη Οροφή

Το 2005 στις Ηνωμένες Πολιτείες, οι γυναίκες καταλάμβαναν το 37% του συνόλου των διοικητικών θέσεων (U.S Bureau of Labor Statistics, 2006). Ωστόσο, το ποσοστό των ανώτερων διοικητικών θέσεων παραμένει χαμηλό, δηλαδή κάτω από 5%, όπου μόνο το 1% των θέσεων CEO στις εταιρείες Fortune 500 καταλαμβάνεται από γυναίκες (Catalyst, 2002). Πολλοί συγγραφείς εισηγήθηκαν ότι αυτές οι διαφορές οφείλονται στη **γυάλινη οροφή**, δηλαδή έναν τελικό φραγμό, ο οποίος εμποδίζει τις γυναίκες ως ομάδα να αναρριχηθούν σε υψηλές θέσεις στον εργασιακό χώρο. Αρκετές μελέτες επιβεβαίωσαν, ότι η μεροληψία «σκέψου σαν μάνατζερ, σκέψου σαν άνδρας» συμβάλλει στη διατήρηση της γυάλινης οροφής (Schein, 2001). Επειδή οι στερεοτυπικές ιδιότητες του τυπικού μάνατζερ, αλληλοεπικαλύπτονται σε μεγάλο βαθμό με αυτές του τυπικού άνδρα, ενώ ο αριθμός των κοινών ιδιοτήτων με τις τυπικές γυναίκες είναι μικρός, προκύπτει η αντίληψη, ότι στις γυναίκες δεν αρμόζουν ηγετικές θέσεις σε οργανισμούς (Heilman, 2001). Όπως φαίνεται στη γελοιογραφία της Εικόνας 6.4., οι άνθρωποι που στερούνται των ιδιοτήτων της ισχυρής ομάδας μπορούν να βιώσουν μια επίσκεψη στο περιβάλλον της ως εισβολή σε «ξένη ιδιοκτησία».

Εξ αιτίας του φύλου, ακόμη και όταν οι γυναίκες κατορθώνουν «να σπάσουν τη γυάλινη οροφή», οι συνέπειες στη σταδιοδρομία τους είναι λιγότερο ευμενείς από αυτές που βιώνουν οι άνδρες. Για παράδειγμα, οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις λαμβάνουν συνήθως χαμηλότερες αξιολογήσεις από τους υφισταμένους τους συγκρινόμενες με τους άνδρες, ακόμη και όταν ενεργούν με παρόμοιο τρόπο (Eagly, Makhijani, & Klonsky 1992· Lyness & Heilman, 2006). Πράγματι, οι γυναίκες που αντεπεξέρχονται μάλλον επιτυχώς σε ανταγωνιστικό, ανδροκρατούμενο περιβάλλον εργασίας, είναι πιθανότερο να αναφέρουν ότι έχουν βιώσει διάκριση λόγω φύλου, συγκρινόμενες με εκείνες που δραστηριοποιούνται σε επαγγέλματα στερεοτυπικά για το φύλο τους (Redersdorff, Martinot, & Branscombe, 2004). Επίσης, εμφανίζουν ιδιαίτερη τάση να αξιολογούνται αρνητικά, όταν το στυλ ηγεσίας που ασκούν είναι αυταρχικό ή επικεντρωμένο στο έργο (Eagly & Karau, 2002).

Γυάλινη οροφή

Οι φραγμοί που βασίζονται σε μεροληψία σχετικά με τις στάσεις ή την οργάνωση και εμποδίζουν τις γυναίκες με υψηλά επαγγελματικά προσόντα από την ανέλιξη τους σε ανώτατες θέσεις εργασίας.



«Αρχικά θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες και τη βαθιά μου εκτίμηση για την ευκαιρία που μου δόθηκε να σας συναντήσω. Αν και εξακολουθούν να μας χωρίζουν μεγάλες διαφορές, θεωρώ το γεγονός της παρουσίας μου εδώ σήμερα, μια επαναστατική καινοτομία»

Εικόνα 6.4
Η πρόοδος στον τομέα της διοίκησης προς την κατεύθυνση της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα, παραμένει αξιέπαινη αλλά ανεκπλήρωτος στόχος. Όπως φαίνεται σε αυτή τη γελοιογραφία η παρουσία των γυναικών (ή του δράκου) σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα (επικράτεια των ιπποτών) είναι μία καλή αρχή, αλλά δύσκολα θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι γυναίκες είναι θεομά ευπρόσδεκτες σε αυτό το περιβάλλον.
(Πηγή: The New Yorker, 1983).

Με άλλα λόγια, όταν οι γυναίκες παραβιάζουν τις στερεοτυπικές προσδοκίες σχετικά με την εγκαρδιότητα και τη φροντίδα και αντιθέτως ενεργούν κατά το πρότυπο του ηγέτη ιδίως σε «ανδρικούς» τομείς, αντιμετωπίζουν την πιθανότητα της απόρριψης. Για παράδειγμα, μεταξύ του 1978 και του 1998, κατά τις εκλογές για 1.696 περιφερικών στελεχών, οι Fox και Oxley (2003) βρήκαν ότι οι γυναίκες έχουν μικρότερη επιτυχία, όταν είναι υποψήφιες για θέσεις ασύμβατες με το γυναικείο στερεότυπο (όπως δημοσιονομικός ελεγκτής ή γενικός εισαγγελέας) παρά όταν είναι υποψήφιες για θέσεις που συνάδουν με το γυναικείο στερεότυπο. Φαίνεται πως η παραβίαση των προσδοκιών που βασίζονται στα στερεότυπα από γυναίκες στον εργασιακό χώρο, εγείρει απειλή για κάποιους άνδρες, ιδίως αυτούς που βλέπουν προς τη σεξουαλική παρενόχληση (Maass, Cadinu, Guarnieri & Grasselli, 2003).

Η αλληλοεπικάλυψη των στερεοτύπων για τους άνδρες και των στερεοτύπων για τους ηγέτες, οδηγεί στο αντίθετο αποτέλεσμα από το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» για τους άνδρες που εισέρχονται σε γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι άνδρες προωθούνται συνήθως στην κορυφή με «γυάλινο ανελκυστήρα» (Williams, 1992) και πολύ γρήγορα μετά την είσοδό τους, γίνονται διευθυντικά ή υψηλόβαθμα στελέχη στη Νοσηλευτική ή σε άλλους παραδοσιακά γυναικοκρατούμενους τομείς. Δηλαδή φαίνεται, πως η προκατάληψη κατά των ατόμων που ανέρχονται στην κορυφή, όταν αναλαμβάνουν ρόλους εργασίας που είναι ασύμβατοι με τα στερεότυπα φύλου, είναι κυρίως προκατάληψη κατά των γυναικών.

Στερεότυπα Φύλου και Διαφορικός Σεβασμός

Αν και τα στερεότυπα φύλου διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στο φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», δεν αποτελούν τον μοναδικό παράγοντα που επηρεάζει την πρόοδο των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Κατά τους Jackson, Esses και Burriss (2001), για τις γυναίκες που αναλαμβάνουν θέσεις εργασίας υψηλού κύρους, είναι σημαντική και μια άλλη μεταβλητή, ο διαφορικός **σεβασμός**. Καθώς οι άνδρες καταλαμβάνουν επί του παρόντος θέσεις μεγαλύτερης ισχύος και κύρους στην κοινωνία, ενδεχομένως συνάγεται απλώς, ότι οι άνδρες είναι άξιοι μεγαλύτερου σεβασμού συγκρινόμενοι με τις γυναίκες, οι οποίες είναι πιθανότερο να καταλαμβάνουν θέσεις μικρότερου κύρους.

Ο Jackson και οι συνεργάτες του (2001) διεξήγαγαν σειρά μελετών, με σκοπό να προσδιορίσουν επακριβώς κατά πόσον ο διαφορικός σεβασμός παίζει ρόλο στις διακρίσεις κατά των γυναικών. Στις μελέτες αυτές, συμμετείχαν άνδρες και γυναίκες που αξιολογούσαν υποψηφίους για θέσεις εργασίας υψηλού ή χαμηλού κύρους (π.χ. τοπικός διευθυντής μεσιτικής εταιρείας έναντι μάγειρα). Οι υποψήφιοι ήταν άνδρες και γυναίκες και οι συμμετέχοντες στη μελέτη τους αξιολογούσαν με βάση τις πληροφορίες που περιείχαν οι αιτήσεις που υποτίθεται ότι είχαν συμπληρώσει οι υποψήφιοι. Εκτός από τη βαθμολόγηση των υποψηφίων σχετικά με το αν θα έπρεπε να προσληφθούν, οι συμμετέχοντες συμπλήρωναν και έναν πρότυπο τρόπο μέτρησης της στερεοτυπίας του φύλου. Τέλος, κατέτασαν τον υποψήφιο σε επίπεδα σεβασμού, σύμφωνα με τη γνώμη τους.

Οι άνδρες έλαβαν υψηλότερες αξιολογήσεις τόσο στη σύσταση για πρόσληψη όσο και στον σεβασμό, κυρίως σε ό,τι αφορά τις θέσεις εργασίας υψηλού κύρους. Σε μεγάλο βαθμό, η βαθμολογική κατάταξη του σεβασμού προοιωνίζει τη σύσταση για πρόσληψη. Όσο μεγαλύτερος ήταν ο σεβασμός που εξέφραζαν οι συμμετέχοντες για κάθε υποψήφιο στη μελέτη, τόσο μεγαλύτερη ήταν η πιθανότητα να συστήσουν την πρόσληψη του. Εν τούτοις, ο βαθμός που οι συμμετέχοντες αξιολογούσαν τους υποψηφίους σχετικά με το κατά πόσον διέθεταν χαρακτηριστικά σύμφωνα με τα στερεότυπα φύλου, δεν προοιωνίζει τη σύσταση για πρόσληψη. Επειδή γενικώς οι άνδρες έλαβαν υψηλότερες αξιολογήσεις για τον σεβασμό, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ο παράγοντας αυτός παίζει σημαντικό ρόλο σε κάποιες μορφές διάκρισης κατά των γυναικών. Εν ολίγοις, αν και είναι βέβαιο, ότι τα στερεότυπα συμβάλλουν στη συνέχιση των διακρίσεων κατά των γυναικών, δεν είναι τα μόνα. Σημαντική είναι και η συμβολή του διαφορικού σεβασμού για τα δυο φύλα.

Σεβασμός

Το να αντιμετωπίζεται κάποιος θετικά και να του αναγνωρίζεται αξία



Οι Συνέπειες των Γυναικών Σύμβολα σε Υψηλές Θέσεις

Κάποιες ξεχωριστές γυναίκες, όπως η Condoleezza Rice και η Nancy Pelosi κατάφεραν να σπάσουν τη γυνάλινη οροφή στις επιχειρήσεις και στην πολιτική (π.χ. βλέπε Εικόνα 6.5). Άραγε αυτή η επιτυχία καθιστά τη διάκριση ως λιγότερο αληθοφανή εξήγηση για τη σχετική έλλειψη επιτυχίας των άλλων γυναικών; Και ναι και όχι. Στον βαθμό που η επιτυχία τους θεωρείται απόδειξη ότι το φύλο δεν έχει πλέον σημασία, θα μπορούσε να προκύψει το συμπέρασμα, ότι η σχετική απουσία των γυναικών στις ανώτερες θέσεις οφείλεται στο ότι οι γυναίκες στερούνται των απαραίτητων προσόντων ή του κινήτρου για να επιτύχουν. Για αυτόν τον λόγο, η επιτυχία μικρού αριθμού γυναικών μπορεί να συγκαλύψει τη συστηματική φύση των μειονεκτημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες συνολικά. Δηλαδή η παρουσία μικρού αριθμού επιτυχημένων γυναικών μπορεί να οδηγήσει αυτές που δεν έχουν παρόμοια επιτυχία να πιστέψουν ότι ευθύνονται αποκλειστικά οι ίδιες (Schmitt, Ellemers, & Branscombe, 2003). Αρκετά εργαστηριακά πειράματα επιβεβαίωσαν ότι ο **τοκενισμός**, δηλαδή η κατάσταση στην οποία γίνεται αποδεκτός μικρός αριθμός μελών μιας ομάδας που στο παρελθόν αποκλειόταν πλήρως, μπορεί να αποτελεί μια εξαιρετικά αποτελεσματική στρατηγική με σκοπό να αποθαρρυνθεί η συλλογική διαμαρτυρία στις μειονεκτικές ομάδες. Για παράδειγμα, το να επιτραπεί ακόμη και σε ένα μικρό ποσοστό (π.χ. 2%) των μελών μιας ομάδας χαμηλού κύρους, να μετακινηθούν σε μια ομάδα υψηλότερου κύρους, αποθαρρύνει τη συλλογική αντίδραση και οδηγεί τα μέλη των μειονεκτικών ομάδων να ευνοούν τις μεμονωμένες απόπειρες να ξεπερνούν τους φραγμούς (Lalonde & Silverman, 1994. Wright, Taylor, & Moghaddam, 1990).

Υπάρχουν και άλλες αρνητικές συνέπειες του τοκενισμού, ιδίως όταν εξετάζονται οι μελλοντικές επιδόσεις και η ευημερία του επιλεγμένου προσώπου. Κατ' αρχάς οι άνθρωποι που επιλέγονται ως συμβολικοί αντιπρόσωποι των ομάδων τους, αντιμετωπίζονται αρνητικά από άλλα μέλη του οργανισμού (Yoder & Berendsen, 2011). Υπό μια έννοια τότε, τέτοιου είδους σύμβολα γίνονται αντικείμενο περιθωριοποίησης και αντιπάθειας από τους συναδέλφους τους (Fuegen & Biernat, 2002). Οι υποψήφιοι για μια θέση εργασίας που ταυτοποιούνται ως προσληφθέντες λόγω θετικής προαίρεσης, θεωρούνται λιγότερο ικανοί από τους υποψηφίους που δεν ταυτοποιούνται με αυτό τον τρόπο, κατά την επανεξέταση των φακέλων τους (Heilman, Block & Lucas, 1992). Δεύτερον, η επίγνωση του τοκενισμού μειώνει την εμπιστοσύνη των ανθρώπων στον ρόλο τους. Όταν οι Brown, Charsangaavej, Keough, Newman και Rentfrow (2000) ζήτησαν σε επιλεγμένες γυναίκες να ηγηθούν μιας ομάδας για να τηρηθεί η ποσοστιαία αναλογία για το φύλο τους, υποβαθμίστηκε η επίδοσή τους σε αυτόν τον ρόλο, σε σύγκριση με τις γυναίκες οι οποίες οδηγήθηκαν στο να πιστέψουν, ότι επιλέχτηκαν με βάση τα προσόντα και το φύλο τους (βλέπε Εικόνα 6.6).

Η πρόσληψη ανθρώπων ως συμβολικών μελών της ομάδας τους αποτελεί μια μόνο μορφή τοκενισμού. Μπορεί όμως να υπάρχουν και άλλες εκδηλώσεις. Οι συμβολικές χειρονομίες καλής θέλησης προς στόχους προκατάληψης, μπορεί

Εικόνα 6.5
 Άραγε οι επιφανείς γυναίκες με υψηλό κύρος μας κάνουν να πιστεύουμε ότι οι διακρίσεις είναι πρόβλημα του παρελθόντος;
 Η Γραμματέας του Κράτους των ΗΠΑ Condoleezza Rice (αριστερά) ήταν η πρώτη γυναίκα μειονότητας σε κορυφαία κυβερνητική θέση. Ομοίως, η βουλευτής του Κογκρέσου Nancy Pelosi (δεξιά) είναι η πρώτη γυναίκα Πρόεδρος της Βουλής των Αντιπροσώπων στις ΗΠΑ. Άραγε η παρουσία τους σε αυτές τις εξέχουσες θέσεις δείχνει ότι η συμμετοχή σε κάποια ομάδα δεν έχει πλέον σημασία, παρ' όλο που σύμφωνα με τις έρευνες, οι διακρίσεις λόγω φύλης και φύλου εξακολουθούν να υπάρχουν και να ισχύουν στον εργασιακό χώρο;

Τοκενισμός

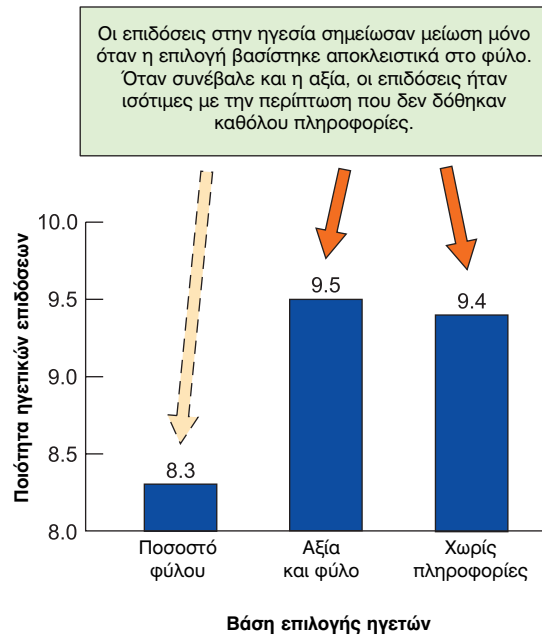
Ο τοκενισμός αφορά στην πρόληψη με βάση τη συμμετοχή σε μια ομάδα. Μπορεί να αφορά την μικρή σε αριθμό, παρουσία μελών μιας συγκεκριμένης κατηγορίας ή να αφορά στις περιπτώσεις που τα άτομα εκτελούν ασήμαντες θετικές ενέργειες για μέλη εκτός της ομάδας, οι οποίες στη συνέχεια χρησιμοποιούνται ως δικαιολογία για την άρνηση σημαντικών ενεργειών που θα αφορούσαν τα μέλη αυτών των ομάδων.

Εικόνα 6.6

Η πεποίθηση ότι η επιλογή βασίστηκε ανστηρά στη συμμετοχή σε ομάδα, οδήγησε σε μείωση των ηγετικών επιδόσεων του επιλεγμένου προσώπου

Όταν οι γυναίκες πληροφορήθηκαν, ότι επιλέχθηκαν για να τηρηθεί το ποσοστό του φύλου τους στην έρευνα, οι ηγετικές τους ικανότητες σημείωσαν πτώση συγκριτικά με την περίπτωση που πίστευαν ότι τα προσόντα τους συνέβαλαν και αυτά στην επιλογή τους ή με την περίπτωση που δεν δόθηκε καμιά πληροφορία για τον λόγο που επιλέχθηκαν ως ηγέτες.

(Πηγή: Βάσει δεδομένων από Brown, Charnsangavej, Keough, Newman, & Rentfrow, 2000).



λούνται το σύμβολο ως απόδειξη του ανοιχτού τους μυαλού και της δικαιοσύνης του συστήματος ακόμη και απέναντι στα μέλη των μειονεκτικών ομάδων (βλέπε Ellemers, 2001). Δεύτερον, η συνειδητοποίηση του τοκενισμού μπορεί να τραυματίσει τον αυτοσεβασμό και την αυτοπεποίθηση των στόχων της προκατάληψης, συμπεριλαμβανομένου του μικρού αριθμού ανθρώπων που επιλέγονται ως σύμβολα. Τι συμβαίνει, όταν τα σύμβολα ή άλλοι στόχοι προκατάληψης παραπονούνται για την αντιμετώπισή τους; Αυτό το θέμα θα συζητηθεί στην *Κατανόηση της κοινής γνώμης: Μια οπτική της κοινωνικής ψυχολογίας*.

αργότερα να εξυπηρετήσουν τον εξορθολογισμό της διακριτικής συμπεριφοράς (Wright, 2001). Στους επαγγελματίες σε αυτή τη μορφή τοκενισμού, οι προηγούμενες θετικές ενέργειες λειτουργούν ως διαπιστευτήρια ενδεικτικά της μη προκατειλημμένης τους ταυτότητας (Monin & Miller, 2001), η οποία στη συνέχεια τους δίνει το ελεύθερο σε μελλοντικές διακρίσεις. Οι έρευνες δείχνουν, ότι σε οποιαδήποτε μορφή και αν εμφανίζεται, ο τοκενισμός μπορεί να έχει τουλάχιστον δυο αρνητικά αποτελέσματα. Αρχικά απελευθερώνει τους προκατειλημμένους ανθρώπους. Τους δίνει τη δυνατότητα να επικα-

Η ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΗΣ ΛΟΓΙΚΗΣ ΜΙΑ ΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

Το Θέμα της Φυλής ή του Φύλου
Υπερβολικά Εύκολο ή Δυσκολότερο απ' ό,τι Νομίζετε;

Το να παραπονείται κανείς για άδικες καταστάσεις μπορεί να αποβεί ωφέλιμο (Kowalski, 1996). Στρέφει την προσοχή των ανθρώπων σε δυσάρεστες καταστάσεις και μπορεί τελικά να οδηγήσει σε μελλοντική βελτίωση. Το να παραπονείται όμως κανείς, μπορεί και να εκληφθεί ως προσπάθεια απέκδυσης των προσωπικών ευθυνών του κι αυτός είναι ο λόγος που οι παρατηρητές θα μπορούσαν να το αντιμετωπίσουν με υποψία. Στη δυτική κουλτούρα, αντιμετωπίζονται θετικότερα αυτοί που αποδίδουν τα αποτελέσματα σε εσωτερικούς παρά σε εξωτερικούς παράγοντες (Beauvois & Dubois, 1988. Dubois & Beauvois, 1996). Πιο συγκεκριμένα, δεν συμπαθούμε τους ανθρώπους που κατηγορούν άλλους για τις δικές τους κακοτυχίες (Jellison & Green, 1981) και στο παρόνομο για διάκριση, εμπεριέχεται συχνά η κατηγορία εναντίον ενός συγκεκριμένου φταίχτη. Τι γίνεται όμως, όταν η αρνητική έκβαση για κάποιον,

οφείλεται πράγματι σε κάτι έξω από αυτόν; Θα θέλαμε ακόμη και τότε να αναλάβει την ευθύνη; Σε ένα πείραμα (Kaiser & Miller, 2001), οι συμμετέχοντες άκουσαν ένα από δυο σενάρια για έναν Αφροαμερικανό σπουδαστή που βαθμολογήθηκε χαμηλά σε μια έκθεση. Στη μια ομάδα, ειπώθηκε ότι ο σπουδαστής απέδωσε το αρνητικό αποτέλεσμα στη φυλετική διάκριση (συνθήκη παραπόνου). Στην άλλη ομάδα ειπώθηκε, ότι ο σπουδαστής ανέλαβε την ευθύνη για το κακό του αποτέλεσμα. Επίσης ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να εκτιμήσουν την πιθανότητα να ήταν ρατσιστής ο βαθμολογητής με 0, 50, ή 100 τοις εκατό.

Υπήρχε ευθεία αναλογία ανάμεσα στην πιθανότητα για διάκριση και στις εκτιμήσεις των συμμετεχόντων για το παράπονο του σπουδαστή; Ίσχυε δηλαδή, ότι όσο πιθανότερος ήταν ο ρατσισμός, τόσο μεγαλύτερη συμπάθεια θα προέκυπτε στις εκτι-

(συνεχίζεται στην επόμενη σελίδα)

μήσεις; Όντως, ο βαθμός προκατάληψης του βαθμολογητή δεν επηρέαζε την κρίση τους. Ανεξαρτήτως εάν οι Καναδάσιοι εκτιμητές σε αυτή τη μελέτη, απέδωσαν τον χαμηλό βαθμό σε διάκριση ή όχι, αξιολόγησαν τον σπουδαστή αρνητικότερα στη συνθήκη του παραπόνου παρά στη συνθήκη της ανάληψης ευθυνών. Δηλαδή, ακόμη και όταν ως παρατηρητές αναγνωρίζουμε ότι το αρνητικό αποτέλεσμα κάποιου δεν οφείλεται σε δικό του σφάλμα, αποδοκιμάζουμε την ενέργεια του ατόμου να αποδώσει (ακόμη και εάν αυτό ισχύει) το αποτέλεσμα στη διάκριση αντί να αποδεχτεί την ευθύνη γι' αυτό.

Επίσης, οι Garcia, Horstman, Reser, Amo, Redersdorff και Branscombe (2005) έδειξαν, ότι τα μέλη της εσω-ομάδας του παραπονούμενου μπορεί να αποδοκιμάζουν το μεγαλύτερο μέρος των παραπόνων για διάκριση, όταν πιστεύουν, ότι αυτό θα έδινε στα μέλη της εξω-ομάδας λαβή να ισχυρίζονται, ότι η εσω-ομάδα είναι επιρρεπής στο να παραπονείται αδικώς. Αλλά ακόμη και εάν επιτραπούν και οι αρνητικές πλευρές του παραπόνου, η κοινή γνώμη μπορεί να υποστηρίξει, ότι στο μυαλό ενός μέλους μιας στιγματισμένης ομάδας, η φυλή ή το φύλο, αποτελεί μια δελεαστική εναλλακτική ακόμη και μόνο τον εαυτό του.

Σύμφωνα με τους Crocker και Major (1989), η απόδοση των αρνητικών αποτελεσμάτων στην προκατάληψη, προστατεύει την αυτοεκτίμηση των στιγματισμένων. Ισχυρίστηκαν, ότι εάν ο στόχος της προκατάληψης μπορούσε να αποδώσει την αιτία του αρνητικού αποτελέσματος στη διάκριση εκ μέρους ενός άλλου ατόμου, τότε ο στόχος θα μπορούσε να θεωρήσει την αιτία ως εξωτερική (δηλαδή σχεδόν ή εντελώς άσχετη με αυτόν προσωπικά). Το πρόβλημα με αυτή την ιδέα, και στην πραγματικότητα το πρόβλημα με οποιονδήποτε του οποίου η πρώτη του σκέψη είναι να θεωρήσει το παράπονο για διάκριση λόγω του φύλου ή της φυλής ως προσπάθεια του στιγματισμένου να αποφύγει τις ευθύνες του, είναι ότι η απόδοση στην προκατάληψη δεν είναι απλώς ψυχολογικά εξωγενής, για το άτομο που την κάνει.

Δηλαδή, η κοινωνική μου ταυτότητα ως γυναίκα είναι σημαντική και σταθερή πλευρά του εαυτού μου. Οι Schmitt και Branscombe έδειξαν, ότι η απόδοση στην προκατάληψη θεωρείται ότι έχει σημαντικό ενδογενές στοιχείο, από το άτομο που βιώνει τη διάκριση. Εάν η διάκριση θεωρείται ενδογενής και αφορά σε μένα ή στη συμμετοχή μου σε μια ομάδα, τότε δεν μπορεί να μου παρέχει την αυτοπροστασία του να αποκλείω τον εαυτό μου από το να

είναι η αιτία του αποτελέσματος της διάκρισης. Συνεπώς, εάν ήμουν Αφροαμερικανός και αναλόγως η φυλή αποτελούσε σημαντική κοινωνική ταυτότητα για μένα, μοιάζει σχεδόν παράλογο το να θεωρώ, ότι οι φυλετικές διακρίσεις δεν με αφορούν. Ακόμη χειρότερα, λάβετε υπ' όψιν πόσο διεισδυτικά μπορεί να βιωθεί η προκατάληψη. Όπως είδαμε στο Κεφάλαιο 4, το μέλος της στιγματισμένης ομάδας υφίσταται τις επιβλαβέστερες συνέπειες από ψυχολογικής πλευράς, όταν το αποτέλεσμα αποδίδεται σε ενδογενείς και σταθερούς παράγοντες, δηλαδή οφείλεται σε κάτι που έχει σχέση μ' εμένα και δεν πρόκειται να αλλάξει. Κατά συνέπεια, το συμπέρασμα ότι τα σημαντικά αποτελέσματα οφείλονται σε διάκριση που προέρχεται από τη συμμετοχή σε μια ομάδα-κλειδί (η οποία τιμά την παιδική μου ηλικία και την οικογένειά μου) θα είναι μάλλον οδυνηρά. Οι έρευνες έδειξαν, ότι τα άτομα που ανήκουν σε μειονεκτικές ομάδες και θεωρούν, ότι βιώνουν μεγαλύτερου βαθμού διάκριση, έχουν χειρότερη ποιότητα ζωής από αυτά που αναφέρουν, ότι βιώνουν μικρότερου βαθμού διάκριση. Αυτή η συσχέτιση έχει βρεθεί σε αρκετές απαξιωμένες ομάδες: γυναίκες, Αφροαμερικανούς, ομοφυλόφιλους, Καναδοεβραίους και υπέρβαρους (βλέπε Branscombe, Schmitt, & Harvey, 1999. Crocker, Cornwell & Major, 1993. Dion & Earn, 1975. Herek, Gillis, & Cogan, 1999. Schmitt, Branscombe, Kobrynowicz, & Owen, 2002).

Συνοψίζοντας, τα μέλη των κυρίαρχων κοινωνικά ομάδων, θεωρούν ότι αυτοί που χρησιμοποιούν την έννοια του φύλου ή της φυλής, κατηγορούν τους άλλους για τα αρνητικά τους αποτελέσματα. Τα μέλη όμως των στοχοποιημένων ομάδων, που επιχειρούν να αποδώσουν τα αποτελέσματά τους στη διάκριση και να εντοπίσουν το πρόβλημα έξω από τον εαυτό τους, ανακαλύπτουν ότι η διαδικασία έχει ένα ουσιαστικό ενδογενές στοιχείο. Η απόδοση των προβλημάτων στις προκαταλήψεις τείνει να είναι οδυνηρή και τα θύματά της έχουν την επίγνωση, ότι εάν εκφραστεί, μπορεί να επιφέρει την κοινωνική κατακραυγή τόσο των μελών της εσω-ομάδας του θύματος, όσο και των μελών της εξω-ομάδας, (Crangle, 2007. Hopkins, 2007). Συνεπώς οι έρευνες της κοινωνικής ψυχολογίας αποκάλυψαν, ότι η άποψη της κοινής γνώμης, σύμφωνα με την οποία το να παίζει κανείς το «χαρτί» της φυλής ή του φύλου είναι ένας εύκολος τρόπος να αποφύγει την ευθύνη για τα αρνητικά αποτελέσματα, δεν προκύπτει από την οπτική των θυμάτων.

Μπορούμε να Συμπεράνουμε, ότι τα Στερεότυπα Απουσιάζουν, Όταν τα Μέλη Διαφορετικών Ομάδων Αξιολογούνται ως Ίσα;

Οι περισσότεροι θα δίναμε γρήγορα την απάντηση «φυσικά!», αλλά θα κάναμε λάθος! Η εργασία του Biernat (2005) σχετικά με τα **μετακινούμενα πρότυπα** δείχνει, ότι αν και μέλη διαφορετικών ομάδων μπορούν να αξιολογηθούν ως ισότιμα, μπορεί εν τούτοις τα στερεότυπα να έχουν επηρεάσει τις αξιολογήσεις

Μετακινούμενα πρότυπα

Όταν χρησιμοποιούμε μια ομάδα ως πρότυπο, αλλά μετακινούμαστε σε άλλη ομάδα ως πρότυπο σύγκρισης, όταν κρίνουμε τα μέλη μιας διαφορετικής ομάδας.

αυτές. Επιπλέον, οι ταυτόσημες αξιολογήσεις μελών διαφορετικών ομάδων, δεν μεταφράζονται αναγκαστικά σε ίδιες συμπεριφορικές προσδοκίες για τα άτομα που αξιολογήθηκαν.

Μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε διαφορετικά πρότυπα, αλλά τις ίδιες λέξεις για να περιγράψουμε διαφορετικά αντικείμενα. Για παράδειγμα, μπορεί να πω ότι έχω μια μεγάλη γάτα και ένα μικρό αυτοκίνητο, αλλά δεν εννοώ, ότι η μεγάλη γάτα μου συγκρίνεται σε μέγεθος με το μικρό μου αυτοκίνητο! Όταν χρησιμοποιώ τα λέξη μεγάλος για να περιγράψω και το αυτοκίνητο, και τη γάτα, χρησιμοποιώ διαφορετικές συγκρίσεις (μεγάλη για γάτα και μικρό συγκριτικά με άλλα αυτοκίνητα) και κατά συνέπεια αναφέρομαι σε διαφορετικές έννοιες. Γνωρίζω ότι δεν βρίσκονται κοντά στο ίδιο μέγεθος σε μέτρα και εκατοστά τα μικρά αυτοκίνητα με τις μεγάλες γάτες.

Ομοίως, όσον αφορά τις κρίσεις για ανθρώπους, μπορεί να χρησιμοποιήσω την ίδια λέξη για να περιγράψω δυο παίκτες του μπάσκετ για τους οποίους πιστεύω ότι βασικά έχουν πολύ διαφορετικές επιδόσεις. Ας πάρουμε για παράδειγμα έναν δεκάχρονο παίκτη του μπάσκετ που θα μπορούσα να τον χαρακτηρίσω «καλόν», αλλά η λέξη «καλός» δεν έχει την ίδια έννοια με αυτή που της δίνω, όταν λέω ότι ο αγαπημένος μου παίκτης του NBA είναι «καλός». Ο δεκάχρονος είναι καλός σε σύγκριση με τα άλλα παιδιά που παίζουν μπάσκετ, ενώ ο παίκτης του NBA είναι καλός σε σύγκριση με τους άλλους επαγγελματίες παίκτες. Όροι όπως καλός-κακός και μικρό-μεγάλο, αποτελούν στην ουσία μια «παραπλανητική γλώσσα», η οποία μπορεί να καλύψει την πραγματική χρήση διαφορετικών νοητικών απεικονίσεων ως μέτρα σύγκρισης (π.χ. στερεότυπα). Υπάρχουν όμως διαθέσιμα και άλλα μέτρα που θα έχουν πάντοτε την ίδια σημασία ανεξαρτήτως σε τι αναφέρονται. Δηλαδή, όταν αξιολογώ έναν παίκτη του μπάσκετ, θα μπορούσα να χρησιμοποιώ ένα μέτρο, όπως το ποσοστό επιτυχίας στις ελεύθερες βολές που έκανε στο διάστημα μιας περιόδου. Αυτό το πρότυπο είναι το ίδιο, ανεξαρτήτως εάν από τη διαχωριστική γραμμή των ελεύθερων βολών προσπαθεί να πετύχει καλάθι ο δεκάχρονος ή ο παίκτης του NBA. Αυτά τα μέτρα αποκαλούνται **αντικειμενικές κλίμακες**, επειδή η έννοια είναι η ίδια ανεξαρτήτως πού αναφέρονται, ενώ τα μέτρα που αποκτούν διαφορετική έννοια αναλόγως με το πού αναφέρονται, ονομάζονται **υποκειμενικές κλίμακες**. Αυτή η ευκολία της μετακίνησης της έννοιας των υποκειμενικών μέτρων, αφήνει περιθώρια για στερεοτυπικά φαινόμενα, ακόμη και εάν δίνεται η ίδια βαθμολογία σε δυο πολύ διαφορετικούς στόχους.

Ας δούμε πως θα μπορούσε να λειτουργήσει αυτό, όταν ένα άτομο πρέπει να αξιολογήσει έναν άντρα και μια γυναίκα και να αποφασίσει ποιος είναι ο κατάλληλος για μια διοικητική θέση. Ας δεχτούμε την άποψη, ότι οι άνδρες είναι πιο ικανοί από τις γυναίκες στη διοίκηση επιχειρήσεων. Αν και μπορεί τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες υποψήφιοι να λάβουν παρομοίως καλές βαθμολογίες στην πιθανότητα για επαγγελματική επιτυχία, η καλή βαθμολογία θα σημαίνει διαφορετικά πράγματα σε μετρήσεις που η σημασία τους είναι ίδια ανεξαρτήτως του ποιος αξιολογείται. Έτσι, όταν ζητείται η αξιολόγηση των ανδρών και των γυναικών υποψηφίων για το δυναμικό των ικανοτήτων τους στις πωλήσεις σε δολάρια πωλήσεων ανά έτος, ο άνδρας υποψήφιος θα αξιολογηθεί με υψηλότερο βαθμό από τη γυναίκα με βάση αυτό το αντικειμενικό μέτρο των δολαρίων. Δηλαδή η χρήση των υποκειμενικών βαθμολογικών κλιμάκων μπορεί να καλύψει την παρουσία στερεοτυπικών κρίσεων, ενώ η χρήση των αντικειμενικών κλιμάκων έχει την τάση να τις αποκαλύπτει. Πολυάριθμες μελέτες έχουν υποστηρίξει αυτή τη διαδικασία, η οποία απεικονίζεται στην Εικόνα 6.7. Σε αυτή την έρευνα, οι «ίδιες» αξιολογήσεις στις υποκειμενικές κλίμακες δεν σημαίνουν απαραίτητα ισότιμες αξιολογήσεις στις αντικειμενικές κλίμακες ή την απουσία στερεοτυπίας.

Μπορούμε να Είμαστε Θύματα των Στερεότυπων και να μην το Αντιλαμβανόμαστε καν; Η Περίπτωση των «Ανύπανδρων» Ανθρώπων

Συνειδητοποιούμε πάντοτε πότε χρησιμοποιούμε στερεότυπα για τον εαυτό μας και τους άλλους; Ή υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες υποσυνείδητα συνα-

Αντικειμενικές κλίμακες

Οι κλίμακες με μονάδες μέτρησης που συνδέονται με την εξωτερική πραγματικότητα έτσι, ώστε να έχουν την ίδια σημασία ανεξαρτήτως της συμμετοχής σε κάποια κατηγορία (π.χ. κέρδος σε δολάρια, μέτρα και εκατοστά, αποδοχή ή απόρριψη).

Υποκειμενικές κλίμακες

Οι κλίμακες που είναι ανοιχτές στην ερμηνεία, στερούνται μιας εξωτερικά τεκμηριωμένης αναφοράς και κυμαίνονται από «καλό» έως «κακό» ή από «ασθενές» έως «ισχυρό». Θεωρούνται υποκειμενικές, διότι υπόκεινται στην πιθανότητα διαφορετικής ερμηνείας ανάλογα με την ομάδα στην οποία είναι μέλος ο αξιολογούμενος.

Υποκειμενική κλίμακα για την αξιολόγηση των διοικητικών ικανοτήτων

1	2	3	4	5	6	7
Εξαιρετικά ανεπαρκής	Πολύ ανεπαρκής	Σχετικά ανεπαρκής	Ούτε επαρκής ούτε ανεπαρκής	Σχετικά επαρκής	Πολύ επαρκής	Εξαιρετικά επαρκής

Αντικειμενική κλίμακα που δείχνει την πιθανή αύξηση/μείωση των πωλήσεων μετά ένα έτος ηγεσίας στη διοίκηση

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-25	-20	-15	-10	-5	+5%	+10	+15	+20	+25

Παρακάτω εμφανίζονται οι νοητικές αναπαραστάσεις που βασίζονται στο στερεότυπο του διαφορετικού δυναμικού διοίκησης

(1) Ενδοομαδική (υποκειμενική) κλίμακα για γυναίκες

1	2	3	4	5	6	7	Νοητική αναπαράσταση της γυναικείας επάρκειας ως ομάδας («για μια γυναίκα»)
Εξαιρ. ανεπαρκής	Πολύ ανεπαρκής	Σχετικά ανεπαρκής	Ούτε επαρκής ούτε ανεπαρκής	Σχετικά επαρκής	Πολύ επαρκής	Εξαιρετικά επαρκής	

(2) Ενδοομαδική (υποκειμενική) κλίμακα για άνδρες

Νοητική αναπαράσταση της επάρκειας των ανδρών ως ομάδα («για έναν άνδρα»)	1	2	3	4	5	6	7
	Εξαιρετικά ανεπαρκής	Πολύ ανεπαρκής	Σχετικά ανεπαρκής	Ούτε επαρκής ούτε ανεπαρκής	Σχετικά επαρκής	Πολύ επαρκής	Εξαιρετικά επαρκής

(3) Αληθινή (αντικειμενική) κλίμακα που περιλαμβάνει και τις δύο νοητικές αναπαραστάσεις

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-25	-20	-15	-10	-5	+5%	+10	+15	+20	+25

νούμε με ευρέως αποδεκτά στερεότυπα, ακόμη και με αυτά που ζημιώνουν τον εαυτό μας; Αυτό επισημαίνεται από την DePaulo (2006) με ένα συναρπαστικό παράδειγμα στην έρευνά της για τον **εργενισμό**, ο οποίος είναι το αρνητικό στερεότυπο και τη διάκριση που κατευθύνεται εναντίον των ανθρώπων που είναι ανύπαντροι. Σε μια μελέτη όπου συμμετείχαν πάνω από χίλιοι προπτυχιακοί φοιτητές, οι De Paolo και Morris (2006) μελέτησαν πώς χαρακτηρίζονται οι παντρεμένοι και οι ανύπανδροι άνθρωποι. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 6.2, οι ιδιότητες, με τις οποίες οι κυρίως ανύπαντροι συμμετέχοντες περιέγραφαν τους ανύπανδρους ήταν σχετικά αρνητικές, ιδίως σε σύγκριση με το πώς περιέγρα-

Εικόνα 6.7

Μετατόπιση κριτηρίων:

Άραγε οι παρόμοιες αξιολογήσεις των ανδρών και των γυναικών σημαίνουν πάντοτε το ίδιο πράγμα; Οι υποκειμενικές και οι αντικειμενικές κλίμακες (άνω) και το πώς βαθμολογούν οι συμμετέχοντες τους υποψηφίους για πρόσληψη. Οι κλίμακες με την επισήμανση (1) και (2) αντανακλούν τις νοητικές αναπαραστάσεις που βασίζονται στα στερεότυπα του δυναμικού διοίκησης των ανδρών και των γυναικών. Η βαθμολογία 6 για την Ann («πολύ επαρκής – για μια γυναίκα») στην κλίμακα (1) σημαίνει ότι αναμένεται 5 τοις εκατό αύξηση των πωλήσεων κάτω από την ηγεσία της στην αντικειμενική κλίμακα (3). Η βαθμολογία 6 για τον Andrew («πολύ επαρκής – για έναν άνδρα»), στην κλίμακα (2) μεταφράζεται σε προσδοκώμενη αύξηση 20 τοις εκατό των πωλήσεων γι' αυτόν στην αντικειμενική κλίμακα (3). Το αποτέλεσμα: Αποκαλούμε τον καθένα «πολύ επαρκή», αλλά ο Andrew έχει μεγαλύτερες πιθανότητες από την Ann να προσληφθεί υπό αληθινές συνθήκες.

(Πηγή: Βάσει του Biernat, 2005).

Πίνακας 6.2 Χαρακτηριστικά που συσχετίζονται με τα στερεότυπα για τους ανύπανδρους και τους παντρεμένους

Όπως δείχνει ο παρακάτω πίνακας πάνω στα στερεότυπα των ανύπανδρων και παντρεμένων, οι ανύπανδροι χαρακτηρίζονται ευρέως με αρνητικούς όρους, ενώ στους παντρεμένους αποδίδονται πιο θετικά χαρακτηριστικά.

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΑΝΥΠΑΝΤΡΩΝ	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΩΝ
Ανώριμος	Όριμος
Ανασφαλής	Σταθερός
Εγωκεντρικός	Ευγενικός
Δυστυχημένος	Ευτυχημένος
Άσχημος	Έντιμος
Μοναχικός	Τρυφερός
Ανεξάρτητος	Δοτικός

(Πηγή: Βασισμένο: DePaulo & Morris, 2006).

Εργενισμός

Αρνητικό στερεότυπο και διάκριση για τους εργένηδες.

φαν τους παντρεμένους. Και συχνά οι διαφορές στις περιγραφές αυτών των ομάδων που γίνονταν αυθόρμητα, ήταν αρκετά ουσιαστικές: πενήντα τοις εκατό, οι παντρεμένοι περιγράφονταν ως ευγενείς, δοτικοί και εγκάρδιοι, αλλά αυτό εφαρμόστηκε μόνο στο δύο τοις εκατό των ανύπανδρων. Επιπλέον, η διαφορά στον τρόπο που χρησιμοποιούνται τα στερεότυπα στους παντρεμένους και στους ανύπαντρους είναι ακόμη μεγαλύτερη, όταν τα άτομα περιγράφονται ως μεγαλύτερα από σαράντα ετών, σε σύγκριση με τους εικοσιπεντάρηδες.

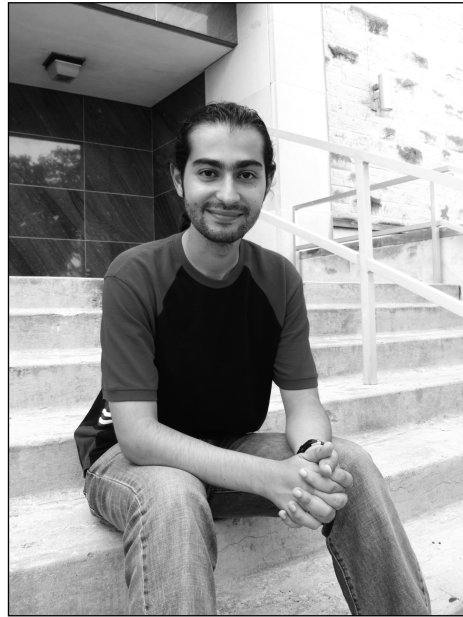
Υπάρχουν αρκετές αποδείξεις για διακρίσεις ανάμεσα στους εργένηδες (DePaulo & Morris, 2006). Όταν ζητήθηκε στους συμμετέχοντες να υποδείξουν ένα ακίνητό τους σε ποιον θα προτιμούσαν να μισθώσουν, οι προπτυχιακοί φοιτητές επέλεξαν με ενθουσιασμό ένα παντρεμένο ζευγάρι (70 τοις εκατό) παρά έναν ανύπανδρο άνδρα (12 τοις εκατό) ή μια ανύπανδρη γυναίκα (18 τοις εκατό). Επίσης ισχύουν ποικίλα νομικά πλεονεκτήματα που συνοδεύουν την έγγαμη οικογενειακή κατάσταση: ασφάλεια υγείας για τις συζύγους, εκπτώσεις στα ασφάλιστρα αυτοκινήτου, κάρτα μέλους σε λέσχες, και προνόμια φορολογικά και κοινωνικής ασφάλειας. Γιατί λοιπόν δεν επισημαίνεται (και δεν γίνεται αντικείμενο διαμαρτυρίας) αυτή η ανισότητα από τα θύματά της; Ένας από τους λόγους φαίνεται να είναι, ότι δεν γίνεται καν αντιληπτή από τους εργένηδες. Όταν οι εργένηδες ερωτώνται, εάν είναι μέλη ομάδων που θα μπορούσαν να αποτελούν στόχο διακρίσεων, οι DePaulo και Morris αναφέρουν, ότι μόνο το 4% μνημονεύει αυτόματα ως τέτοιου είδους κατηγορία, το να είναι κάποιος εργένης. Όταν ερωτήθηκαν ευθέως, εάν οι εργένηδες θα μπορούσαν να στιγματίζονται, μόνο 30% των εργένηδων, είπαν ότι ισχύει κάτι τέτοιο. Αντιθέτως, σχεδόν όλα τα μέλη άλλων στιγματισμένων ομάδων, συμπεριλαμβανομένων αυτών που βασίζονται στη φυλή, στο σωματικό βάρος και στον σεξουαλικό προσανατολισμό συμφωνούν, ότι θα ήταν πιθανό να υποστούν αρνητική διάκριση.

Δηλαδή, η έλλειψη της επίγνωσης των αρνητικών στερεοτύπων και διάκρισης που αντιμετωπίζουν οι εργένηδες, φαίνεται να αποτελεί μέρος της εξήγησης του γιατί οι ίδιοι οι εργένηδες αποτυγχάνουν στην αναγνώριση του εργενισμού. Θα μπορούσε όμως να πρόκειται για μια περίπτωση, κατά την οποία οι άνθρωποι (ακόμη και τα θύματα) αισθάνονται ότι τέτοιου είδους διάκριση είναι δικαιολογημένη και κατά συνέπεια είναι θεμιτό να μεταχειριζόμαστε ορισμένες ομάδες διαφορετικά από τις άλλες; Όπως θα συζητηθεί στην επόμενη παράγραφο σχετικά με την προκατάληψη, υπάρχουν ομάδες εναντίον των οποίων αισθανόμαστε ότι μπορούμε να δικαιολογήσουμε την προκατάληψη (αν και τυπικά δεν συμβαίνει να συμφωνούν τα μέλη αυτών των ομάδων).

Οι DePaulo και Morris (2006) εισηγούνται, ότι τα αρνητικά στερεότυπα και η διάκριση κατά των εργένηδων εξυπηρετεί τη διαφύλαξη και την εξύμνηση ενός σημαντικού κοινωνικού θεσμού, του γάμου, και αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο είναι τόσο διαδεδομένα και πολύ θεμιτά. Εξ ορισμού, οι εργένηδες αμφισβητούν το ισχύον σύστημα πεποιθήσεων, κατά το οποίο το να βρει κανείς και να παντρευτεί την αδελφή ψυχή του είναι σημαντικό για να έχει νόημα η ζωή του. Με το να υποβαθμίζουμε αυτούς που αμφισβητούν αυτή την άποψη, μπορούμε να πιστεύουμε όλοι τους ζωτικούς μύθους της κουλτούρας μας. Σκεφτείτε με ποιον τρόπο επηρεάζει η γνώση της οικογενειακής τους κατάστασης των ατόμων που είναι στην Εικόνα 6.8 τα συμπεράσματα που βγάζουμε για το πώς είναι αυτοί οι άνθρωποι.

Γιατί οι Άνθρωποι Διαμορφώνουν και Χρησιμοποιούν Στερεότυπα;

Τα στερεότυπα λειτουργούν συχνά ως σχήματα, δηλαδή νοητικά πλαίσια που οργανώνουν, ερμηνεύουν και ανακαλούν πληροφορίες (Wyer & Scrull, 1994). Όπως σημειώθηκε και στο Κεφάλαιο 2, ενεργούμε συχνά ως «γνωστικοί τσιγγούνηδες», καθώς σε πολλές περιπτώσεις επενδύουμε τη λιγότερη δυνατή νοητική προσπάθεια. Έτσι, ένας σημαντικός λόγος που διατηρούμε στερεότυπα είναι, ότι με αυτόν τον τρόπο μπορούμε να συντηρήσουμε τη νοητική προσπάθεια που θα χρειαζόταν για να αντιληφθούμε το άτομο ως όλον. Όπως συζητήθηκε στο κε-



Εικόνα 6.8
 Πώς επηρεάζει το να είναι κανείς μόνος ή ζευγάρι με κάποιον, τον τρόπο που τον αντιλαμβάνονται οι άλλοι άνθρωποι;
 Φαίνονται πιο εγωκεντρικοί και λιγότερο καλά προσαρμοσμένοι οι άνθρωποι στις εικόνες Α και Β που είναι μόνοι τους, σε σύγκριση με την εικόνα C που τους βλέπουμε να ανήκουν σε ζευγάρι; Η έρευνα του DePaulo (2006) ισχυρίζεται πως έτσι συμβαίνει.

(Πηγή: Stephen Reysen).



φάλαιο 5, μπορούμε απλώς να βασιζόμαστε σε γρηγορότερη ευρετική διαδικασία και να χρησιμοποιούμε τις πρότερες πεποιθήσεις μας, όταν κάνουμε επιλογές συμπεριφοράς. Τα αποτελέσματα αρκετών μελετών προσφέρουν στήριξη σε αυτή την άποψη των στερεοτύπων (Bodenhausen, 1993. Macrae, Milne & Bodenhausen, 1994). Εν τούτοις, όπως θα δείτε στη συνέχεια, τα στερεότυπα μπορούν να υπηρετήσουν σημαντικούς σκοπούς που λειτουργούν ως κίνητρα. Εκτός από το ότι μας παρέχουν την αίσθηση, ότι κατανοούμε τον κόσμο, μπορούν να μας βοηθήσουν να σκεφτόμαστε θετικά για την ταυτότητα της δικής μας ομάδας συγκριτικά με άλλες κοινωνικές ομάδες. Προς το παρόν όμως, ας εξετάσουμε τι εξηγεί η θεώρηση του γνωστικού τσιγγούνη, σχετικά με το πώς χρησιμοποιούνται τα στερεότυπα.

Στερεότυπα: Πώς Λειτουργούν

Ας πάρουμε τις ακόλουθες ομάδες; Ομοφυλόφιλοι, Αμερικανοί ινδιάνικης καταγωγής, καλλιτέχνες, στρατιώτες των ΗΠΑ, άστεγοι, καθηγητές, κυνόφιλοι. Ας υποθέσουμε, ότι σας ζητείται να φτιάξετε μια λίστα με τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της κάθε μιας. Μάλλον δεν θα βρίσκατε δυσκολίες. Οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν εύκολα να φτιάξουν μια λίστα για κάθε ομάδα, και

επίσης, θα μπορούσαν να το κάνουν ακόμη και για ομάδες, με τις οποίες έχουν ελάχιστη προσωπική επαφή. Τα στερεότυπα μας προσφέρουν πληροφορίες για τα τυπικά χαρακτηριστικά που διαθέτουν οι άνθρωποι που ανήκουν σε αυτές τις ομάδες (Judd, Ryan, & Park, 1991) και μόλις ενεργοποιηθούν τα χαρακτηριστικά αυτά έρχονται στον νου. Στην πραγματικότητα αυτός είναι ο λόγος που μπορείτε να σχηματίσετε τέτοιες λίστες με ευκολία, ακόμη και αν δεν είχατε ποτέ αρκετή άμεση επαφή με Αμερικανούς ινδιάνικης καταγωγής, καλλιτέχνες ή αστέγους.

Τα στερεότυπα λειτουργούν ως θεωρίες, καθοδηγούν το τι παρακολουθούμε και ασκούν σημαντική επίδραση στο πώς επεξεργαζόμαστε τις κοινωνικές πληροφορίες (Yzerbyt, Rocher & Schradron, 1997). Συνήθως επεξεργαζόμαστε γρηγορότερα και θυμόμαστε καλύτερα μια πληροφορία που είναι σχετική με ένα στερεότυπο που ενεργοποιήθηκε, παρά μια πληροφορία που είναι άσχετη με αυτό (Dovidio, Evans, Tyler, 1986. Macrae, Bodenhausen, Milne & Ford, 1997). Με παρόμοιο τρόπο, τα στερεότυπα μας οδηγούν να στρέψουμε την προσοχή μας σε συγκεκριμένους τύπους πληροφοριών, συνήθως σε πληροφορίες που συμφωνούν με τα στερεότυπά μας. Όταν κατορθώνει να εισβάλει στη συνείδησή μας πληροφορία που δεν συμφωνεί με τα πρότυπά μας, μπορεί να απορριφθεί ενεργά ή να υποστεί ελαφρές αλλαγές που θα την κάνουν να φαίνεται συμβατή με αυτά τα στερεότυπα (Kunda & Oleson, 1995. Locke & Walker, 1999. O' Sullivan & Durso, 1984).

Επίσης, σύμφωνα με τα ευρήματα των ερευνών, όταν συναντάμε κάποιον ο οποίος ανήκει σε μια ομάδα για την οποία έχουμε διαμορφώσει κάποιο στερεότυπο και το άτομο αυτό φαίνεται να μη ταιριάζει στο στερεότυπο αυτό (για παράδειγμα, ένα άτομο ιδιαίτερος έξυπνο και καλλιεργημένο που είναι επίσης μέλος μιας επαγγελματικής ομάδας χαμηλού κύρους), δεν τροποποιούμε απαραίτητα το στερεότυπό μας σχετικά με το τι είναι τυπικό για τα μέλη αυτής της ομάδας. Μάλλον κατατάσσουμε τέτοια άτομα σε μια ειδική κατηγορία ή **υποομάδα** που αποτελείται από ανθρώπους που δεν επιβεβαιώνουν το σχήμα ή το στερεότυπο (Richards & Hewstone 2001. Queller & Smith, 2002). Οι υποομάδες δρουν προστατευτικά για το στερεότυπο της ομάδας ως σύνολο (Park, Wolsko, & Judd, 2001). Αυτός ο επαναπροσδιορισμός του στερεοτύπου συμβαίνει μόνο όταν το άτομο δεν επιβεβαιώνει μεν το στερεότυπο με έναν συγκεκριμένο τρόπο, αλλά με τους άλλους τρόπους θεωρείται τυπικό για το στερεότυπο αυτό. (Locke & Johnston, 2001). Όταν όμως το άτομο που δεν επιβεβαιώνει το στερεότυπο θεωρείται συνολικά μη τυπικό για την ομάδα τους δεν επαναπροσδιορίζονται τα στερεότυπα.

Μεταβάλλονται Ποτέ τα Στερεότυπα;

Εάν ενεργοποιηθούν αυτομάτως τα στερεότυπα και ερμηνεύουμε τις πληροφορίες που δεν συμφωνούν με αυτά με τρόπους που μας επιτρέπουν να διατηρήσουμε τα στερεότυπά μας, προκύπτει το ερώτημα: Άραγε μεταβάλλονται ποτέ τα στερεότυπα; Πολλοί θεωρητικοί έχουν υποστηρίξει, ότι τα στερεότυπα είναι σταθερά, όσο η φύση της σχέσης που υφίσταται μεταξύ της ομάδας και των στερεοτύπων της ομάδας είναι σταθερή (π.χ. Eagly, 1987. Oakes et al., 1994. Tajfel, 1981). Κι αυτό διότι διαμορφώνουμε στερεότυπα που αντανάκλουν τον τρόπο που βλέπουμε να συμπεριφέρονται πραγματικά τα μέλη διαφορετικών ομάδων, οπότε η αλλαγή του στερεοτύπου επέρχεται μόνο όταν μεταβάλλονται οι σχέσεις μεταξύ των ομάδων (άρα και οι συμπεριφορές που παρατηρούμε μεταβάλλονται αναλόγως). Επιπλέον, γενικά διατηρούμε στερεότυπα που είναι ευνοϊκά για τη δική μας ομάδα σε σύγκριση με μια άλλη ομάδα. Εκτός από την περίπτωση που οι κοινωνικές συνθήκες μετατοπίζονται έτσι, ώστε να μη θεωρείται πλέον αποδεκτή η ευνοιοκρατία της εσω-ομάδας, αναμένεται να διατηρούνται τα δυσμενή στερεότυπα των ομάδων στις οποίες δεν είμαστε μέλη (Spears, Jetten, & Doosje, 2001).

Επειδή τα στερεότυπα υποστηρίζουν τις υπάρχουσες κοινωνικές διευθετήσεις, θα αλλάξουν μόνο όταν οι αξίες και οι κατατάξεις μετατοπίζονται ή όταν τροποποιείται το διακύβευμά μας στις σχέσεις της παρούσας κατάστασης (Haslam, 2001). Μπορούμε να δούμε αυτή τη διαδικασία σε δράση, όταν οι άνθρωποι

Υποομάδα

Ένα υποσύνολο μιας ομάδας που δεν συνάδει με το στερεότυπο της ομάδας στο σύνολό της.