



DISCURSOS

- PRONUNCIADOS EN EL ACTO DE
INVESTIDURA DE DOCTORA *HONORIS CAUSA*
DE LA EXCELENTÍSIMA SEÑORA

D.^a SUSAN TUFTS FISKE

PRESENTADO POR

DR. D. MIGUEL CARLOS MOYA MORALES

UNIVERSIDAD DE GRANADA
MMXVII

BIBLIOTECA HOSPITAL REAL
GRANADA

Sala: C

Estante: 002

Numero: 222 (37)

W

1

3

DISCURSOS

PRONUNCIADOS EN EL ACTO DE
INVESTIDURA DE DOCTORA *HONORIS CAUSA*
DE LA EXCELENTÍSIMA SEÑORA

D.^a SUSAN TUFTS FISKE

UNIVERSIDAD DE GRANADA

MMXVII

© UNIVERSIDAD DE GRANADA
DISCURSOS DEL ACTO DE INVESTIDURA DE LA DOCTORA
HONORIS CAUSA D.^a SUSAN TUFTS FISKE
Depósito Legal: GR. 740-2017
Edita: Secretaría General de la Universidad de Granada
Imprime: Gráficas La Madraza

Printed in Spain

Impreso en España

DISCURSO DE PRESENTACIÓN PRONUNCIADO POR EL
DOCTOR DON MIGUEL CARLOS MOYA MORALES
CON MOTIVO DE LA INVESTIDURA
COMO DOCTORA *HONORIS CAUSA* DE LA PROFESORA
DOÑA SUSAN TUFTS FISKE

1

W

Sra. Rectora Magnífica de la
Universidad de Granada
Autoridades
Claustro de Profesoras y Profesores,
Señoras y Señores, Colegas, Amigas y Amigos

Inicio esta laudatio agradeciendo a las diferentes Facultades (Farmacia, Medicina, Odontología y Ciencias de la Salud), así como a la Escuela Internacional de Posgrado, al Consejo de Gobierno y al Claustro de nuestra universidad, su apoyo al nombramiento como Doctora Honoris Causa por nuestra universidad de la profesora Susan Fiske, propuesta realizada por el Departamento de Psicología Social y respaldada por unanimidad por la Facultad de Psicología.

Este reconocimiento es muy importante porque con él, nuestra universidad, reconoce la contribución de la Psicología y de la Psicología Social, al conocimiento sobre el comportamiento humano y a la profunda interconexión que nuestros procesos psicológicos guardan con la realidad social en la que vivimos.

Y este conocimiento resulta especialmente pertinente en una época como la nuestra, que no deja de asombrarnos, cuando ya creíamos que pocas cosas podrían hacerlo. Tras los profundos avances logrados, en la últimas décadas, en lo que concierne a la igualdad entre hombres y mujeres, al respeto de quienes son diferentes, al acceso de cada vez más personas a unos recursos que les garanticen una vida digna, a la disminución de las fronteras y diferencias entre países, etc., etc., cuando creíamos que los avances eran pequeños y nos quejábamos de lo mucho que quedaba por avanzar, de pronto la realidad se empeña en mostrarnos que podíamos estar contentos con lo que teníamos, pues aun cuando las cosas podían ir a mejor, también —y eso es lo triste— podían ir a peor, y así parece que va a ser, si no lo remediamos. Y para remediarlo, el conocimiento resulta imprescindible, como ha mostrado la profesora Fiske a lo largo de toda su carrera investigadora.

Las inquietudes sociales y el afán de conocimiento, en el caso de la profesora Fiske son, en parte, herencia familiar. Su padre, Donald W. Fiske, fue un reconocido psicólogo y su madre, Barbara Page Fiske, una líder civil implicada en el trabajo comunitario. Tanto su abuela como su bisabuela fueron sufragistas y su hermano mayor es un eminente antropólogo (Alan Page Fiske). La profesora Fiske creció en Hyde Park, Chicago, el mismo barrio en el que residió, y donde inició su carrera política como activista social, quien sería posteriormente presidente de los Estados Unidos, Barak Obama.

Preocupada desde joven por hacer del mundo un lugar mejor, Fiske fue consciente desde muy pronto (y en esto también

puede verse la huella familiar) de que el trabajo bien hecho se basa en la evidencia y no en las tertulias de casino. Que para combinar las ideas progresistas con la ciencia psicológica se requiere el dominio de rigurosas habilidades metodológicas que proporcionen credibilidad a la tarea.

La profesora Fiske obtuvo su doctorado en Harvard en 1978, siendo profesora después durante bastante años en la Universidad de Massachusetts en Amherst, y ocupando desde el año 2000 una cátedra en la Universidad de Princeton, una de las más prestigiosas del mundo.

La Dra. Fiske es una de las psicólogas más importantes en la historia de la Psicología. En un estudio reciente (Diener, Oishi y Park, 2014), aparece en la posición número 22 en el ranking de psicólogos y psicólogas más eminentes desde la II Guerra Mundial, y el número 12 entre quienes aún viven. Si consideramos a las psicólogas, ocupa el segundo lugar en dicha lista, siendo el primero para la psicóloga social con la que comenzó a investigar en Harvard: Shelley Taylor. Este ranking se basa no solo en las citas de sus trabajos, sino también en el espacio que a cada investigador o investigadora se le dedica en manuales, así como en los premios recibidos.

Quien se dedica a la investigación alcanza la excelencia cuando su trabajo amplía la comprensión de nuestro mundo. En el caso de la Psicología, las contribuciones de la profesora Fiske nos han ayudado considerablemente a comprender cómo pensamos y sentimos sobre nosotros mismos y la realidad social que nos rodea y como estos pensamientos y sentimientos influ-



yen en nuestra conducta. Cuando quienes nos dedicamos a la Psicología Social intentamos definir qué se estudia en nuestra disciplina, con frecuencia nos enfrentamos a una difícil tarea. Solemos decir que estudiamos la interacción entre los procesos psicológicos (que ocurren en el individuo) y la realidad social (algo ajeno a nuestros pensamientos y conductas). Pero resulta difícil encontrar ejemplos de investigaciones y teorías que realmente muestren esta interacción. En la mayoría, desgraciadamente, el aspecto social suele brillar por su ausencia. En otras, es la interacción entre ambas realidades la que está ausente, enfatizándose en ocasiones, de manera unidireccional, la influencia de lo social sobre lo psicológico. Sin embargo, basta acercarse a las investigaciones y teorías de Susan Fiske, para descubrir la esencia de la Psicología Social.

Permítanme describir brevemente cuáles han sido estas aportaciones.

Cognición Social

Susan Fiske puede considerarse como una de las impulsoras y delimitadoras de lo que hoy en día se denomina “Cognición Social”, esto es, el estudio de cómo el conocimiento (contenido y estructura) sobre la realidad social y los procesos cognitivos (adquisición del conocimiento, representación y recuperación de la información) son claves para comprender la conducta social. La Cognición Social ha mostrado ser una de las áreas más prolíficas de la Psicología Social, y un prometedor campo de intersección con otras disciplinas.

Desde sus inicios investigadores, Fiske contribuyó enormemente al desarrollo de este campo de investigación. En primer lugar, realizando algunas de las investigaciones que tuvieron un hondo impacto en la disciplina. Por ejemplo, cuando en 1989 la Revista de Psicología Social me pidió que editara un monográfico incluyendo un artículo impactante en nuestra disciplina y pidiéndole a diferentes colegas que escribieran comentarios y reflexiones sobre dicho trabajo, elegí el trabajo titulado “Bases categoriales y contextuales de la memoria de personas y de la estereotipia”, publicado en 1978 y del que era co-autora la profesora Fiske. Se trataba ya de un trabajo de los que dejan huella en una disciplina. Curiosamente, podríamos decir que esa fecha, hace 28 años, es el comienzo de la colaboración entre Susan Fiske e investigadores de nuestra universidad.

Su “Modelo continuo en la formación de impresiones” (continuum model), desarrollado junto a Steven Neuberg (Fiske & Neuberg, 1990), fue uno de los primeros modelos duales, que tanto proliferaron después, en los que se contrastaba la automaticidad del pensamiento humano con el control y la deliberación. Más concretamente, dicho modelo estableció alguno de los mecanismos de los que dependía que prestáramos atención bien a las características individuales de una persona bien a los estereotipos relativos a tal persona como miembro de un determinado grupo. En su caso, el mecanismo propuesto fue la motivación: si dependemos de los demás, probablemente atenderemos a las características idiosincráticas; si no, a las estereotípicas.

Su aproximación investigadora, que se refleja en el título de su trabajo de 1992 “Thinking is for doing” (Fiske, 1992), nos ha mostrado que las personas somos relativamente buenos perceptores sociales, a pesar de que numerosas investigaciones arrojaban una visión “defectuosa” del pensamiento humano, plagado de errores y sesgos, que dotamos de significado a nuestro mundo (a través de las características percibidas en los demás, estereotipos, e historias) y que nuestras estrategias de pensamiento dependen de nuestras metas.

En segundo lugar, la contribución de Fiske a la Cognición Social, se refleja en la publicación, junto a su mentora y colega Shelley Taylor, de la primera edición del libro *Social Cognition*, en 1984. Desde esta edición, hasta la última aparecida el año pasado, este manual se ha convertido en el libro de referencia en este campo, mostrando que es perfectamente posible acercarse a este tema, amplio y difícil, sin perder rigor ni profundidad.

Como he indicado, hoy en día la Cognición Social es uno de los campos de mayor reputación en la Psicología, pero en la década de los ochenta del siglo pasado, adentrarse en este terreno implicaba altas dosis de riesgo y, en consecuencia, valentía y talento de quien decidía adentrarse en él, especialmente cuando, como ocurría en el caso de Fiske, ni siquiera tenía una plaza fija como profesora. Bajo el fuego cruzado de los propios psicólogos sociales (quienes consideraban a la cognición social como poco social) y de los psicólogos cognitivos (quienes la consideraban poco cognitiva), la tarea fue, como mínimo, abrumadora.

Estereotipos y poder

Muy vinculada a su investigación sobre cognición social, está su teoría sobre el “*Poder como control*” (Fiske, 1993), según la cual las personas sin poder tienden a estereotipar poco a quienes tienen poder sobre ellas, pues dado que sus resultados dependen de estas personas con poder, les interesa formarse una impresión lo más individualizada y exacta posible. En cambio, las personas con poder son más vulnerables a la estereotipia de quienes dependen de ellas, bien porque no necesitan formarse esa impresión individualizada, bien porque no pueden prestar atención a tantas personas, o bien porque no quieren hacerlo. Desarrollos posteriores de la teoría mostraron que las personas con poder pueden (sin darse cuenta) estereotipar y menospreciar a sus subordinados a través de dos procesos diferentes: por “defecto” (default), no prestándole atención a la información inconsistente con los estereotipos; y por “diseño” (design), esto es, intencionalmente y dedicándole esfuerzo y recursos cognitivos, porque centrándose en la información consistente con el estereotipo los “poderosos” pueden sentirse más seguros y legitimados en sus posiciones de poder. En esta línea, la profesora de nuestra universidad, Rosa Rodríguez Bailón, profundizó en la importancia que la “legitimidad” en posiciones de poder y liderazgo puede tener (Rodríguez-Bailón, Moya, & Yzerbyt, 2000): los resultados de su investigación mostraron que —como ocurría en estudios previos—, en comparación con quienes no tenían poder, los líderes prestaban más atención a los atributos estereotípicos negativos. Sin embargo, en un segundo estudio encontró que este proceso solo ocurría cuando el poder era ilegítimo, pero no cuando era legítimo.

Además, en investigaciones posteriores encontró que cuando una persona era elegida líder de una forma arbitraria (e.g., no basada en sus cualidades), y se le pedía que eligiera entre dos ayudantes para que trabajasen con ella (uno con mayores cualificaciones que el otro), tendían a elegir al menos cualificado. En cambio, cuando el líder era “legítimo”, elegía al de mejores cualificaciones. Creo que se pueden obviar, por evidentes, las profundas implicaciones que estos procesos tienen para cualquier organización.

En este tipo de investigaciones aparece con evidente claridad lo que decía al inicio de mi discurso: la interacción entre la psicología y la realidad social. Organizaciones con determinados procedimientos, en este caso en el sistema de selección –esto es, que reclutan para puestos de responsabilidad a personas poco capacitadas-, favorecen determinados procesos psicológicos en dichas personas (como formarse ciertas impresiones y seleccionar como ayudantes a otras personas –poco capaces- que no puedan amenazar su posición), lo que a su vez repercute en la propia organización, legitimándose, en este caso, una estructura social no solo injusta, sino también ineficiente y difícil de cambiar.

El Modelo del Contenido de los Estereotipos

Este modelo (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002) se ha centrado en dos dimensiones que usamos cuando percibimos a los demás, ya sea como individuos o como grupos: la competencia (e.g., inteligencia, capacidad) y la sociabilidad (e.g., simpatía, cordialidad). Estas percepciones dependen de la estructura social, esto es, del poder o estatus que ocupan los grupos y de la relación

entre ellos de cooperación o competición. Sus investigaciones han demostrado que dependiendo de la combinación entre competencia (alta o baja) y sociabilidad (alta o baja), los grupos suscitan emociones diferentes: orgullo, desprecio, envidia, y lástima, así como conductas también diferentes. Utilizando tanto métodos de encuesta, como experimentos de laboratorio y las nuevas técnicas de neuro-imagen, el laboratorio de la Dra. Fiske ha demostrado, por ejemplo, como deshumanizamos y despreciamos a quienes percibimos como no competentes y no sociables (e.g., las personas sin techo o drogadictas), nos alegramos de los males de quienes percibimos como competentes pero no sociables y por ello los envidiamos (e.g., las personas ricas y poderosas), y sentimos lástima hacia quien percibimos como poco competentes pero sociables, (e.g., las personas mayores, discapacitadas o las mujeres que desempeñan roles tradicionales).

De nuevo, una teoría propuesta por la Dra. Fiske ilustra cómo las condiciones sociales moldean nuestra psicología y como ésta psicología contribuye a una determinada organización social. Por ejemplo, si minusvaloramos a quienes vemos como afectuosos pero poco competentes, es muy probable que estos grupos sigan en su posición de inferioridad.

La Teoría del Sexismo Ambivalente

Junto al prof. Peter Glick, Fiske elaboró la teoría del Sexismo Ambivalente (Glick y Fiske, 1996), quizás la teoría más influyente en las últimas décadas sobre este tema. Según esta teoría las relaciones entre hombres y mujeres son únicas y di-

ferentes a las existentes entre otros grupos en los que aparece el prejuicio, y lo son porque junto a la dominancia de los hombres sobre las mujeres (prácticamente en todo el mundo los hombres ocupan, en comparación con las mujeres, posiciones de mayor estatus, poder y acceso a los recursos), se da la interdependencia: los hombres mantienen relaciones estrechas con mujeres desde que nacen y las necesitan para satisfacer sus necesidades afectivas. Esta combinación de superioridad y dependencia da lugar a dos formas de sexismo: el hostil, similar a lo que tradicionalmente se ha considerado sexismo, y el benévolo, una visión subjetivamente positiva de las mujeres (e.g., “las mujeres son maravillosas”, “los hombres no pueden vivir sin ellas”, etc.), que es más fácil de aceptar por las propias mujeres, y que no suele ser visto como sexismo, pero que puede ser incluso más peligroso que el sexismo hostil. La complementariedad de sexismo hostil y benévolo lleva a castigar a las mujeres que se “salen” de su papel y desafían el poder de los hombres (e.g., profesionales, feministas, lesbianas, “seductoras”) y recompensa a las mujeres siempre y cuando se ajusten a las prescripciones de rol de género tradicionales (e.g., esposas, madres). Diversos investigadores de nuestra universidad han colaborado activamente en el desarrollo de esta teoría, mostrando con sus investigaciones algunas de las consecuencias dañinas del sexismo benevolente.

Aun cuando lo importante para quien se dedica a la ciencia son las contribuciones al conocimiento de la realidad, no lo es menos cómo ese conocimiento se divulga y comparte. En este sentido, la contribución de la prof^a Fiske no es menos abruma-

dora: autora de más de 350 libros, capítulos y artículos, sus obras han sido traducidas al húngaro, polaco, chino, italiano, griego, alemán, italiano, coreano, y español. Trabajadora incansable, ha sido co-editora desde el año 2000 del “Annual Review of Psychology”, de la 4ª y 5ª edición del “Handbook of Social Psychology”, del “Sage Handbook of Social Cognition”, o de “Social Neuroscience”, entre otros trabajos.

Esta activa y rica vida investigadora y académica de la profesora Fiske la ha hecho acreedora de innumerables premios y reconocimientos, dentro del campo de la Psicología. Por ejemplo, la American Psychological Association le otorgó en 1991 el premio a la Contribución de la Psicología al Servicio Público para un investigador joven, y en 2010 a la Contribución Científica Distinguida; la Association for Psychological Science en 2016 el Mentor Award for Lifetime Achievement; o este mismo año 2017 la European Federation of Psychologists' Associations (EFPA) y la American Psychological Foundation, el premio “Wilhelm Wundt-William James”, en reconocimiento a su distinguida contribución a la ciencia y a la profesión de la Psicología y a la promoción de la cooperación efectiva entre Europa y Norte América.

También otras disciplinas y entidades han reconocido el mérito de la profesora Fiske (e.g., pertenece a asociaciones como la American Philosophical Society, National Academy of Sciences, British Academy, o New York Academy of Sciences), habiendo recibido el doctorado Honoris Causa por tres prestigiosas universidades europeas (Lovaina, Leiden y Basilea).

A la par de sus méritos como investigadora, la profesora Fiske se ha caracterizado por un compromiso, desde el inicio de su carrera, con la igualdad y la dignidad humana, empeñada siempre en que el conocimiento psicológico estuviera al servicio del bienestar de las personas. Sirvan como ejemplos, su testimonio en 1989 ante la Corte Suprema de los Estados Unidos en el caso “Hopkins v. Price Waterhouse”, un juicio en el que se argumentaba que una mujer directiva había sido penalizada en su empresa por no adherirse a los roles tradicionales de género, que sentó un precedente en la jurisprudencia sobre discriminación de género; su testimonio experto ante la Comisión para Temas Raciales creada por el Presidente Clinton; o su artículo sobre la tortura publicado en la revista *Science* en 2009 (Fiske, Harris, & Cuddy, 2004).

No quisiera terminar sin resaltar las cualidades humanas excepcionales de la profesora Fiske. Dentro de su teoría sobre el Contenido de los Estereotipos, algunos investigadores han encontrado una tendencia compensatoria entre las dimensiones de competencia y sociabilidad. Esto es, quien tiende a ser percibido como alto en una dimensión (e.g., muy sociable) tiende a ser visto como bajo en la otra (poco competente), y viceversa (no tiene que extrañarnos pues la tendencia de algunos colegas a mostrarse poco sociables pensando que de esa manera aumentarán la competencia con la que se les percibe). Sin embargo, hay excepciones a esta tendencia compensatoria. La profesora Fiske es el mejor ejemplo de esta excepcionalidad: alguien que habiendo alcanzado las máximas cotas en la competencia científica es a la vez un ejemplo claro de generosidad, sencillez y empatía. Siempre

dispuesta a acoger en su universidad y en su casa, literalmente, a quien quiere acercarse a ella; y siempre dispuesta a aceptar una invitación de cualquier lugar del mundo en el que se la requiera, a pesar de la incomodidad de viajes y cambios horarios. Esta disponibilidad suya cobra especial valor cuando quien la requiere no es una gran o prestigiosa universidad, sino universidades o departamentos más modestos, y especialmente quienes inician su carrera académica e investigadora, y que siempre han encontrado en la Dr. Fiske no solo un modelo, sino el apoyo instrumental y emocional que tantas veces necesitamos.

Como conclusión puedo afirmar que la trayectoria académica e investigadora de la profesora Fiske, así como las repercusiones para el avance del conocimiento y la solución de los problemas sociales de sus investigaciones, la hacen merecedora de la distinción que hoy se le otorga. En nombre de la Universidad de Granada considero un alto honor contar con la profesora Susan T. Fiske en su claustro de Doctores Honoris Causa.

Muchas gracias por su atención.

Referencias

Diener, E., Oishi, S., & Park, J. Y. (2014). An incomplete list of eminent psychologists of the Modern Era. *Archives of Scientific Psychology*, 2, 20-32. Doi:10.1037/arc0000006

Fiske, S. T. (1992). Thinking is for doing: Portraits of social cognition from daguerreotype to laserphoto. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(6), 877-889. Doi:10.1037/0022-3514.63.6.877

Fiske, S. T. (1993). Controlling other people: The impact of power on stereotyping. *American Psychologist*, 48(6), 621-628. Doi:10.1037/0003-066X.48.6.621

Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902. Doi:10.1037/0022-3514.82.6.878.

Fiske, S. T., Harris, L. T., & Cuddy, A. J. C. (2004). Policy forum: why ordinary people torture enemy prisoners. *Science*, 306, 1482-1483. Doi:10.1126/science.1103788

Fiske, S. T. & Neuberg, S. L. (1990). A continuum of impression formation, from category-based to individuating processes: Influences of information and motivation on attention and interpretation. *Advances in Experimental Social Psychology*, 23, 1-74. Doi:10.1016/S0065-2601(08)60317-2

Glick, P. & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512. Doi:10.1037/0022-3514.70.3.491

Rodríguez-Bailón, R., Moya, M. & Yzerbyt, V. (2000). Why do superiors attend to negative stereotypic information about their subordinates? Effects of power legitimacy on social perception. *European Journal of Social Psychology*, 30, 651-671. Doi: 10.1002/1099-0992(200009/10)30:5<651::AID-EJSP13>3.0.CO;2-O

1

3

DISCURSO PRONUNCIADO POR LA
EXCELENTÍSIMA SEÑORA
D.^a SUSAN TUFTS FISKE
CON MOTIVO DE SU INVESTIDURA COMO
DOCTORA *HONORIS CAUSA*

1

W

Excelentísima Rectora Magnífica
de la Universidad de Granada,
Estimados Miembros del Consejo de Gobierno
y del Claustro de la Universidad de Granada,
Estimados Representantes de Otras
Universidades e Instituciones,
Queridos y Queridas Colegas
Señoras y Señores

Los prejuicios, fijos y cambiantes

Muchas gracias, querido Profesor Dr. Miguel Moya, por sus amables palabras. Estoy profundamente conmovida. Hemos trabajado juntos desde que se pusieron en marcha los proyectos de cooperación entre nuestras respectivas universidades. Recuerdo con gran respeto y sentimientos de afecto la amable bienvenida y el sólido apoyo, de parte de todos nuestros colegas de la Universidad de Granada, cuando hemos venido los representantes de la Universidad de Princeton, bien fuera de

manera oficial, para participar en actividades científicas o en situaciones más informales.

Quisiera expresar mi especial gratitud al Claustro Universitario, así como a la Rectora, Dra. Pilar Aranda, por proponerme y seleccionarme como Doctora Honoris Causa por la Universidad de Granada. Es un gran honor para nuestros respectivos equipos, y estoy profundamente agradecida por el reconocimiento de mi modesta contribución al desarrollo de la cooperación académica entre nuestras universidades y países.

Hoy más que nunca, el mundo necesita de colaboraciones que traspasen barreras. Quisiera hablar a continuación sobre los prejuicios que pueden obstaculizar tales colaboraciones—dividiendo y separando a la gente. Afortunadamente, la ciencia de la Psicología Social puede ayudar a superar estos sesgos hacia los “otros”, los exogrupos existentes en cualquier sociedad. En mi presentación sugeriré que algunos prejuicios son más fáciles de superar que otros. Algunos prejuicios son fijos pero otros tienen solución. Me atreveré a sugerir que pueden verse algunas pautas universales en estos temas. Afortunadamente, esos principios universales pueden orientar nuestras intervenciones. Pero primero, la evidencia.

Cuando digo “universal”, sé que empleo una palabra peligrosa. Pero, durante la mayor parte del siglo 20, la investigación sobre el prejuicio en Estados Unidos asumía precisamente esto: los novedosos principios descubiertos presumiblemente se aplicaban en cualquier lugar. Mea culpa. En mis propias revisiones de esa época, basándome en los libros entonces funda-

mentales, la variación cultural no aparecía. Ausente la cultura, el universalismo estaba implícito, o al menos no se cuestionaba. Esto es, los procesos nos parecían universales: por ejemplo, el racismo de los blancos hacia los negros sentaba las bases para todo tipo de prejuicio.

Pero solo algunos patrones son en realidad universales. Conforme se ha desarrollado la ciencia del prejuicio, han emergido las consideraciones culturales. La investigación europea sobre relaciones intergrupales comprendió esto mucho antes de que lo hiciera la americana. La psicología social europea generó sus propios modelos, más sensibles a los contextos culturales, expandiéndose después a los Estados Unidos.

Aunque a la investigación americana sobre prejuicio le costó cierto tiempo tener en consideración a la cultura, finalmente lo hizo, con efectos positivos. Consideren como un estudio de caso mi propia trayectoria y colaboraciones de investigación. Hemos tenido la fortuna de aprender de nuestros colegas internacionales. Por ejemplo, el profesor Moya y su equipo han trabajado con nosotros para evaluar si los modelos estadounidenses tenían alguna validez en la cultura española. Estos y otros resultados internacionales sugieren unas veces la universalidad, pero otras no. Hemos tenido que tomar nota de lo que los datos nos decían. Un resultado beneficioso de tales colaboraciones internacionales es que el discurso actual intenta darle sentido a algunos patrones emergentes en las dos últimas décadas en nuestro trabajo cultural sobre el contenido de los estereotipos, ilustrando de esta manera el

avance de la ciencia a través de la colaboración internacional. La evidencia sugiere diferencias entre los prejuicios de género y de edad, por una parte, y los prejuicios de etnia, raza y religión, de otra.

Permítanme comenzar con los estereotipos de género y de edad, que siempre aparecen cuando en las diferentes culturas se les pide a la gente que describan los grupos que consideren importantes. Las percepciones sobre el género y la edad se desarrollan de forma muy parecida –incluso universal, en las diferentes culturas. Estas dos categorías sociales tienen fundamentos tanto biológicos como sociales. Las personas generalmente tienen en sus familias a hombres y a mujeres, igual que a jóvenes y a mayores. Los diferentes géneros y grupos de edad somos necesariamente, y por suerte, interdependientes unos de otros. Esta dependencia intrafamiliar crea un contexto intergrupar peculiar, en el que el endogrupo y el exogrupo viven juntos voluntariamente. Los roles y, por tanto los estereotipos, son bastante estables y casi universales, como sugeriré a continuación.

En cambio, no podemos mantener el mismo argumento para las relaciones entre razas. No es frecuente que en nuestras familias haya personas de razas diferentes. Presumiblemente, los prejuicios raciales y étnicos dependen, inevitablemente, del contexto cultural e histórico. Así, es probable que los patrones que se den para el género y la edad sean compartidos entre diferentes culturas en mayor medida que lo son los patrones que se observan en la raza y la etnia. Nuestras investigaciones han apoyado la

existencia de estereotipos esencialmente universales en función del género y de la edad en diferentes culturas,—algo consistente con su posible funcionamiento como soporte de la necesaria interdependencia dentro de las familias—pero en contraste, hemos encontrado mucha más variabilidad cultural en los estereotipos sobre etnias y religiones.

A continuación describiré el contenido de los estereotipos que es casi universal (género y edad) en comparación con aquel que es más variable culturalmente (etnia, religión). Esta distinción importa porque a largo plazo lo universal será más difícil de cambiar.

Comenzaré con la evidencia que muestra que los estereotipos de género y de edad comparten muchas características en diferentes culturas y son, por tanto, de naturaleza bastante fija o estable. Conviene, no obstante, dejar claro que estamos hablando de estereotipos, no necesariamente de descripciones exactas de los grupos o de los miembros que los componen.

En cuanto al género, Peter Glick y yo desarrollamos la Teoría del Sexismo Ambivalente, que depende de la tensión entre la interdependencia obligatoria biológicamente entre hombres y mujeres y la dominancia masculina generalmente presente en todas las sociedades. Nuestra teoría se desarrolló para explicar cómo las personas manejan este dilema, manteniendo estereotipos prescriptivos sobre hombres y mujeres. Esto es, estos estereotipos no solo describen cómo los géneros son, sino que prescriben como supuestamente deben ser. El

sexismo prescribe cómo hombres y mujeres deberían atenerse a los roles de género. Surgen así dos formas de sexismo que dependen de si las mujeres se atienen o no a los roles de género normativos.

El sexismo hostil refleja la forma tradicional de estereotipos sobre la mujer, dirigiéndose fundamentalmente a las mujeres que no cooperan con las prescripciones tradicionales relacionadas con la interdependencia hombre-mujer. El sexismo hostil refleja el rencor hacia las mujeres que violan los roles de género prescritos: compitiendo con los hombres en el trabajo, siendo sexualmente controladoras, o rechazando mantener relaciones íntimas con los hombres. El sexismo hostil, por ejemplo, abiertamente desprecia a las mujeres profesionales, feministas y lesbianas. El sexismo hostil estereotipa a las mujeres como competentes pero frías.

La otra forma de prejuicio, el sexismo benevolente, representa la innovación de nuestra teoría, y fundamentalmente se expresa como un afecto condescendiente hacia las mujeres que cooperan con la interdependencia dominada por los hombres. Las mujeres tradicionales se adhieren a estos roles de género prescriptivos: permaneciendo subordinadas a los hombres en el trabajo, estando supeditadas a sus requerimientos sexuales, o aceptando las relaciones heterosexuales normativas. El sexismo benevolente es subjetivamente positivo para la persona que lo mantiene, siendo de esta manera más difícil de reconocer y de rechazar. El sexismo benevolente valora a las mujeres que se mantienen en roles subordinados,

como los de secretaria, animadora o ama de casa. El sexismo benevolente parece benigno porque muestra preocupación por tales mujeres, poniéndolas en un pedestal, pero como se ha demostrado, socaba la autonomía y el logro de la mujer. El sexismo benevolente ayuda a mantener los estereotipos de las mujeres que cooperan como sociables pero incompetentes.

El sexismo hostil y el benévolo desempeñan funciones complementarias: el sexismo hostil castiga a las mujeres que se resisten a la prescriptiva interdependencia de género, mientras que el sexismo benévolo recompensa a las mujeres que se someten a ella. Esta dinámica refuerza tanto la interdependencia de la mujer dentro de la familia como la dominancia del hombre en la sociedad, creando de esta manera un acuerdo estable para resolver el dilema humano en el que se combinan la desigualdad de status con la interdependencia íntima dentro de la misma relación. Como tal, es probable que el sexismo ambivalente no se inventara ayer.

Sin embargo, no podemos probar la teoría del sexismo ambivalente en el pasado—para ver cómo de atemporal es. Lo que sí podemos es comparar a países con diferentes niveles de desarrollo en el presente. Sorprende entonces la semejanza transnacional, aunque también es cierto que los niveles de sexismo disminuyen conforme las naciones se desarrollan. En un estudio realizado en 19 naciones en el que participaron alrededor de 15.000 personas, tanto el sexismo hostil como el benévolo mostraron una validez razonable. Distintos patrones se replicaron en los diferentes países: los hombres

siempre puntuaron más alto que las mujeres, especialmente en sexismo hostil. La diferencia de género en sexismo benevolente fue más pequeña porque las mujeres no lo rechazaron tanto. En los diferentes países, el sexismo benevolente predijo la existencia de estereotipos protectores pero degradantes de las mujeres que se ajustaban a los roles de género prescritos; fueron percibidas como tiernas, afectuosas, dulces y sensibles. En contraste, el sexismo hostil predijo el resentimiento hacia las mujeres que se resistían a las limitaciones prescritas; en este caso, supuestamente era celosas, astutas, delicadas, y egoístas.

Siendo esencialmente universal, el sexismo ambivalente puede cambiar, aunque sea despacio. El sexismo hostil de los hombres correlaciona con los índices de las Naciones Unidas sobre desarrollo de género—esto es, los niveles de salud, educación y bienestar de las mujeres—y de empoderamiento de género—esto es, la presencia de las mujeres en las élites profesionales y en puestos de gobierno. La correlación entre desarrollo y sexismo significa que las sociedades menos desarrolladas en cuanto al género muestran las limitaciones de la interdependencia dominada por los hombres. La correlación entre el sexismo ambivalente y el desarrollo de género sugiere que esta dinámica puede cambiar conforme la dominación masculina disminuye y el desarrollo económico ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.

Pero estas dos dimensiones gemelas del sexismo ambivalente probablemente persistirán, por dos razones: A pesar de

las tecnologías reproductivas alternativas y del cuidado infantil subrogado o contratado, niños y niñas seguirán siendo en gran medida el resultado de la interdependencia parental, generalmente heterosexual. Y como la teoría del rol social reconoce, la dominación del hombre y los roles tradicionales de género se deben en parte a factores biológicos, tales como la mayor fuerza masculina en la parte superior del cuerpo y la inversión maternal femenina, así como a factores estructurales sociales más maleables. Así, los estereotipos de género reflejan contextos humanos generales, de manera que los patrones de sexismo ambivalente son bastante semejantes en países diferentes, siendo casi universales, lo cual sugiere que cambiarán despacio.

A continuación consideraré brevemente un argumento paralelo relativo al prejuicio sobre la edad (edadismo). Las personas de diferentes edades también dependen unas de otras, y generalmente todos tenemos en nuestra familia a miembros que pertenecen a todo el espectro de edad. Como mi investigación junto a Michael North ha mostrado, los estereotipos prescriptivos que caracterizan al edadismo se basan prácticamente en las mismas razones que sostienen el sexismo prescriptivo. En el caso de la edad, las tensiones provocadas por la interdependencia giran alrededor del control por los recursos y el momento acerca de cuando los mayores dejarán paso a la siguiente generación. Jóvenes y mayores están obligados a ser interdependientes, generalmente en la intimidad de la familia, y esto requiere manejar los recursos comunes.

Los estereotipos prescriptivos sobre las personas mayores indican que sus recursos han de compartirse: los mayores que sigan este mandato serán elogiados; quienes se resistan serán menospreciados. El conflicto por los recursos puede darse al menos en tres dominios que jóvenes y mayores comparten: El primero es en la sucesión ordenada de la riqueza familiar, antigüedad en el trabajo, y poder político. El segundo se refiere a compartir los costes de la sanidad y de las pensiones de jubilación. El tercero gira en torno al establecimiento de la identidad generacional en música y modas. El papel de la tensión intergeneracional se hace evidente en las calificaciones negativas que hacen especialmente los más jóvenes de los mayores que no se ajustan a lo que se espera de ellos. También se castiga más a los mayores que no cooperan que a quienes no cooperan de otras edades. Paralelamente, los jóvenes recompensan a los mayores que se conforman (más que a las personas de otras edades que hacen lo mismo). Así, los estereotipos de las personas mayores que se someten a lo prescrito y de quienes no se someten establecen lo que deben y no deben ser. Este análisis es muy parecido al de los prejuicios prescriptivos de género.

Los estereotipos prescriptivos también aparecen en el estereotipo por defecto de los mayores, que presupone la conformidad. Así como el estereotipo por defecto de las mujeres es la conformidad, también lo es el de los mayores. Los estereotipos generales de las personas mayores los describen como incompetentes pero sociables. Este estereotipo ambivalente se parece al que existe de la mujer, y ambos se basan en las prescripciones de

interdependencia que subordinan a un grupo a otro, con alguna recompensa contingente a la cooperación, y todo ello en el contexto de una asimetría de status.

Esta interdependencia basada en la edad aparece prácticamente en todas las culturas, habiendo mostrado nuestros datos, en muestras de todo el mundo, que a los mayores se les respeta poco y se les ve como incompetentes, pero se les quiere porque son vistos como sociables. Hasta ahora, las únicas muestras en las que hemos encontrado que se admiran a las personas mayores es en las de Afro Americanos y en las de Nativos Americanos.

Contrariamente a la creencia popular de que las culturas occidentales reverencian a sus mayores, pero acorde con lo que nuestra teoría sobre la tensión por los recursos relacionados con la edad predice, los resultados de meta-análisis muestran el menosprecio hacia los mayores en todas partes. En un estudio realizado en 23 países (y con más de 21.000 participantes), los mayores fueron más menospreciados en las culturas asiáticas (especialmente en Asia oriental), que en las culturas occidentales. De manera consistente con la perspectiva de la tensión por los recursos, el edadismo parece depender del incremento del número de personas mayores en un país. La tensión por los recursos importa porque hay una íntima interdependencia entre quienes pertenecen a diferentes categorías de edad. Como el sexismo, el edadismo refleja estereotipos casi universales, con variaciones culturales.

Así pues, tenemos algunos patrones universales: patrones de sexismo y de edadismo generalizados invocan estereotipos

ambivalentes que suponen un balance entre sociabilidad y competencia, afecto hacia el grupo subordinado y competencia atribuida al grupo de alto estatus. Estos patrones aparentemente consistentes emergen, con algunas variaciones, en las diferentes culturas.

A diferencia del sexo y de la edad, los grupos que son más construcciones sociales—como las razas, etnias y religiones—es menos probable que funcionen mediante los estereotipos prescriptivos que caracterizan a la interdependencia cara a cara. La vida de las personas está más segregada en función de la raza, etnia y religión que en función de la edad y del sexo. Las personas tienen a miembros de diferentes edades y géneros en sus familias en mayor proporción que a miembros de diferentes razas, etnias y religiones. Porque la interdependencia íntima ocurre menos a menudo entre razas, etnias y religiones, la gente tiene menos necesidad de estereotipos prescriptivos compartidos que controlen la interdependencia entre quienes el estatus divide. A diferencia de los diferentes grupos de género y de edad, los grupos étnicos no tienen que cooperar. Los patrones interculturales de relación entre razas, etnias y religiones, resuelven problemas culturales diferentes en cada contexto, de manera que las semejanzas culturales deberían ser menores. Mi argumento final explora algunos patrones preliminares encontrados en diferentes culturas sobre los estereotipos de etnias y religiones.

Con muestras procedentes de 38 países que incluían a más de 4.000 participantes, junto a Federica Durante y varios co-

legas, hicimos un mapa con los grupos de cada país, sobre las dimensiones estereotípicas de sociabilidad y competencia, probando el modelo desarrollado por mí y Amy Cuddy. Muchos estereotipos étnicos son ambivalentes, una combinación de sociabilidad y competencia. Por ejemplo, el balance entre sociabilidad y competencia caracteriza de manera estereotípica a los pobres dignos de quienes no lo son. Los pobres que supuestamente son sociables pero incompetentes incluyen a grupos y etnias dignas de compasión, como los andaluces en España o, tradicionalmente, a los irlandeses e italianos en Estados Unidos. En cambio, los pobres “indignos” son vistos estereotípicamente como bajos tanto en competencia como en sociabilidad; este puede ser el caso de los emigrantes mexicanos en Estados Unidos, y de los gitanos, marroquíes o musulmanes en España.

En el otro extremo, hay un balance de competencia y sociabilidad que identifica a la digna clase media (generalmente el grupo étnico dominante; como los blancos en Estados Unidos); dicha clase media es vista como alta en competencia y en sociabilidad. Y esta combinación también los diferencia de los supuestamente personas ricas indignas, quienes son vistas como competentes pero frías (generalmente los emprendedores forasteros, como los asiáticos en US, y en España en la actualidad, catalanes o vascos). La historia específica de cada país localiza a los diferentes grupos étnicos en las diferentes combinaciones de sociabilidad y competencia. Muchos estereotipos étnicos, raciales y religiosos son accidentes de la historia. Los estereotipos étnicos, de raza y de religión, dependen de los momentos his-

tóricos concretos, más que de patrones permanentes de interdependencia y status.

En estudios concretos sobre los estereotipos de los grupos religiosos, las comparaciones sugieren que las religiones tienen estereotipos variables dependiendo del contexto, consistentes con configuraciones de disposiciones arbitrarias. Por ejemplo, generalmente, cuando es un grupo saliente en un país, los judíos son estereotipados como competentes pero no sociables. Los judíos de la diáspora a menudo han desempeñado roles de extranjeros emprendedores, y los estereotipos sobre las clases comerciantes generalmente se ubican en este cuadrante de competencia pero frialdad. Los estereotipos de los judíos se derivan de los roles que suelen desempeñar.

Asimismo, realidades políticas nacionales subyacen a los estereotipos de los musulmanes como grupos admirados por su competencia y en quien se puede confiar, en lugares en los que constituyen el grupo social de referencia (como ocurre en muchos países árabes). En otros lugares en los que otras religiones son las dominantes, y donde al menos algunos musulmanes son aparentes adversarios, se les ve como bajos en sociabilidad. El contexto social claramente guía los estereotipos de los musulmanes.

Como con las dos religiones comentadas, cuando los cristianos son el endogrupo dominante, se les suele estereotipar como altos en competencia y en sociabilidad. Pero su visión es estereotípicamente más moderada en lugares en los que son menos dominantes en número.

Finalmente consideraré los estereotipos raciales. Además de los judíos, otro grupo que generalmente ocupa el rol de forastero emprendedor en la diáspora, los asiáticos, son generalmente estereotipados como bajos en sociabilidad y altos en competencia. De nuevo, el rol de extranjero emprendedor guía el contenido del estereotipo.

Los negros generalmente aparecen con niveles moderados en ambas dimensiones, pero en este caso conviene tener en cuenta la existencia de subtipos. En Estados Unidos al menos, pueden diferenciarse entre subtipos diferentes de negros pobres poco respetados versus profesionales negros respetables. En Sudáfrica, en cambio, se diferencia entre los respetables "Africans" y los negros extranjeros, menos dignos de respeto. Se trata pues, con toda probabilidad, de creaciones específicas de cada cultura con patrones típicos de los diferentes subgrupos existentes en cada país. Cuando los blancos son el grupo racial dominante, o el históricamente poderoso, entonces se les supone tanto competencia como sociabilidad.

Asimismo, los pueblos indígenas son estereotipados de manera diferente, con poca respetabilidad en Canadá, generando sentimientos de compasión en Perú, o admiración en México. Las evaluaciones neutrales de los nativos en Estados Unidos oculta la existencia de diferentes subtipos que reflejan los roles sociales (propietarios de casinos versus beneficiarios de medidas asistenciales). En otro ejemplo claro de construcción cultural específica, los Mestizos varían desde ser el grupo de referencia admirado en Bolivia, a la percepción neutral en Perú o a la repugnancia en la Italia fascista.

Así pues: ¿Por qué las diferentes razas, etnias y religiones terminan con diferentes estereotipos en diferentes lugares? Los accidentes históricos provocados por las circunstancias nacionales y la coyuntura de la inmigración parecen explicar la variabilidad cultural de estos estereotipos.

Parte del contenido de los estereotipos está generalizado en las diferentes culturas, con patrones relativamente estables: las mujeres y las personas mayores que se someten a los estereotipos prescriptivos son apreciadas como sociables pero incompetentes; quienes se resisten reciben el resentimiento y son vistas como competentes pero frías. Esto ayuda a resolver el dilema interpersonal de la interdependencia íntima junto con la dominancia social asimétrica. El contenido de los estereotipos en las diferentes culturas sugiere que estos estereotipos de género y de edad sirven plausiblemente a una adaptación común a las disparidades existentes en el ordenamiento social, emparejado con la interdependencia íntima.

En contraste, parte del contenido de los estereotipos es menos estable, más variable: Grupos religiosos y étnicos específicos tienen estereotipos que varían más dramáticamente según la cultura, sugiriendo la importancia que tiene para estos grupos, que son menos interdependientes, el contexto histórico y actual. Sus estereotipos son menos prescriptivos.

Si llegamos a comprender la formas de los estereotipos más fijas y estables, culturalmente compartidas, así como las formas más variables, quizás podamos trabajar juntos para cambiarlos.

Apéndice sobre la Universalidad del Clasismo

Un último ejemplo de prejuicio aparentemente universal, es el relativo a las clases sociales, sobre las que hay estereotipos bastante predecibles que no varían mucho en las diferentes culturas. En decenas de sociedades, Amy Cuddy y yo hemos encontrado que los ciudadanos del propio país, así como la clase media, son estereotipados como dignos de confianza y competentes, en contraste con los grupos más pobres (refugiados, inmigrantes indocumentados, personas sin hogar), estereotipados como incompetentes y no merecedores de confianza. Nuestro modelo también ha encontrado combinaciones ambivalentes: las personas ricas, por ejemplo, son estereotipadas como competentes pero frías, y como ya hemos señalado, las personas mayores son estereotipadas como sociables pero incompetentes.

Este patrón se mantiene en diferentes culturas: las percepciones de las personas ricas como frías pero competentes están bastante extendidas, así como las percepciones de las personas pobres como sociables pero incompetentes. ¿Por qué este contraste entre ricos y pobres es tan consistente? Un paralelismo lógico con los extendidos patrones del sexismo y del edadismo sugeriría el mismo rol para el clasismo prescriptivo: los pobres deberían conocer cuál es su lugar siendo sociables e incompetentes. Los ricos tienen interés en mantener sus privilegios, y quizás la recompensa de los pobres que se someten y el castigo de quienes se resisten, también pueda aplicarse aquí, aunque la interdependencia no es tan íntima como en el caso de la edad y del sexo. Por otro lado,

los sentimientos de justicia pueden servir para garantizar la competencia atribuida a los ricos pero negándoles sociabilidad y honestidad.

Dejando la especulación a un lado, el estereotipo de pobre pero sociable y honesto y del rico frío pero deshonesto se han invocado como herramientas importantes para apoyar la desigualdad social. De la misma manera que predice la ambivalencia, la desigualdad de ingresos (definido por el coeficiente Gini) correlaciona con el uso en cada país de los estereotipos ambivalentes, como si la desigualdad requiriera más explicación. Cuando hay altos niveles de desigualdad, que los ricos y los pobres se lo merezcan puede hacer que el sistema aparezca justo; lo que ocurre en Estados Unidos y en países latinoamericanos refleja este patrón. En situaciones con más igualdad de ingresos, por el contrario, la mayoría de los grupos se alojan dentro de una identidad nacional unificada compartiendo todos una red de seguridad, exceptuando a los extranjeros (Suiza y los países escandinavos ilustran esta realidad). La igualdad nacional se ve así reflejada en estereotipos menos ambivalentes. En resumen, la correlación entre ambivalencia y desigualdad es lineal: cuanto mayor desigualdad, mayor ambivalencia.

En el caso del sexismo y del edadismo, que implican interdependencia interpersonal, los estereotipos ambivalentes son prescriptivos. Para el clasismo, esta evidencia de obligatoriedad tiene todavía que obtenerse, pero la estabilidad social puede depender de estereotipos ambivalentes compartidos cuando hay desigual-

dad. Como el profesor Moya ha señalado recientemente, ante el incremento de la desigualdad que se ha producido con la reciente Crisis Económica, resulta crucial comprender la psicología social de la clase social.



1

W

SPEECH PRONOUNCED BY THE
EXCELLENT MRs
D.^a SUSAN TUFTS FISKE
WITH REASON OF ITS INVESTMENT AS
DOCTOR HONORIS CAUSA

1

W

Your Excellency, Madam Magnificent
Rector of the University of Granada,
Your Excellencies and Illustrious Officials
and Members of the Governing Council
of the University of Granada,
Esteemed Members of the Faculty,
Esteemed Colleagues Joining Us at This Event,
Esteemed Representatives of Other Universities,
Dear Colleagues,
Ladies and Gentlemen:

Prejudices, Fixed and Fixable

Thank you very much, dear Professor, Dr. Miguel Moya, for your kind words. I am deeply touched. We were there together when the initial cooperative projects between our universities were launched. With great respect and warm feelings, I recall the kind welcome and capable support that were offered to the representatives of Princeton University by all our colleagues at the

University of Granada every time we have come here, whether in a capacity official, scientific, or informal.

I would like to express my special gratitude to the Claustro Universitario, to the Rectora, Dra Pilar Aranda for nominating and selecting me as Doctora Honoris Causa of the Universidad de Granada. It is a great honor for our collaborative teams, and I am deeply grateful for the recognition of my modest contribution to the development of academic cooperation between our universities and countries.

Now more than ever, the world needs such collaborations across boundaries. I would like to talk today about the prejudices that can create obstacles to such collaborations—dividing people from each other. Fortunately, the science of social psychology can help overcome these biases against the Others, the outgroups of any given society. I will suggest that some prejudices are easier to overcome than others. Some prejudices are fixed and others fixable. I dare to suggest that we can see some universal patterns in this regard. Fortunately, these universal principles can guide our interventions. But first, the evidence.

When I say “universal,” I know it is a dangerous word. But, during most of 20th century, American research on prejudice assumed precisely that: Its newly discovered principles supposedly applied everywhere. *Mca culpa*. In my own reviews at that time, following the lead of foundational books, cultural variation does not appear. By culture’s absence, universalism was implied, or at least not questioned. That is, processes seemed to us universal:

For example, we implied that American White-on-Black racism stood in for all kinds of prejudice.

But only some patterns are in fact universal. As the science of prejudice developed, cultural considerations have emerged. European research on intergroup relations understood this before American research did. European social psychology generated its own models more sensitive to the European cultural contexts, which then spread to the U.S.

Although American prejudice research took a while to take culture into account, it finally did so, to good effect. Consider as a case study, my own collaborative research trajectory. We were fortunate to learn from our international colleagues. For example, Professor Moya and his team worked with us to evaluate whether our American models had any validity in Spanish culture. Those and other such international results sometimes suggested universality and sometimes not. We had to take notice of what the data were telling us. As a benefit of international collaborations, the current discourse makes sense of some patterns that emerged over the last two decades of our cultural work on stereotype content, to illustrate advancing science through international collaboration. The evidence suggests a contrast between gender and age prejudices, on the one hand, versus ethnicity, race, and religion prejudices, on the other.

Let me start with gender and age stereotypes, which always appear when cultures describe their salient groups. Gender and age perceptions develop in fundamentally similar—even

universal—ways across cultures. These two social categories have both biological and social foundations. People usually have in their families both men and women, younger and older people. Humans are delightfully and obligatorily interdependent across gender and age boundaries. This in-the-family interdependence creates a distinctive intergroup context where ingroup and outgroup voluntarily live together. The roles and therefore the stereotypes are fairly fixed and fairly universal, as I will suggest.

In contrast, no such argument can be made for cross-race relationships. People do not as often have mixed-race families. Arguably, racial and ethnic prejudices are inevitably shaped by cultural and historical context. Thus, patterns for gender and age are shared across cultures more than are patterns for race and ethnicity. Indeed, our research programs support essentially universal gender and age stereotypes across cultures—consistent with their possibly functioning to support obligatory interdependence within families—but in contrast, we find much cultural variability of ethnicity and religion stereotypes.

This discourse will describe stereotype content that is more nearly universal (for gender, age) versus more culturally variable (for ethnicity, religion). This matters because the universal ones will be harder to change in the long run.

Let's start with evidence that gender and age stereotypes share many features across cultures and are therefore fairly fixed in nature. To be clear, these are stereotypes, not

necessarily accurate descriptions of groups or their individual members.

To begin with gender, Peter Glick and I developed Ambivalent Sexism Theory, which hinges on the tension between biologically obligatory male-female interdependence and essentially universal male dominance in societies. Our theory developed to explain how people manage this dilemma by holding prescriptive stereotypes about men and women. That is, these stereotypes do not just describe how the genders are, but prescribe how they supposedly should be. Sexism prescribes how women should comply with gender roles. Two forms of sexism then depend on whether or not women cooperate with prescriptive gender roles.

Hostile sexism reflects the familiar form of stereotypes against women, mainly targeting women who do not cooperate with traditional prescriptions for male-dominated interdependence. Hostile sexism resents women who violate prescriptive gender roles: by competing with men at work, by being sexually controlling, or by rejecting intimate heterosexual relationships. Hostile sexism openly despises career women, feminists, and lesbians, for example. Hostile sexism stereotypes such challenging women as competent but cold.

The other form of prejudice, benevolent sexism, is our theory's innovation, mainly expressed as patronizing affection for women who cooperate with male-dominated interdependence. Traditional women adhere to prescriptive gender roles: by remaining subordinate to men at work, by being sexually

subservient to male requirements, or by embracing prescriptive heterosexual relationships. Benevolent sexism is subjectively positive for the person who endorses it, so it is harder to recognize and reject. Benevolent sexism cherishes women in subordinate roles, such as secretaries, cheerleaders, and housewives. Benevolent sexism seems benign because of caring for such women, putting them on a pedestal, but it demonstrably undermines female autonomy and achievement. Benevolent sexism holds stereotypes of cooperative women as warm but incompetent.

Hostile and benevolent sexism serve complementary functions: Hostile sexism punishes women who resist prescriptive gender interdependence, while benevolent sexism rewards women who comply. This dynamic reinforces both male-female interdependence in the family and male dominance in society, so it creates a stable arrangement to solve our human predicament that combines unequal status and intimate interdependence within the same relationship. As such, ambivalent sexism likely was not invented yesterday.

However, we cannot test ambivalent sexism theory back in time—to see how timeless it might be. But we can compare more and less developed countries in the present. What is striking is the cross-national similarity, albeit with some diminished sexism as nations develop. Across 19 nations and about 15,000 respondents, hostile and benevolent sexism each show reasonable validity. Distinct patterns replicate across countries: Men always score higher than women, espe-

cially on hostile sexism. The gender gap in benevolent sexism is smaller because women do not reject it as much. Across nations, benevolent sexism predicts protective but demeaning stereotypes of women who comply with prescriptive gender roles; they are supposedly tender, warm, sweet, and sensitive. In contrast, hostile sexism predicts resentment of women who resist prescriptive limitations; they are supposedly jealous, sly, touchy, and selfish.

Although essentially universal, ambivalent sexism can change, even if slowly. Men's hostile sexism correlates with United Nations indices of gender development—that is, women's health, education, and welfare—and gender empowerment—that is, women being in elite professions and government positions. The correlation between development and sexism means that the less gender-developed societies show the constraints of male-dominated interdependence. Ambivalent sexism's correlation with gender development suggests that this dynamic can change as male dominance decreases and economic development offers opportunities to men and women alike.

But the twin dimensions of ambivalent sexism will likely persist, for two reasons: Despite alternative reproductive technologies and childcare for hire, children usually result from and often thrive through parental interdependence, which is usually heterosexual. And as social role theory recognizes, male-dominant, traditional gender roles partly follow from biological factors such as male upper-body strength and fe-

male parental investment, as well as from more culturally malleable social structural factors. Thus, gender stereotypes reflect pervasive human contexts, so ambivalent sexism's patterns remain common across countries, even universal, suggesting it will be slow to change.

Now, consider briefly a parallel argument about age prejudice. People of all ages also depend on each other, and people routinely have family members across the age spectrum. As Michael North and I have shown, prescriptive stereotypes characterize ageism for many of the same reasons that hold for prescriptive sexism. In the case of age, the interdependence tensions revolve around control over resources and the timing of when elders step aside for the next generation. Younger and older people are obliged to be interdependent, most intimately in the family, and this requires managing shared resources.

Prescriptive stereotypes of older people mandate their resource sharing: Elders who comply are praised; elders who resist are derogated. The contested resource domains occur in at least three areas where the young and the old have to share: First is arranging orderly succession of family wealth, job seniority, political power. Second is sharing public consumption of healthcare costs and retirement subsidies. Third is establishing generational identity in music and styles. The role of intergenerational tension appears in evidence of younger raters being the age group that most resents noncompliant elders. Also, uncooperative elders are punished more than noncompliant people of other ages. Like-

wise, youth most reward compliant elders (versus other ages). Thus, stereotypes of compliant and noncompliant older people prescribe what they should do and not do. This analysis resembles prescriptive gender prejudices.

Prescriptive stereotypes also appear in the default elder stereotype, which assumes compliance. Just as the default woman is compliant, so is the default elder. General old-person stereotypes describe elders as incompetent but warm. This ambivalent stereotype resembles the default female one, both driven by the prescriptions of interdependence that subordinate one group to the needs of the other, with some rewards contingent on cooperating, all in the context of status asymmetry.

This age-based interdependence appears pervasive across cultures, so our data find elders to be disrespected as incompetent, but liked as warm, in samples around the world. So far, the only samples that admire their old people are African Americans and Native Americans.

Contrary to popular wisdom that Eastern cultures revere their elders, but as our ageist resource-tensions theory predicts, meta-analysis shows the derogation of elders everywhere. Across 23 countries (and more than 21,000 participants), elders are most derogated in Asian cultures (especially East Asia), compared with Western cultures. Consistent with the resource-tension perspective, ageism seems to be a function of a nation's growing elder population. Resource tensions matter because we are intimately interdependent across age categories. Like sexism, ageism is a near-universal stereotype, with cultural variations.

Thus we see some universal patterns: Pervasive patterns of sexism and ageism invoke ambivalent stereotypes that tradeoff warmth and competence, warmth to the subordinated group and competence to the higher-status group. These consistent patterns apparently emerge across cultures, with some variations.

Unlike sex and age, the more socially constructed societal groups—such as race, ethnicity, and religion—are less likely to operate through prescriptive stereotypes that typify face-to-face interdependence. People’s lives are more segregated by race, ethnicity, and religion than by gender and age. People have different ages and genders in their families more often than different race, ethnicities, and religions. Because intimate interdependence occurs less often between races, ethnicities, and religions, people have less need for shared prescriptive stereotypes that control interdependence across status divides. Unlike distinct genders and ages, different ethnic groups do not have to cooperate. Intergroup patterns across race/ethnicity and religion are solving different cultural problems across different contexts, so cultural similarities should diminish. My final argument explores preliminary patterns across cultures for ethnicity and religion stereotypes generally.

In samples across 38 countries and more than 4,000 respondents, Federica Durante and I, with our colleagues, mapped each country’s own groups on stereotypic warmth and competence, testing the model developed by Amy Cuddy and I. Many ethnic stereotypes are ambivalent, mixed combinations of warmth and competence. For example, the warmth-competence tradeoff identifies stereotypically deserving poor versus undeserving poor

people. The allegedly warm but incompetent deserving poor include pitied ethnicities, maybe people from Andalusia in Spain and historically, the Irish and Italians in the US. And the tradeoff also differentiates them from the stereotypically undeserving poor (seen as low on both competence and warmth; in the US, Mexican migrants illustrate, and in Spain, Roma people, Moroccans, and Muslims illustrate at this time).

At the other extreme, the tradeoff identifies the deserving middle class (usually the dominant ethnic group; Whites illustrate in the U.S. and Spain); the deserving middle class is seen as high on both warmth and competence. And the tradeoff also differentiates them from the allegedly undeserving well off, who seem competent but cold (these are usually outsider entrepreneurs; Asians illustrate in the US and Spain currently, also Catalan and Basque people in Spain). Each country's specific history locates different ethnic groups in each stereotype combination of warmth and competence. Many racial, ethnic, and religious stereotypes are accidents of history. Ethnic, race, and religious stereotypes depend on historical moments more than on long-term patterns of interdependence and status.

In case studies of religious stereotypes, the comparisons suggest that religions have contextually variable stereotypes, consistent with being arbitrary sets. For example, generally, when salient in a country, Jewish people are stereotyped as competent but not warm. Jews in diaspora have often filled roles as outsider entrepreneurs, and merchant classes' stereotypes generically land in this competent-but-cold quadrant. Stereotypes of Jewish people follow from the roles they filled.

Likewise, national politics drive stereotypes of Muslims as admired competent and trustworthy groups, in places where they form the societal reference group (such as many Arab countries). Elsewhere, at least some Muslims are apparent adversaries, viewed as low in warmth in those where other religions dominate. Social context clearly drives Muslim stereotypes.

As with the two previous religions, when Christians are a dominant religious ingroup, they are stereotyped as high on both warmth and competence. But Christians stereotypically appear more moderate in places where they are less numerically dominant.

Finally consider racial stereotypes. Besides Jews, another group filling an outsider entrepreneurial role in diaspora, Asians are generally stereotyped as low-warmth, high-competence. Again, the outsider-entrepreneur role drives stereotype content.

Black people generically appear moderate on both dimensions, but this hides differing subtypes. In the U.S. at least, this moderation conceals divergent subtypes of disrespected poor Blacks versus respected Black professionals. South Africa, on the other hand, differentiates respected Africans from disrespected Black foreigners. These seem likely to be culture-specific creations, with the patterns of subgroups distinctive to each country. When the dominant racial group, or a historically powerful one, Whites appear supposedly both warm and competent.

Likewise, indigenous people are variously stereotyped disrespected in Canada, pitied in Peru, or admired in Mexico. Neutral ratings of native people in the U.S. conceal diver-

gent subtypes that reflect social roles (casino owner versus welfare recipient). In another clear case of culture-specific construction, Mestizos range from admired reference group in Bolivia to neutral in Peru to abhorrent in Fascist Italy.

So: Why do different races, ethnicities, and religions end up with differing stereotypes in different places? Historical accidents by national circumstances and immigration serendipity seem to explain the cultural variability of these stereotypes.

Some stereotype content is pervasive across cultures, with relatively fixed patterns: Women and older people who comply with prescriptive stereotypes are cherished as warm but incompetent; those who resist are resented as competent but cold. This helps solve the interpersonal dilemma of intimate interdependence coupled with asymmetrical societal dominance. Stereotype content across cultures suggests these gender and age stereotypes plausibly serve a common adaptation to disparities in societal rank, when coupled with intimate interdependence.

In contrast, some stereotype content is less fixed, more fixable: Specific religious and ethnic groups have stereotypes that vary more dramatically by culture, suggesting the importance of historical and current cultural context to these groups, who are less interdependent. Their stereotypes are less prescriptive.

If we understand the culturally shared, fixed forms and the culturally distinctive, fixable forms of stereotypes, perhaps we can work together to change them.

Addendum on Classism as Universal

As the last example of apparently universal prejudices, social classes likewise have predictable stereotypes that do not vary much by culture. Across dozens of societies, Amy Cuddy and I found that a country's own citizens and middle class are stereotyped as both trustworthy and competent, in contrast to the poorest people (refugees, undocumented immigrants, and homeless people), stereotyped as both untrustworthy and incompetent. Our model also finds ambivalent combinations: Rich people for instance are stereotyped as competent but cold, and as noted, older people are stereotyped as warm but incompetent.

This pattern holds across cultures: Perceptions of the rich as cold but competent are pervasive, as are perceptions of the poor as warm but incompetent. Why is this rich-versus-poor contrast so consistent? Logic parallel to pervasive patterns of sexism and ageism would suggest a role for prescriptive classism: The poor should know their warm but (in)competent place. Rich people have a stake in maintaining their advantage, so perhaps their rewarding poor people's compliance and punishing resistance would apply here, although the interdependence is not as intimate as for age and sex. Conversely, feelings of justice may be served by granting competence to the rich but denying them warmth/honesty.

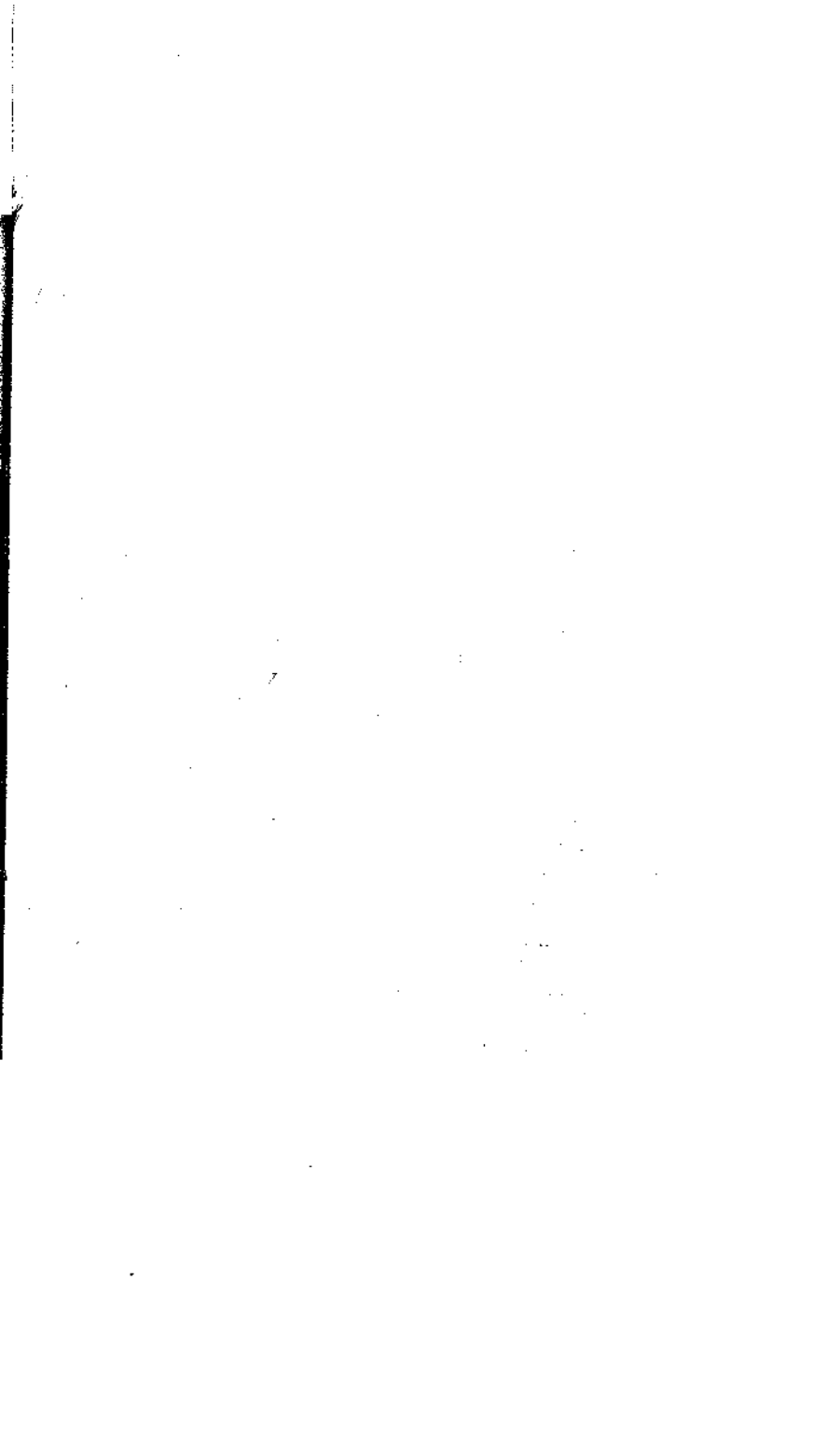
Speculation aside, the poor but warm/honest stereotype and rich but cold/dishonest stereotype have been invoked particularly in supporting societal inequality. As to what predicts ambivalence, income inequality (Gini coefficient) correlates with a

country's use of ambivalent stereotypes, as if inequality requires more explanation, replicates this effect with an expanded dataset). Under inequality, deserving and undeserving rich and poor may make the system seem fairer (the US and Latin American countries illustrate this pattern). Under income equality, in contrast, most groups lodge within a more unified national identity, everyone sharing the social safety net, except for resident foreigners (Switzerland and the Scandinavian countries illustrate). Fewer ambivalent stereotypes thus reflect national equality. In sum, the ambivalence-inequality correlation is linear: more inequality, more ambivalence.

For sexism and ageism, which involve interpersonal interdependence, the ambivalent stereotypes are prescriptive. For classism, the prescriptiveness evidence remains to be gathered, but societal stability may depend on the shared ambivalent stereotypes under inequality. As Professor Moya notes, with inequality increases after the Great Recession, understanding the social psychology of social class is crucial.

1

W





**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**