

Εφαρμοσμένη Κοινωνική Ψυχολογία (ΨΧ78)
Διδάσκων: Βασίλης Παυλόπουλος
Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Η Βραχυπρόθεσμη και Μακροπρόθεσμη Μείωση των Ασυνείδητων Προκαταλήψεων του Πανεπιστημιακού Προσωπικού με το WAGES-Academic

ΓΕΩΡΓΙΑ ΣΠΗΛΙΟΠΟΥΛΟΥ
GEORGIASPLPL@GMAIL.COM

ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΈΤΟΣ: 2021-2022

Περιεχόμενα

- Υπάρχουσα κατάσταση
- Ασυνείδητες προκαταλήψεις
- WAGES-Academic
- Υποθέσεις
- Μέθοδος
- Εργαλεία
- Σημασία Ζητήματος
- Θεωρητικό πλαίσιο
- Επίτευξη Στόχων
- Αξιολόγηση της Παρέμβασης
- Εφαρμογή του WAGES
- Σύνοψη

Σκοπός

Η παρουσίαση σκοπεύει στην ανάδειξη της αποτελεσματικότητας του WAGES-Academic στην αντιμετώπιση των ασυνείδητων προκαταλήψεων που αντιμετωπίζουν γυναίκες σε STEM.

Υπάρχουσα Κατάσταση

Γυναίκες σε STEM περισσότερα διδακτορικά αλλά λιγότερες ηγετικές θέσεις, απολαβές, κύρος...

Αντιμετωπίζουν
το «Μητρικό
Τοίχος»

Αρνητική
αξιολόγησή
τους σε σχέση
με άνδρες

Αποτέλεσμα η
ψυχολογική και
συναισθηματική
επιβάρυνση

Μειωμένη όρεξη
για εργασία

Όχι ηγετικές
θέσεις

Ασυνείδητες Προκαταλήψεις

- ❑ Ασυνείδητες προκαταλήψεις είναι οι συστηματικά λανθασμένες αξιολογήσεις που βασίζονται περισσότερο σε αυτόματες και συνηθισμένες ασυνείδητες γνωστικές διεργασίες
- ❑ Επηρεάζουν Λήψη Αποφάσεων => Λειτουργούν ως Γνωστικοί Σύντομοι Δρόμοι και οδηγούν σε λάθη
- ❑ Αλλαγή => Δεν είναι αρκετό να γίνουν ορατά
- ❑ Μέθοδοι αντιμετώπισης στη διαδικασία πρόσληψης:
 1. «Καλυμμένη» Κριτική
 2. Τυποποιημένη Αξιολόγηση

WAGES-Academic

- ❑ Φανερώνει τις Πηγές και τις Αθροιστικές Συνέπειες των Ασυνείδητων Προκαταλήψεων
- ❑ Βασίζεται στη θεωρία της Βιωματικής Μάθησης

Δημιουργία
Εννοιολογικού
Πλαισίου περίπλοκων
πληροφοριών

Αλλαγή Βαθιά
Ριζωμένων
Συμπεριφορών

WAGES-Academic

Παιχνίδι

- ❑ Διάρκεια: 75-90'
- ❑ Λευκή και Πράσινη ομάδα (4-8 άτομα)
- ❑ Συλλέγουν πιστωτικές μονάδες για να ανέβουν στην ιεραρχία
- ❑ Μοιράζονται προσωπικές εμπειρίες
- ❑ Αλλά: Στη Λευκή ομάδα συσσωρευτικά μεγαλύτερο πλεονέκτημα

Συζήτηση

- ❑ Συντονισμός από διευκολυντή
- ❑ Μετά το παιχνίδι:
 - Διασταυρώσεις κοινωνικών ταυτοτήτων
 - Τρόποι αντιμετώπισης

Παράδειγμα WAGES-Academic

Βοηθός
Καθηγητή

Ένα ανώτερο μέλος ΔΕΠ σε συγχαίρει για τις **ικανότητές** σου να ολοκληρώσεις μια μεγάλη πρόταση για επιχορήγηση
Κέρδισε 3 πιστωτικές μονάδες όσο περιμένεις για τις κριτικές.
Μετακινήσου 1 κενό εμπρός

Ένα ανώτερο μέλος ΔΕΠ σε συγχαίρει για την **τύχη** σου να ολοκληρώσεις μια μεγάλη πρόταση για επιχορήγηση
Κέρδισε 3 πιστωτικές μονάδες όσο περιμένεις για τις κριτικές
Μετακινήσου 1 κενό εμπρός

Αναπληρωτής
Καθηγητής

Το πανεπιστήμιο δοκιμάζει ένα σύστημα «καλυμμένων» αξιολογήσεων. **Τα πας μια χαρά και παίρνεις μια καλή αύξηση.**
Κέρδισε **2** πιστωτικές μονάδες **όσο προχωράς μπροστά**. Μετακινήσου 1 κενό εμπρός

Το πανεπιστήμιο δοκιμάζει ένα σύστημα «καλυμμένων» αξιολογήσεων. **Ο μισθός σου φέτος αυξάνεται περισσότερο από ποτέ!**
Κέρδισε **3** πιστωτικές μονάδες **όσο κερδίζεις έδαφος**.
Μετακινήσου 1 κενό εμπρός

Καθηγητής

Ενώ μετακινείσαι στο καινούριο σου γραφείο συνειδητοποιείς ότι και οι άλλοι καθηγητές έχουν γραφεία **ίδια σε μέγεθος** με το δικό σου
Κέρδισε **3** πιστωτικές μονάδες ενώ αισθάνεσαι καλά για το πόσο δίκαιο είναι αυτό. Μετακινήσου 1 κενό εμπρός

Συνειδητοποιείς ότι το γραφείο σου είναι **μικρότερο** από των άλλων καθηγητών. Και από όλα τα μέλη της Λευκής ομάδας.
Κέρδισε **1** πιστωτική μονάδα όσο αποδέχεσαι ότι το γραφείο σου είναι αρκετά μεγάλο για να κάνεις τη δουλειά σου. Μετακινήσου 1 κενό μπροστά

Ελεύθερη
μετάφραση.
Ανακτήθηκε από:
https://wages.la.psu.edu/files/2021/09/Sample_itms-WAGES.pdf

Υποθέσεις

- 1) Αν είναι αποτελεσματικό το WAGES-Academic θα αυξηθεί ή γνώση των συμμετεχόντων για τις έμφυλες διακρίσεις και τρόπους αντιμετώπισης
- 2) Θα αναφέρουν περισσότερα θετικά χαρακτηριστικά της παρέμβασης (αμέσως μετά το WAGES αξιολόγηση)
- 3) Θα θυμούνται τη συμμετοχή και τους στόχους του WAGES-Academic (μακρόχρονη επαναξιολόγηση)

Μέθοδος

- ❑ *Δείγμα*: 94 μέλη διδακτικού, διοικητικού και λοιπού προσωπικού από 4 πανεπιστήμια (κυρίως καθηγητές, Λευκοί, υπήρχαν και άνδρες και γυναίκες- όχι ακριβή δεδομένα)
- ❑ *Συμπλήρωση Απαντήσεων*: Οι 64 συμπλήρωσαν και τα ποσοτικά και τα ποιοτικά δεδομένα. Για τη μακρόχρονη επαναξιολόγηση δήλωσαν τα e-mail τους 64, απάντησαν οι 23.
- ❑ *WAGES-Academic*: 8 συνεδρίες από το Νοέμβριο 2010 έως τον Ιούλιο του 2012 με 4 έως 20 άτομα καθεμία.

Εργαλεία

- Πριν το WAGES:

 - Περιγραφή της θέσης τους στην ομάδα του παιχνιδιού

 - Ποσοτικά δεδομένα: 2 Ερωτηματολόγια για Αιτίες Έμφυλων Ανισοτήτων και Τρόπους Αντιμετώπισης

 - Ποιοτικά δεδομένα: 1 Ανοιχτή Ερώτηση (Χρήση Τρόπων Αντιμετώπισης Ανισοτήτων)

- Μετά το WAGES:

 - Ποσοτικά δεδομένα: Συμπλήρωση των ίδιων ερωτηματολογίων με διαφορετική εσωτερική σειρά

 - Ποιοτικά δεδομένα: 2 Ανοιχτές Ερωτήσεις (Πρόταση του WAGES σε άλλους και αποτελεσματικά του σημεία)

Εργαλεία

- Μακρόχρονη Επαναξιολόγηση: 24-45 μήνες μετά μέσω e-mail

Ποιοτικά δεδομένα: 5 Ανοιχτές Ερωτήσεις (Αν θυμούνται το WAGES, Αν παρατηρούν ζητήματα στην καθημερινότητά τους, Αν έχουν αλλάξει τον τρόπο λήψης αποφάσεων, Απόψεις για το WAGES)

Αποτελέσματα - Συζήτηση

□ Πριν – Μετά το WAGES-Academic:

Ποσοτικά δεδομένα:

- Αύξηση της συμφωνίας για τη βλάβη των αθροιστικών επιδράσεων μικρών έμφυλων ανισοτήτων => WAGES αποτελεσματικό στην ανάδειξη των ασυνείδητων προκαταλήψεων
- Δεν παρατηρήθηκε αύξηση της αντίληψης για την αρνητική επιρροή από τα στερεότυπα ακόμα και στην προσπάθεια αμεροληψίας => Συμμετέχοντες ίσως το γνώριζαν ήδη από πριν
- Δεν αυξήθηκε η συμφωνία για την αποτελεσματικότητα των μεθόδων της τυποποιημένη αξιολόγησης και της ανάληψης ευθύνης από αυτούς που παίρνουν τις αποφάσεις

Αποτελέσματα - Συζήτηση

Ποιοτικά δεδομένα:

- Θετικές εντυπώσεις από τη δραστηριότητα. Συμβολή της Βιωματικής Μάθησης
- Μακρόχρονη Επαναξιολόγηση:
 - Έλεγχος αντιπροσωπευτικότητας 23 συμμετεχόντων
 - Θυμούνταν το WAGES-Academic
 - Παρατηρούσαν τα μικρά συμβάντα ανισοτήτων στην καθημερινότητά τους
 - Είχαν υιοθετήσει ή προσπαθούσαν να πείσουν τα πανεπιστήμιά τους να εφαρμόσουν τεχνικές λήψης αποφάσεων χωρίς την επιρροή των ασυνείδητων προκαταλήψεων
- Τα δεδομένα αυτά αφορούν και άνδρες και γυναίκες

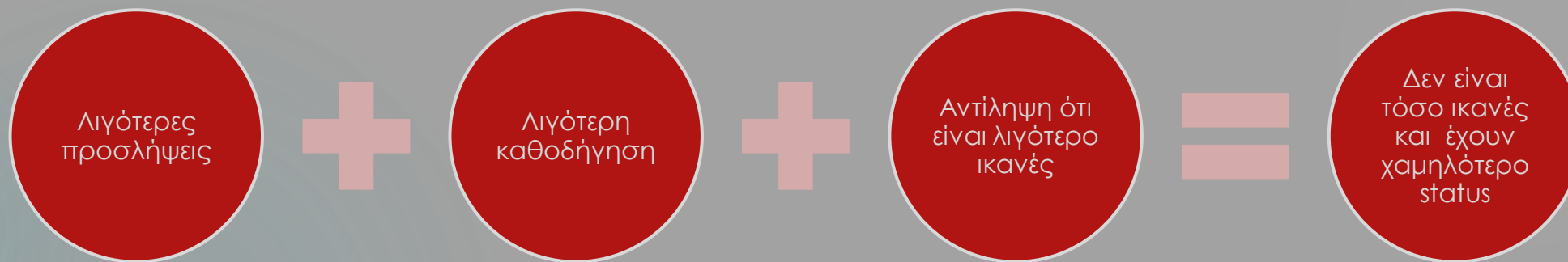
Περιορισμοί

- Δεν συλλέχθηκαν επαρκή δημογραφικά δεδομένα
Σημαντικά για το WAGES-Academic το φύλο και η ένταξη σε πολλαπλές περιθωριοποιημένες κοινωνικές ομάδες
- Η αξιολόγηση είχε στοιχεία για μέρος του παιχνιδιού και της συζήτησης που είναι πιθανό να μην ασχολήθηκαν τόσο με τις μεθόδους αξιολόγησης των εργαζομένων=> εξηγεί τα μη αναμενόμενα αποτελέσματα

Κριτική της Παρέμβασης

Σημασία του Ζητήματος

- Υπάρχουν λίγες γυναίκες σε ηγετικές θέσεις στο χώρο των STEM
- Γυναίκες:



(Moss-Racusin και συν., 2012)

- Ασυνείδητες Προκαταλήψεις: Πλαίσιο Ανισότητας
Είναι περισσότερες από τον εμφανή σεξισμό (Wynn και συν., 2018) και δεν είναι ορατές άρα θεωρείται ότι δεν υπάρχουν (Becker & Swim, 2011) (Δεν προβάλλονται από MME (Osman & Osman, 2021)). Δυσaráσκεια από γυναίκες που αιτούνται ισότητα (Becker & Swim, 2011) => **Επιβάρυνση Γυναικών**

Θεωρητικό πλαίσιο

- Τέσσερις προκλήσεις των παρεμβάσεων για τον σεξισμό:
 1. Πληροφόρηση
 2. Ενσυναίσθηση
 3. Αντίσταση Συμμετεχόντων
 4. Αίσθηση Αυτοαποτελεσματικότητας (Zawadzki και συν., 2013)

Θεωρητικό πλαίσιο

- ❑ Βιωματική Μάθηση: Μείωση της Αντίστασης και Ενίσχυση Αυτοαποτελεσματικότητας μέσα από συμμετοχή σε δραστηριότητες (Cundiff και συν., 2014)
- ❑ WAGES-Academic: Ενισχύει Πληροφόρηση και Ενσυναίσθηση (Zawadzki και συν., 2013, Cundiff και συν., 2018)
- ❑ Απλή πληροφόρηση: Ούτε αύξηση γνώσεων, ούτε ενίσχυση ικανότητας αναγνώρισης σεξισμού (Zawadzki και συν., 2013) και των επιπτώσεών του (Cundiff και συν., 2014)

Επίτευξη Στόχων

- Κύριοι Στόχοι:
 1. Αύξηση γνώσεων
 2. Ενίσχυση Αντίληψης Ασυνείδητων Προκαταλήψεων
 3. Αλλαγή της Συμπεριφοράς
- WAGES-Academic => Αλλαγή αντιλήψεων για το σεξισμό (Shields και συν., 2011) και αλλαγή συμπεριφοράς (Shields και συν., 2018)
- Δεν έχουν παρατηρηθεί διαφορές στη Λευκή και την Πράσινη ομάδα (Shields και συν., 2011)
- Μικρότερη Επίδραση σε Άνδρες (Zawadzki και συν., 2013) – Έλλειψη δημογραφικών στοιχείων (Shields και συν., 2018)

Αξιολόγηση της Παρέμβασης

- ❑ Χρησιμοποιήθηκαν ποσοτικά και ποιοτικά Δεδομένα
- ❑ Αξιολόγηση πριν και μετά την παρέμβαση και μετά από 2-3,5 χρόνια
- ❑ Εσωτερική αξιολόγηση της ικανοποίησης και των απόψεων των συμμετεχόντων

Εφαρμογή του WAGES

- ❑ Μικρό κόστος (Zawadzki και συν., 2012)
- ❑ Έχει εφαρμοστεί και εκτός πανεπιστημίου (McCormick-Huynh και συν., 2019)
- ❑ Επίλυση και άλλου είδους προβλημάτων (Zawadzki και συν., 2013)

Αλλά:

- ❑ Εφαρμογή μόνο σε ΗΠΑ
- ❑ Επιρροή ατόμων από πολλαπλές περιθωριοποιημένες ομάδες; (Cundiff και συν., 2014)

Σύνοψη

Παρ' όλους του περιορισμούς το WAGES-Academic είναι μια αποτελεσματική παρέμβαση που μειώνει τις ασυνείδητες προκαταλήψεις ανοίγοντας τον δρόμο για την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών.

Περισσότερες πληροφορίες για το WAGES

- <https://wages.la.psu.edu/publications-and-presentations/>

Ευχαριστώ πολύ για την
προσοχή σας

Βιβλιογραφία

- ❑ Becker, J., & Swim, J. (2011). Seeing the Unseen: Attention to Daily Encounters With Sexism as Way to Reduce Sexist Beliefs. *Psychology of Women Quarterly*, 35 (2), 227-242. Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.1177/0361684310397509>
- ❑ Corinne, A., & Moss-Racusina, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favormale students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109 (41), 16474-16479. Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- ❑ Cundiff, J., Danube, C., Zawadzki, M. J., & Shields, S. A. (2018) Testing an intervention for recognizing and reporting subtle gender bias in promotion and tenure decisions. *The Journal of Higher Education*, 89:5, 611-636. Ανακτήθηκε από: DOI:10.1080/00221546.2018.1437665.
- ❑ Cundiff, J., Zawadzki, M., Danube, C. L., & Shields, S. A. (2014). Using experiential learning to increase the recognition of everyday sexism as harmful: The WAGES intervention. *Journal of Social Issues*, 70(4), 703-721. Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.1111/josi.12087>
- ❑ McCormick-Huhn, K., Kim, L. M., & Shields, S. A. (2019). Unconscious Bias Interventions for Business: An Initial Test of WAGES-Business (Workshop Activity for Gender Equity Simulation) and Google's "re:Work" Trainings. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 20 (1), 26-65. Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.1111/asap.12191>
- ❑ Osman, M. (2021). UK Public Understanding of Unconscious Bias and Unconscious Bias Training. *Psychology*, 12 (7), 1058-1069. Ανακτήθηκε από: 10.4236/psych.2021.127063
- ❑ Shields, S. A., McCormick-Huhn, K., Zawadzki, M. J. (2018) Demonstrating the Cumulative Effects of Unconscious Bias with WAGES-Academic (Workshop Activity for Gender Equity Simulation): Short and Long-Term Impact on Faculty and Admini. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 24(2), 147-163. Ανακτήθηκε από: DOI:10.1615/JWomenMinorScienEng.2018014113
- ❑ Shields, S. A., Zawadzki, M. J., & Johnson, R. N. (2011). The impact of a workshop activity for gender equity simulation in the academy (WAGES-Academic) in demonstrating cumulative effects of gender bias. *Journal of Diversity in Higher Education*, 4, 120-129. Ανακτήθηκε από: DOI:10.1037/a0022953
- ❑ Wynn, A., & Corell, S.(2018). Combating Gender Bias in Modern Workplaces. Στο Risman B., Froyum C., Scarborough W., *Handbook of the Sociology of Gender Second Edition* (509-521). Springer, Cham. Ανακτήθηκε από: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-76333-0_37
- ❑ Zawadzki, M., Danube, C., & Shields, S. (2012). How to talk about gender inequity in the workplace: Using WAGES as an experiential learning tool to reduce reactance and promote self-efficacy. *Sex Roles*, 67(11), 605-616. Ανακτήθηκε από: DOI:10.1007/s11199-012-0181-z
- ❑ Zawadzki, M., Shields, S., Danube, C., & Swim, J.(2014). Reducing the endorsement of sexism using experiential learning: The workshop activity for gender equity simulation (WAGES). *Psychology of Women Quarterly*, 38(1), 75-92. Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.1177/0361684313498573>