



РАМКА НА КУРС EASY
МОДУЛ 2.
ТИПОЛОГИЯ НА СТЕРЕОТИПИТЕ



Редактор

Ванда Барановска
Университет в Лудж, Полша

Автори

Ванда Барановска, Малгожата Косиорек, Ева Кос
Университет в Лодз, Полша

Граша Гонсалвес, Марша Силва, Гилерме Бастос
AidLearn, Consultoria em Recursos Humanos, Lda., Португалия

Мете Габриелсен, Нерма Дедик Паломино Аедо, Шарлот Биркбек Трюелсен
HF&VUC FYN, Дания

Тереза Папагианопулу, Лампрос Василеос
Олимпийско обучение и консултации, Гърция

Андрея Емина Панайетеску
AESD, Румъния



Рецензенти

Юстина Щобрин-Бохомулска
Полша

Силвия Луиш
Португалия

Спирос Зафиропулос
Гърция

Стеен Хенингсен
Дания

Оформление и дизайн

Ванда Барановска, Университет в Лодз
Дебора Пена, Граша Гонсалвес, Марша Силва, AidLearn,
Consultoria em Recursos Humanos, Lda.

Редакция на английски език

Михалина Барановска, Университет в Лудж, Полша

Този модул е част от обучителния курс по проект EASY и е безплатен за изтегляне.

Рамката на курс EASY е разработена като част от проект EASY, Стратегическо партньорство за образование за възрастни по програма „Еразъм+“ KA2, и е лицензирана под Creative Commons. Признание-Некомерсиално-Споделяне на споделеното 4.0 Международен лиценз



Съдържание

2.1. ПОЛОЖИТЕЛНИ И ОТРИЦАТЕЛНИ СТЕРЕОТИПИ	4
2.2. СОЦИАЛНО-КУЛТУРНИ СТЕРЕОТИПИ	6
2.3. ЕЗИКОВО ПРЕДСТАВЯНЕ НА СТЕРЕОТИПИТЕ	12

Забележка:

В модулите се използват много специализирани термини. Всеки път, когато даден термин се използва за първи път, обучаемият ще намери неговото възприето **определение** или **синоним**, изведено в цветно поле отстрани.

Стереотипите могат да бъдат тясно свързани помежду си и да се развиват в йерархични системи, в които широките категории са общите типове, а специфичните категории - подтиповете. Въпреки това, като разграничаваме определени характеристики на стереотипа, можем да приемем, че тези характеристики се превръщат в критерий за деление, създавайки типологии. **Въз основа на Модул 1 знаем, че:**

- 1) Стереотипите имат **стойност - емоционална**, и **съдържание - негативно**, водещо до дистанциране от „другите“, или **съдържание - позитивно**, засилващо убеждението за принадлежност към „нашата“ група;
- 2) Стереотипите са социални по природа - отнасят се до групи с определени **социално-демографски характеристики** („социална класа“ - икономическо качество, семейно положение, етническа принадлежност, професия, **пол, възраст** и т.н.);
- 3) Стереотипите могат да се отнасят до **биологични характеристики на хората** (отличават се по здравен статус, цвят на кожата, характеристики на външния вид и т.н.);
- 4) Стереотипите са **вербални** (артикулират се в езиковата система), които доста **често имат визуално, символично представяне**.

2.1. ПОЛОЖИТЕЛНИ И ОТРИЦАТЕЛНИ СТЕРЕОТИПИ

Стереотипът винаги е емоционално маркиран по някакъв начин - негативно или позитивно. Той е и сравнително устойчив. Трудно е да се промени стереотипното възприемане на даден проблем, защото то е опростяващо и съответно удобно (Włuszkowski, 2003).

Положителен стереотип е този, при който на всички обекти или хора от определена категория се приписват **положителни характеристики**, например „всички стари хора са благоразумни“. **Негативният стереотип приписва отрицателни характеристики** на всички обекти или хора от определена категория, например „всички стари хора са сенилни“ (Martins & Rodrigues, 2004). Доминиращите групи посрещат членовете на подчинените си групи, които се съобразяват със социалната йерархия, с **положителна привързаност**, която не позволява на подчинените групи да се бунтуват и да искат социална промяна. Не само негативните, но и позитивните стереотипи заемат ключова роля в рационализирането и легитимирането на съществуващите социални структури (Richters, 2019).

Отрицателно или положително, стереотипното оценяване винаги е свързано с конкретна характеристика на дадена социална група. Съвременните изследователи подчертават, че:

- 1/ по принцип всеки „положителен“ стереотип може да има отрицателно измерение
- 2/ всеки стереотип се състои от съдържание с различни „оценки“, както е описано в **Модела на съдържанието на стереотипите (SCM)** (Fiske, 2012).

В **Модела на съдържанието на стереотипите (SCM)** първият фактор, който оразмерява хората, е „**топлота**“ (надеждност, общителност), която изразява индивидуални и колективни намерения, въз основа на които може да се предвиди поведението. Вторият фактор е „**компетентност за действие**“, разбирана като способност за реализиране на намеренията.

Изследователите подчертават (Bodenhausen, Kang, & Peery, 2012 след Fiske, 2018), че възприемащите често боравят с такива стереотипи, които представляват споделени убеждения за топлотата и компетентността на общи групи, на които те приписват специфични характеристики (вж. фигура 1).

ФИГУРА 1. Стереотипи за топлота и компетентност

	Ниска компетентност (Способност, увереност)	Висока компетентност (Способност, увереност)
Висока топлота (Приятелско отношение, надеждност)	Най-често: възрастни хора, хора с увреждания, деца Съединени щати: Италианци, ирландци Предизвикани емоции: Състрадание, съчувствие	Най-често: Граждани, Средна класа Съединени щати: Американци, канадци, християни Предизвикани емоции: Гордост, възхищение
Ниска топлота (Приятелско отношение, надеждност)	Най-често срещани: бедни, бездомни, имигранти Съединени щати: Латиноамериканци, африканци, мюсюлмани Предизвикани емоции: Отвращение, презрение	Най-често: богати, професионалисти, технически експерти САЩ: Азиатци, евреи, британци, германци Предизвикани емоции: Завист, Ревност

Източник: Fiske S.T. (2018), стр. 68

Пространството „Топлота × Компетентност“ картографира основни, повтарящи се междугрупови матрици. Крайните точки са групи с предполагаемо **високи нива на топлота и компетентност**, които стереотипно предизвикват **чувства на гордост и възхищение у възприемащите**, и групи с **ниски нива на топлота и компетентност**, които предизвикват чувства на **презрение и отвращение**. SCM

модела добавя амбивалентност в два допълнителни междугрупови стереотипа: групи, възприемани като **топли, но некомпетентни**, към които хората изразяват **съжаление или съчувствие**, което е амбивалентна емоция (съчувствие към някого само докато статусът му остава по-нисък), и групи, стереотипно възприемани като **студени, но компетентни**, към които хората изпитват **завист (възхищават им се, но изпитват неприязън към тях)**, което също е амбивалентна емоция.

2.2. СОЦИАЛНО-КУЛТУРНИ СТЕРЕОТИПИ

Като цяло **всяка от социално-демографските характеристики** е критерий за разделяне на обществото на социални групи, като в същото време се превръща в **опорна точка на стереотипите**.

Редица теоретични перспективи сочат, че **получените доходи**, които обикновено се сигнализират чрез облеклото и социалното поведение, **значително увеличават стереотипите за „социална класа“** (Kraus et al., 2017). Богатите се възприемат като по-компетентни от бедните, бедните от своя страна се възприемат като по-топли, което е форма на социална компенсация за по-ниското им богатство и статус (Durante et al., 2017). Настоящите проучвания на Connor et al. (2021) установяват, че понастоящем обектите с високи доходи се възприемат като по-топли, а обектите с ниски доходи се възприемат като по-малко топли, когато се разглеждат на фона на по-голямо неравенство. Макар и проучвателни, тези резултати предполагат възможността, че вместо социално сигнализираното неравенство да поражда амбивалентни стереотипи за богатите и бедните, то всъщност може да доведе до еднакво положително възприемане на лицата с високи доходи и еднакво отрицателно възприемане на лицата с ниски доходи както по отношение на компетентността, така и на топлотата.

Въпреки че все повече хора в сравнение с миналото отлагат **сключването на брак** или предпочитат изобщо да не сключват брак, в много страни бракът все още се разглежда като нормативен етап от развитието, което **води до поддържане на определени стереотипи**. Много проучвания показват, че самотните хора, особено тези, които не са в романтична връзка, се възприемат като по-малко отговорни, по-малко зрели и по-слабо приспособени от женените хора (Morris, DePaulo, Hertel, & Taylor, 2008). Въз основа на тези стереотипи може да се очаква, че самотните хора се възприемат като по-малко отдадени на работата си и по-малко склонни да успеят като служители в сравнение с женените хора и по този начин могат да бъдат дискриминирани при вземането на решения за наемане на работа. От друга страна, както посочва ДеПауло (2006 г.), някои неофициални данни сочат, че се очаква неженените хора

да могат и да искат да работят повече часове, отколкото женените, тъй като неженените хора може да имат по-малко ангажименти извън работата, което може да доведе до фаворизиране на неженените при решенията за наемане на работа.

Стереотипите, свързани с пола и родителските роли, също са свързани със семейното положение. Традиционното възприемане на брака като свързан с по-голяма социална отговорност за жените извън работното място (напр. Hoobler, Wayne, & Lemmon, 2009) може да насърчи възприемането на омъжените жени като по-малко подходящи за работа в сравнение със **самотните жени**. По-специално, очакванията за майчинство могат да създадат предубеденост във възприемането на пригодността на **омъжените жени** за заетост. Изследванията показват, че работодателите дискриминират **майките**, които получават по-ниски заплати от жените без деца (Anderson, Binder, & Krause, 2003), дори в страни с като цяло високи нива на равенство между половете като Норвегия (Hardoy & Schone, 2008 г.). Жените с деца се оценяват като по-малко компетентни и отдадени на работата си от жените без деца, работодателите са по-малко склонни да отговорят на молби на жени с деца, отколкото на **жени без деца**, и нещо повече, наличието на деца изобщо не се взема предвид за мъжете (Correll, Benard, & Paik, 2007). Въпреки че изследванията показват, че работата и семейството могат да бъдат взаимно полезни (Casper et al., 2018), повечето компании все още се придържат към убеждението, че семейните проблеми често подкопават способността на хората да се справят на работното място. Това убеждение се основава на понятието „схема за посвещаване на работата“, което представлява традиционното допускане, че служителите трябва да дават приоритет на работата си пред другите житейски занимания (Bourdeau et al., 2018).

Етническите стереотипи обикновено са **свързани с националността**, отнасят се до **обобщени преценки за морал и компетентност** и се различават в зависимост от това дали се проявяват като стереотипи за вътрешна или външна група. Резултатите от проучването на Phalet и Pore (1997) разкриват, наред с други неща,

1/ изцяло отрицателен стереотип на „грешника“, засягащ циганските и турските малцинства, белорусите, както ги виждат поляците, руснаците, както ги виждат страните от Централна Европа, и автостереотипа на България, 2/ двусмислен стереотип на „грешния победител“, включващ германските и еврейските малцинства, германците и италианците (с изключение на белорусите) и автостереотипите на Полша, Русия и Унгария, 3/ изцяло положителен стереотип на „добродетелния победител“, включващ англичаните, италианците и автостереотипите на Чешката република и Беларус. Настоящите изследвания предоставят емпирични доказателства за променящия се характер на етническите стереотипи. В изследване на холандските медии (Kroon, Trilling, Raats, 2021) се разкриват общоприети измерения на **съдържанието на етническите стереотипи - атрибути на нисък статус и висок риск**, но

изследователите подчертават, че те не са вярно отражение на това, което действително се случва в обществото. Други изследвания разкриват, че хората **възприемат „етническата принадлежност“** (и стереотипно приписваните ѝ черти) като **резултат от генетична обусловеност** (Schmalor, Cheung, Heine, 2021).

Макар да е добре известно, че **стереотипите за професиите (заниманията)** все още имат значителен ефект, трябва да се признае, че изследванията на стереотипното съдържание на професиите са все още в начален стадий. Изследванията на Fiske и Dupree (2014) разкриват, че отделните професии се възприемат по измерението топлота/компетентност и могат да разграничат професионалните категории, освен това те са свързани със социалната структура (социален статус/конкурентоспособност). Изследване на He et al. (2019) установи, че на пазара на труда „топлите“ жени, но по-малко компетентни от мъжете, са по-представени в „грижовни“ професии, докато например азиатците, които стереотипно се възприемат като високо компетентни, но не са „топли“, са по-представени в „технологични“ професии. Изследването на Strinić, Carlsson и Agerström (2022 г.) потвърждава, че **топлотата и компетентността все още изглежда са основното съдържание** на стереотипите, които работещите професионалисти свързват с популярните професии на пазара на труда, и че **социалните стереотипи и професионалните стереотипи си взаимодействат**, за да предизвикат дискриминация на пазара на труда.

Що се отнася до гръцкия случай, изглежда, че в гръцката култура се запазват стереотипите, свързани с пола, за жените като мениджъри, и това може да обясни, поне частично, добре документирания факт, че жените все още са недостатъчно представени в гръцката бизнес общност. Жените, които се стремят към мениджърска кариера в корпоративна Гърция, вероятно се сблъскват със сериозни бариери, свързани с нагласите. Според резултатите от проучването е установено, че служителите мъже имат относително негативни стереотипни нагласи в сравнение с колегите си жени. По-важното е, че полът е далеч най-влиятелният фактор, сред личните и организационните черти, при отчитането на разликата в нагласите, което е в унисон с перспективата, ориентирана към пола (Mihail, 2006).

Много често се случва стереотипът да е пряко свързан с професията и нейния имидж, пример за това са библиотекарите. Положителният публичен имидж е жизненоважен за специалистите от всяка професия. Следователно професията на библиотекаря не прави изключение. Искайки да се съсредоточим върху настоящия образ на мъжа библиотекар, стигаме до заключението, че мъжът библиотекар не иска да бъде възприеман като притежаващ елементи на женския стереотип (Katsiki, Tsoli, 2016).

Изглежда, че в съвременния свят **религията** вече не е често срещан източник на стереотипи. Въпреки това продължаващите изследвания показват тяхната поява при смесването на социално-демографските характеристики на социалните групи, особено ако религията е един от атрибутите на „човека“ в „специална“ ситуация.

Някои проучвания показват, че **религиозно смесените двойки** могат да се сблъскат със социална дискриминация, особено от страна на техните семейства, които реагират на смесения брак като източник на риск за националната идентичност и социалното сближаване (Koelet and de Valk, 2016; Rodríguez-García et al, 2016). Изследванията на смесените бракове в шест различни държави в Северна Америка и Европа (Канада, Съединените щати, Франция, Германия, Обединеното кралство и Нидерландия) показват, че религията и „по-специално уникалната позиция на исляма“ (Alba and Foner, 2015: 40) се очертават като най-значимите фактори за социално разделение в Европа. Проучване в Испания установява, че „отхвърлянето в семейството се основава на негативни стереотипи и предразсъдъци, свързани с произхода на партньора, религията (особено исляма), пола или социалната класа (и често се преплитат) (Rodríguez-García et al, 2016: 539). Проведените изследвания на **стереотипите от страна на последователите на определени религии** на работното място разкриват, че християните са склонни да свързват възприеманата дискриминация с личното благочестие или заемането на морална позиция на работното място. Мюсюлманите, евреите и нерелигиозните хора са склонни да свързват дискриминацията с групови стереотипи и описват, че се чувстват разглеждани като религиозно чужди или различни (Schneider et al., 2022).

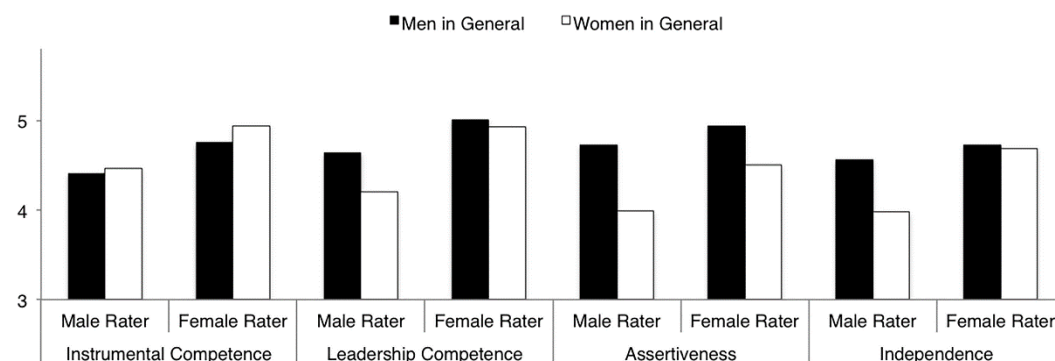
Стереотипите водят до създаване на нагласи, които несъзнателно влияят върху мисленето и действията. Те са когнитивни съкращения, които позволяват на индивида да обработва голямо количество нова информация въз основа на набор от формални характеристики. Въпреки че се отнасят до характеристиките на група и следователно функционират по абстрактен и често опростен начин, те често се прилагат подвеждащо и погрешно към индивидуалните нагласи и към етническите и културните малцинства (Ksenofontos, Chatzistiriou, 2014).

Въпреки че сме свидетели на много промени в социалната действителност, **полът и възрастта изглежда са най-устойчивите стереотипи.**

Полът все още се свързва стереотипно с определени характеристики на неговите представители, както е показано на фигурата по-долу. От една страна, резултатите показват, че въпреки социалните промени много аспекти на традиционните стереотипи за пола се запазват. И мъжете, и жените възприемат 1/ мъжете като цяло като по-напористи от жените, 2/ жените като цяло като по-загрижени

за другите, общителни и емоционално чувствителни от мъжете като цяло, което съответства на направените в проучването самооценки. От друга страна, резултатите показват значителни отклонения от традиционните възгледи - за разлика от мъжете, жените „не се чувстват“ по-малко компетентни по отношение на лидерството (Hentschel, Heilman, Peus, 2019).

ФИГУРА 2. Оценки на измеренията на ролята (инструментална компетентност, лидерска компетентност, асертивност, независимост) на мъжете като цяло и на жените като цяло от оценяващите мъже и жени



Източник: Hentschel T, Heilman ME and Peus CV (2019)

Силата и устойчивостта на половите стереотипи продължават да характеризират избора, който правят младите хора от двата пола. Момчетата продължават да се интересуват по-малко от момчетата от компютърни науки и инженерство, независимо от другите характеристики на групите, към които принадлежат (Master, Meltzoff, Cheryan, 2021).

Гърция е една от малкото страни, в които част от студентките по физическо възпитание и спортни науки в университетите (в зависимост от учебното заведение, в което се обучават) все още се обучават в еднополови класове, отделени от своите колеги мъже. Това разделение се основава на половите стереотипи и доминиращите биологични убеждения, че жените са биологично по-нисши от мъжете и поради това не биха могли да се справят със спортните занимания в класове със смесен пол. Chroni (2006) твърди, че

бидейки обучавани в този контекст, треньорите и учителите по физическо възпитание от мъжки и женски пол възпроизвеждат едни и същи полови стереотипи, когато работят в спортни клубове или училища. По този начин половите стереотипи в гръцките спортни области и училища се подсилват от институциите и се възпроизвеждат както от мъжете, така и от жените треньори и учители по физическо възпитание (Kavoura, et al, 2014).

Общоприетите стереотипи свързват високите интелектуални способности („интелигентност“, „гениалност“ и т.н.) повече с мъжете, отколкото с жените, което възпира жените да преследват престижни професии; т.е. жените са слабо представени в области, в които се цени интелигентността (напр. физика и философия). Изследванията разкриват, че тези стереотипи се утвърждават от децата още на 6-годишна възраст и оказват влияние върху техните интереси. По-специално, 6-годишните момичета са по-малко склонни от момчетата да вярват, че представителите на техния пол са „много, много умни“. Също така на шестгодишна възраст момчетата започват да избягват дейности, за които се твърди, че са за деца, които са „наистина, наистина умни“ (Bian et al., 2017).

Сексизмът - неравенството между половете - се е проявявал през вековете и продължава да съществува в повечето общества и до днес, като има идеологическа, а понякога дори институционална легитимност. Биологичните различия между половете са били използвани за оправдаване и тълкуване на неравенството като генетично обусловено и съответно за влагане и посочване на социалната функционалност на индивидите според пола. Въпреки това, докато неравенството се свежда до човешката природа, то следва да се счита за детерминирано приемливо и следователно всяка борба за социална промяна следва да се счита за безплодна (Maltezou & Koulaousides, 2020).

Най-разпространеното стереотипно възприятие, което включва нежелани характеристики, е, че **възрастните хора** са слаби и крехки и имат намалени физически и познавателни способности, а също толкова разпространено е и схващането, че те не са способни да развиват нови умения. По-конкретно, на работниците над петдесет и пет години се приписват и нежелани характеристики, като ниска производителност, креативност и енергия, липса на ИТ умения, предпазливост, липса на адаптивност, закостенялост и съпротива срещу промените (Chaikalis-Petrtsis, 2018).

По-възрастните хора възприемат **силна връзка между лошото здраве и остаряването**, която системно се засилва от сравненията с идеализираните образи на сила и красота на по-младите хора, представени в медиите. Тези сравнения между по-младите и по-възрастните хора обаче могат да се превърнат във възможност за пасивно нанасяне на вреда на последните, тъй като чрез интернализиране на стереотипите по-възрастните хора могат да изпълняват ежедневните дейности по-слабо, отколкото биха могли

в действителност, и по този начин да покажат и да повярват, че зависят от помощта на другите повече, отколкото е необходимо в действителност (Chaikalis-Petritsis, 2018).

Като се има предвид **здравословното състояние като фактор за стереотипизиране**, заслужава да се отбележи (въпреки липсата на значими резултати от изследвания), че различни психични заболявания пораждаат предразсъдъци (шизофрения, депресия, тревожност), както и ХИВ/СПИН и злоупотреба с наркотици. Не е известно дали източникът на стереотипи е „страхът“ от здравословното състояние при заболяването, или социално-икономическият статус, произтичащ от заболяването, може да бъде критерий за предразсъдъци и предубеждения.

2.3. ЕЗИКОВО ПРЕДСТАВЯНЕ НА СТЕРЕОТИПИТЕ

Всички видове стереотипи имат **лингвистични представи**, много от които са представени и чрез визуални средства, присъстващи в литературата, филмовите сцени, рекламите и медиите като цяло.

Резултатите от проучване на американски изследователи (Charlesworth et al., 2021), използващо повече от 65 милиона думи за количествено определяне на присъствието и величината на стотици полови стереотипи в езика на възрастни и деца, доказват връзките между пола (мъжки и женски) с добре проучени атрибути за домашна работа, изкуство - наука, математика - четене и добър - лош, както и със стотици професионални атрибути и етикети. Тези открития подчертават, че **половите стереотипи, изразени едва доловимо чрез моделите на съвместно срещане на думите в езика**, са дълбоко вкоренени в социалния ефир. Тези резултати могат да се разглеждат като емпирично доказателство, че **стереотипите са колективни репрезентации, които силно присъстват в нашия език** и имат потенциала да определят начина, по който обществото мисли за социалните групи и се отнася към тях.

Подобно проучване е проведено от Ng (2021), като е използвана база данни от 1,1 милиарда думи, състояща се от Британския национален корпус и Корпуса на съвременния американски английски език, включваща жанрове като телевизионни предавания, художествена литература, списания и вестници, за да се направи цялостен преглед на възрастовия подход в Обединеното кралство и САЩ. Основният извод от резултатите е последователен, макар и тревожен: **негативните описания на възрастните хора са шест пъти повече от позитивните**. Негативните описания обикновено са физически, докато позитивните - поведенчески. Най-голям е

възрастовият подход в списанията, следван от разговорните жанрове, вестниците и художествената литература. Констатациите подчертават необходимостта от по-добра обществена осведоменост за възрастовия подход и предоставят основа за разработването на целенасочени социални кампании за борба с възрастовия подход - една от най-вредните заплахи за нашето поколение.

Като един от най-разпространените стереотипи, **стереотипът за пола включва очаквания за определени цветове**, свързани с различните полове. В западната култура момчетата често се обличат в розово, а момчетата - в синьо. Тези асоциации на пола с цветовете могат да продължат от детството до зряла възраст.

Свързаните с пола цветове функционират като символи, осъществени в половите стереотипи. Цветният символ, свързан с пола, е важен инструмент за хората, за да оценят пола на дадено лице по начин, който спестява време и енергия (Li et al., 2021). Освен това цветните символи, свързани с пола, могат да подсилят стереотипното мислене и поведение, основано на пола. Например няколко проучвания показват, че свързаните с пола цветове (т.е. розово срещу синьо) могат да активират стереотипното мислене на участниците, което ги кара да се държат в по-голяма степен в съответствие с половите стереотипи (Cunningham and Macrae, 2011; Yeung and Wong, 2018).



Източник: <https://www.issuesonline.co.uk/articles/gender-stereotyping>

За съжаление цветът не е единственото измерение на стереотипите за пола и възрастта. **Външният вид, изражението на лицето и фонът на изображението** (например в медиите, илюстрациите на книги) също **носят стереотипи**.

Обобщение

Множество изследвания потвърждават, че видовете стереотипи произлизат от характеристиките, които отделните хора имат при формирането на социални групи. Тези характеристики най-често се свързват помежду си (например пол и професия, пол и социална роля, възраст и компетентност, възраст и здраве и т.н.), което води, от една страна, до лесно „придвижване“ в социалния свят, а от друга - до предразсъдъци, въз основа на които се появява дискриминация.

Използвана библиография

Alba, R., Foner, N. (2015) Strangers No More. Immigration and the Challenge of Integration in North America and Western Europe, New Jersey & Princeton: Princeton University Press.

Anderson, D. J., Binder, M., & Krause, K. (2003). The motherhood wage penalty revisited: Experience, heterogeneity, work effort, and work-schedule flexibility. *Industrial and Labor Relations Review*, 56, 273–294.

Bian, L., Leslie, S.-J., Cimpian, A. (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. *Science*, 355 (6323), pp. 389-391. DOI: 10.1126/science.aah6524.

Błuszkowski J. (2003), Stereotypy narodowe w świadomości Polaków, Elipsa, Warszawa, p. 49.

Bodenhausen, G. V., Kang, S. K., & Peery, D. (2012). Social categorization and the perception of social groups. In S. T. Fiske & C. N. Macrae (Eds.), *Sage handbook of social cognition* (pp. 311–329). Thousand Oaks, CA: SAGE.

Bourdeau, S., Ollier-Malaterre, A., & Houlfort, N. (2019). Not all work-life policies are created equal: Career consequences of using enabling versus enclosing work-life policies. *Academy of Management Review*, 44(1), 172–193. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0429>.

Cunningham, S. J., and Macrae, C. N. (2011). The colour of gender stereotyping. *Br. J. Psychol.* 102, 598–614. doi: 10.1111/j.2044-8295.2011.02023.x.

Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182–214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>.

- Chaikalis-Petritsis, E. (2018). Age stereotypes in the acquisition of new skills and their negative impact on the job prospects of the over-55s. *International Journal of Language, Translation and Intercultural Communication*, 7, 4–20. <https://doi.org/10.12681/ijltic.16451>
- Charlesworth, T. E. S., Yang, V., Mann, T. C., Kurdi, B., & Banaji, M. R. (2021). Gender Stereotypes in Natural Language: Word Embeddings Show Robust Consistency Across Child and Adult Language Corpora of More Than 65 Million Words. *Psychological Science*, 32(2), 218–240. <https://doi.org/10.1177/0956797620963619>.
- Chroni, S. (2006). Isotita kai isotimia ston athlitismo: Ekpedefsi proponiton kaikathigiton fisikis agogis se themata filou [Equality and equity in sports: the education of coaches and physical educators on gender issues]. *Sigxrona The-mata*, 94, 85e88
- Connor, P., Varney, J., Keltner, D., & Chen, S. (2021). Social Class Competence Stereotypes Are Amplified by Socially Signaled Economic Inequality. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 47(1), 89–105. <https://doi.org/10.1177/0146167220916640>
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112, 1297–1338.
- DePaulo, B. M. (2006). *Singled out: How singles are stereotyped, stigmatized, and ignored, and still live happily ever after*. New York, NY: St. Martin's.
- Durante F., Tablante C. B., Fiske S. T. (2017). Poor but warm, rich but cold (and competent): Social classes in the stereotype content model. *Journal of Social Issues*, 73(1), 138–157. <https://doi.org/10.1111/josi.12208>
- Fiske, S. T. (2012). Warmth and competence: Stereotype content issues for clinicians and researchers. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 53(1), 14–20, <https://doi.org/10.1037/a0026054>
- Fiske, S.T. (2018). Stereotype Content: Warmth and Competence Endure. *Current Directions in Psychological Science*, 27(2) 67–73, doi: 10.1177/0963721417738825
- Fiske, S.T. and Dupree, C. (2014), “Gaining trust as well as respect in communicating to motivated audiences about science topics”, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, Vol. 111 No. Supplement 4, 13593-13597, doi: 10.1073/pnas.1317505111.
- Hardoy, I., & Schone, P. (2008). The family gap and family friendly policies: The case of Norway. *Applied Economics*, 40, 2857–2871.
- He, J.C., Kang, S.K., Tse, K. and Toh, S.M. (2019). Stereotypes at work: occupational stereotypes predict race and gender segregation in the workforce, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 115, p. 103318, doi: 10.1016/j.jvb.2019.103318.
- Hentschel T., Heilman ME and Peus CV (2019) The Multiple Dimensions of Gender Stereotypes: A Current Look at Men’s and Women’s Characterizations of Others and Themselves. *Front. Psychol.* 10:11. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00011.
- Hoobler, J. M., Wayne, S. J., & Lemmon, G. (2009). Bosses’ perceptions of family-work conflict and women’s promotability: Glass ceiling effects. *Academy of Management Journal*, 52, 939–957.
- Katsiki, P., & Tsoli, G. (2016). The Librarian in popular culture: stereotypes and beliefs. *HealJournal*, 2(1), 122-130.

- Kavoura, A., et al., (2014). Negotiating female judoka identities in Greece: A Foucauldian discourse analysis, *Psychology of Sport and Exercise*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.09.011>
- Koelet, S., & de Valk, H. A. (2016). Social networks and feelings of social loneliness after migration: The case of European migrants with a native partner in Belgium. *Ethnicities*, 16(4), 610–630. <https://doi.org/10.1177/1468796816638398>.
- Kraus M. W., Park J. W., Tan J. J. (2017). Signs of social class: The experience of economic inequality in everyday life. *Perspectives on Psychological Science*, 12(3), 422–435. <https://doi.org/10.31234/osf.io/qye9a>.
- Kroon, A. C., Trilling, D., & Raats, T. (2021). Guilty by Association: Using Word Embeddings to Measure Ethnic Stereotypes in News Coverage. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 98(2), 451–477. <https://doi.org/10.1177/1077699020932304>.
- Ksenofontos, K. Chatzisitiriou, X. (2014). *Intercultural Education*. Athens, Saita Publications
- Li, Y., Du, J., Song, Q., Wu, S. and Liu, L. (2021) An ERP Study of the Temporal Course of Gender–Color Stroop Effect. *Front. Psychol.* 11:613196. doi: 10.3389/fpsyg.2020.613196
- Maltezos D., & Koulaousides G. A. (2020). Gender stereotypes and transformative perceptions in adult evening education: cognitive habits and disorienting experiences of women returning to education. *Research in Education*, 9(1), 92–111. <https://doi.org/10.12681/hjre.23224>.
- Martins, R. M. L., & Rodrigues, M. D. L. M. (2004). Estereótipos sobre idosos: uma representação social gerontofóbica. *Millenium*, 249-254.
- Mastera, A., Meltzoff, A.N., Cheryan, S. (2021). Gender stereotypes about interests start early and cause gender disparities in computer science and engineering, *PNAS*, 118 (48) e2100030118, <https://doi.org/10.1073/pnas.2100030118>.
- Mihail, D. (2006). Gender-based stereotypes in the workplace: the case of Greece, *Equal Opportunities International*, Vol. 25 Iss 5 pp. 373 – 388.
- Morris, W. L., DePaulo, B. M., Hertel, J., & Taylor, L. C. (2008). Singlism—Another problem that has no name: Prejudice, stereotypes, and discrimination against singles. In T. G. Morrison & M. A. Morrison (Eds.), *The psychology of modern prejudice* (pp. 165–194). Hauppauge, NY: Nova Science.
- Ng, R. (2021). Societal Age Stereotypes in the U.S. and U.K. from a Media Database of 1.1 Billion Words. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, no. 16: 8822. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168822>
- Phalet, K., Pope, E. (1997). Competence and morality dimensions of national and ethnic stereotypes: a study in six eastern-European countries. *European Journal of Social Psychology*, Vol. 27, 703-723.
- Richters, S. (2019), *Development of ambivalent sexism in childhood: Effect on future career aspirations*. Diss. ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa (Portugal).
- Rodríguez-García, D., Solana-Solana, M., & Lubbers, M. J. (2016). Preference and prejudice: Does intermarriage erode negative ethno-racial attitudes between groups in Spain? *Ethnicities*, 16(4), 521–546. <https://doi.org/10.1177/1468796816638404>.

Schmalor, A., Cheung, B.Y., Heine, S.J. (2021), Exploring people's thoughts about the causes of ethnic stereotypes. PLoS ONE 16(1): e0245517. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245517>.

Schneider, R. C., Carroll Coleman, D., Howard Ecklund, E., & Daniels, D. (2022). How Religious Discrimination is Perceived in the Workplace: Expanding the View. *Socius*, 8. <https://doi.org/10.1177/23780231211070920>.

Strinić, A., Carlsson, M. and Agerström, J. (2022), Occupational stereotypes: professionals' warmth and competence perceptions of occupations. *Personnel Review*, Vol. 51 No. 2, pp. 603-619. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0458>.

Yeung, S. P., and Wong, W. I. (2018). Gender labels on gender-neutral colors: do they affect children's color preferences and play performance? *Sex Roles* 79, 260–272. doi: 10.1007/s11199-017-0875-3.

Други ресурси

Aarntzen, L., Derks, B., van Steenberghe, E., & van der Lippe, T. (2020). How individual gender role beliefs, organizational gender norms, and national gender norms predict parents' work-family guilt in Europe. *Community, Work and Family*, 24, 120–142. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1816901>.

Begeny, C. T., Ryan, M. K., Moss-Racusin, C. A., & Ravetz, G. (2020). In some professions women have become well-represented, yet gender bias persists – Perpetuated by those who think it is not happening. *Science Advances*, 6. <https://doi.org/10.1126/sciadv.aba7814>.

César, F., Fontaine, A. M., & Oliveira, A. (2018). To suffer in paradise: Feelings mothers share on Portuguese Facebook sites. *Frontiers in Psychology*, 9, 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01797>.

Chopik, W. J., & Giasson, H. L. (2017). Age differences in explicit and implicit age attitudes across the lifespan. *The Gerontologist*, 57(Suppl. 2), S169–S177. <https://doi.org/10.1093/geront/gnx058>.

De Paula Couto, C., Ostermeier, R., & Rothermund, K. (2022). Age differences in age stereotypes: The role of life domain and cultural context. *GeroPsych: The Journal of Gerontopsychology and Geriatric Psychiatry*, 35(4), 177–188. <https://doi.org/10.1024/1662-9647/a000272>

European Parliament. (2020). Understanding the gender pay gap: Definition and causes. Retrieved July 24, 2021, from <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes>

Kornadt, A. E., Hess, T. M., & Rothermund, K. (2020). Domain-specific views on aging and preparation for age-related changes: Development and validation of three brief scales. *Journals of Gerontology: Psychological Sciences*, 56(2), 303–307. <https://doi.org/10.1093/geronb/gby055>.

Meeussen, L., Van Laar, C., & Van Grootel, S. (2020). How to foster male engagement in traditionally female communal roles and occupations: Insights from research on gender norms and precarious manhood. *Social Issues and Policy Review*, 14, 297–328. <https://doi.org/10.1111/sipr.12060>.

North, M. S., & Fiske, S. T. (2015). Modern attitudes toward older adults in the aging world: A cross-cultural meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 141, 993–1021. <https://doi.org/10.1037/a0039469>.



Priyashantha, K.G., De Alwis, A.C. and Welmilla, I. (2021). Gender stereotypes change outcomes: a systematic literature review, *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JHASS-07-2021-0131>

Van Laar, C., Meeussen, L., Veldman, J., Van Grootel, S., Sterk, N., & Jacobs, C. (2019). Coping with stigma in the workplace: Understanding the role of threat regulation, supportive factors, and potential hidden costs. *Frontiers in Psychology*, 10, 3–21. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01879>.