



**EASY LÆRINGSRAMME**

**MODUL 2.**

**TYOLOGY FOR STEREOTYPER**

### Redaktør

Wanda Baranowska  
**University of Lodz, Poland**

### Forfattere

Wanda Baranowska, Małgorzata Kosiorek, Ewa Kos  
**University of Lodz, Poland**

Graça Gonçalves, Marcia Silva, Guilherme Bastos  
**AidLearn, Consultoria em Recursos Humanos, Lda., Portugal**

Mette Gabrielsen, Nerma Dedic Palomino Aedo, Charlotte Birkebæk Truelsen  
**HF&VUC FYN, Denmark**

Teresa Papagiannopoulou, Lampros Vasileios  
**Olympic Training and Consulting, Greece**

Andreea Emina Panaitescu  
**AESD, Romania**



Dette EASY læringsramme modul er gratis at downloade!

*EASY læringsrammen* er udviklet som en del af EASY projektet, et Erasmus+ KA2 strategisk partnerskab inden for voksenuddannelse og det er licenseret under Creative Commons Attribution-NonCommercial ShareAlike 4.0 International License.

### Peer review

Justyna Sztobryn- Bochomulska  
**Poland**

Sílvia Luís  
**Portugal**

Spyros Zafeiropoulos  
**Greece**

Steen Henningsen  
**Denmark**

### Layout og design

Wanda Baranowska, University of Lodz  
Debora Pena, Graça Gonçalves & Márcia Silva, AidLearn, Consultoria em Recursos Humanos, Lda.

### Sproglig korrektur på engelsk

Michalina Baranowska, University of Lodz

## Indholdsfortegnelse

2.1. POSITIVE OG NEGATIVE STEREOTYPER	4
2.2. SOCIO-KULTURELLE STEREOTYPER	6
2.3. SPROGLIG REPRÆSENTATION AF STEREOTYPER	12

### Note:

Der bruges mange specialiserede udtryk i modulerne, så hver gang et udtryk bruges første gang, finder du en **definition** eller et **synonym** i EASY projektet i en farvet boks.

Stereotyper kan være tæt forbundet med hinanden og udvikle sig til hierarkiske systemer, hvor brede kategorier er de generelle typer, og specifikke kategorier er undertyper. Men ved at skelne mellem visse egenskaber ved en stereotyp kan vi antage, at disse egenskaber bliver et kriterium for opdeling og skaber typologier. **Baseret på modul 1 ved vi, at:**

- 1) Stereotyper har **værdi - følelsesmæssigt** og **indholdsmæssigt - negativt**, hvilket fører til afstandtagen fra ”andre”, eller **positivt**, hvilket styrker overbevisningen om at tilhøre ”vi”-gruppen;
- 2) Stereotyper er sociale af natur - de henviser til grupper med specifikke **sociodemografiske karakteristika** (’socialklasse’ - økonomisk kvalitet, ægteskabs- og familiestatus, etnisk nationalitet, erhverv, **køn, alder** osv.);
- 3) Stereotyper kan vedrøre menneskers **biologiske karakteristika** (kendetegnet ved sundhedstilstand, hudfarve, karakteristika ved det fysiske udseende osv.);
- 4) Stereotyper er **verbale** (de formuleres i sprogsystemet), som **ofte har en visuel, symbolsk repræsentation**.

## 1. POSITIVE OG NEGATIVE STEREOTYPER

En **stereotyp er altid følelsesmæssigt præget** på en eller anden måde - enten negativt eller positivt. Den er også relativt holdbar. Det er svært at ændre den stereotype opfattelse af et givent emne, fordi den er forenklet og derfor bekvem (Błuszkowski, 2003).

En **positiv stereotyp** er en, hvor **positive egenskaber tilskrives** alle objekter eller mennesker i en bestemt kategori, for eksempel ”alle gamle mennesker er forsigtige”. En **negativ stereotyp tilskriver alle objekter eller mennesker i en bestemt kategori negative egenskaber**, f.eks. ”alle gamle mennesker er senile” (Martins & Rodrigues, 2004). Dominerende grupper møder underordnede gruppemedlemmer, som indordner sig under det sociale hierarki, med **positiv hengivenhed**, hvilket forhindrer underordnede grupper i at gøre oprør og kræve social forandring. Ikke kun negative, men også positive stereotyper spiller en central rolle i rationaliseringen og legitimeringen af eksisterende sociale strukturer (Richters, 2019).

Negativ eller positiv, stereotyp værdiansættelse er altid knyttet til en specifik egenskab ved en social gruppe. Forskere understreger, at:

1/ i princippet kan enhver 'positiv' stereotyp have en negativ dimension

2/ alle stereotyper består af indhold med forskellige 'værdier', som beskrevet i **Stereotype Content Model (SCM)** (Fiske, 2012).

I **Stereotype Content Model (SCM)** er den første faktor, der dimensionerer mennesker, '**varme**' (troværdighed, omgængelighed), som udtrykker individuelle og kollektive intentioner ud fra hvilken adfærd, der kan forudsiges. Den anden faktor er '**handlingskompetence**', forstået som evnen til at realisere en intention.

Forskere påpeger (Bodenhausen, Kang & Peery, 2012 efter Fiske, 2018), at beskuere ofte opererer med sådanne stereotyper, som er fælles overbevisninger om varme og kompetence hos almindelige grupper, som de tillægger specifikke egenskaber (se figur 1).

FIGUR 1. Varme og kompetence stereotyper

	Lav kompetence (Evne, selvsikkerhed)	Høj kompetence (Evne, selvsikkerhed)
Høj varme (Venlighed, troværdighed)	Fælles: Ældre, handicappede, børn USA: Italianere, irere Fremkaldte følelser: Medlidenhed, sympati	Fælles: Borgere, middelklasse, standard USA: Amerikanere, canadiere, kristne Fremkaldte følelser: Stolthed, beundring
Lav varme (Venlighed, troværdighed)	Fælles: Fattige, hjemløse, immigranter USA: Latinamerikanere, Afrikanere, Muslimer Fremkaldte følelser: Afsky, foragt	Fælles: Rich, Professionelle, Tekniske eksperter USA: Asiater, Jøder, Britiske, Tyskere Fremkaldte følelser: Misundelse, Jalousi

Kilde: Fiske S.T. (2018), s. 68

Varme × kompetence-rummet kortlægger grundlæggende, tilbagevendende matricer mellem grupper. Yderpunkterne er grupper med angiveligt **høje niveauer af varme og kompetence**, som stereotyp udløser følelser af **stolthed og beundring hos dem, der opfatter dem**, og grupper med **lave niveauer af varme og kompetence**, som skaber følelser af **foragt og afsky**. SCM tilføjer ambivalens i yderligere to stereotyper mellem grupper: grupper, der opfattes som **varme, men inkompetente**, over for hvem folk rapporterer **medlidenhed eller sympati**, hvilket er en ambivalent følelse (sympati for nogen, så længe deres status forbliver lavere), og grupper, der stereotyp opfattes som **kolde, men kompetente**, over for hvem folk udløser **misundelse (beundrer dem, men føler modvilje mod dem)**, hvilket også er en ambivalent følelse.

## 2. SOCIOKULTURELLE STEREOTYPER

I princippet er **hver af de sociodemografiske karakteristika** et kriterium for opdeling af samfundet i sociale grupper og bliver samtidig et **forankrende træk ved stereotyper**.

En række teoretiske perspektiver peger på, at **arbejdsindkomst**, som regel signaleret gennem påklædning og social adfærd, **øger stereotypiseringen af »social klasse« betydeligt** (Kraus et al., 2017). De rige ses som mere kompetente end de fattige, og de fattige ses til gengæld som varmere, hvilket er en form for social kompensation for deres lavere velstand og status (Durante et al., 2017). Aktuelle undersøgelser af Connor et al. (2021) viste, at personer med høj indkomst i øjeblikket opfattes som varmere, og at personer med lav indkomst opfattes som mindre varme, når de ses midt i større ulighed. Selvom disse resultater er sonderende, antyder de muligheden for, at snarere end at socialt signaleret ulighed skaber ambivalente stereotyper af rige og fattige, kan det faktisk føre til ensartede positive opfattelser af personer med høj indkomst og ensartede negative opfattelser af personer med lav indkomst med hensyn til både kompetence og varme.

Selvom flere mennesker end tidligere udskyder **ægteskabet** eller vælger slet ikke at gifte sig, ses ægteskabet i mange lande stadig som et normativt udviklingsstadium, som **fører til opretholdelse af visse stereotyper**. Mange undersøgelser har vist, at enlige, især dem, der ikke er i et romantisk forhold, opfattes som mindre ansvarlige, mindre modne og mindre veltilpassede end gifte mennesker (Morris, DePaulo, Hertel & Taylor, 2008). På baggrund af disse stereotyper kan man forvente, at enlige opfattes som mindre engagerede i deres arbejde og mindre tilbøjelige til at få succes som medarbejdere sammenlignet med gifte, og at de derfor kan blive diskrimineret i ansættelsesbeslutninger. På den anden side, som DePaulo (2006) påpeger, tyder nogle anekdotiske beviser på, at folk forventer, at enlige er i stand til og villige til at arbejde flere timer end gifte, fordi enlige måske har færre forpligtelser uden for arbejdet, hvilket kan føre til, at enlige favoriseres i ansættelsesbeslutninger.

**Køns- og forælderrollestereotyper er også forbundet med civilstand**. Traditionelle opfattelser af, at ægteskabet indebærer et større socialt ansvar for kvinder uden for arbejdspladsen (f.eks. Hoobler, Wayne & Lemmon, 2009), kan fremme opfattelsen af **gifte kvinder** som mindre egnede til at arbejde sammenlignet med **enlige kvinder**. Især kan forventninger om moderskab skabe en skævhed i opfattelsen af gifte kvinders beskæftigelsesegnhed. Forskning tyder på, at arbejdsgivere diskriminerer **mødre**, som får lavere løn end kvinder uden børn (Anderson, Binder & Krause, 2003), selv i lande med generelt høje niveauer af ligestilling mellem kønnene som Norge (Hardoy & Schone, 2008). Kvinder med børn vurderes til at være mindre kompetente og engagerede i deres arbejde end kvinder uden børn, arbejdsgivere er

mindre tilbøjelige til at reagere på ansøgninger fra kvinder med børn end **kvinder uden børn**, og desuden er det slet ikke relevant for mænd at have børn (Correll, Benard & Paik, 2007). Selv om forskning har vist at arbejde og familie kan være til gensidig gavn (Casper et al., 2018), har de fleste virksomheder stadig den opfattelse, at familieproblemer ofte underminerer den enkeltes evne til at præstere på arbejdet. Denne overbevisning er baseret på begrebet 'arbejdsdedikationsskema', som repræsenterer den traditionelle antagelse om, at medarbejdere bør prioritere deres arbejde frem for andre aktiviteter i livet (Bourdeau et al., 2018).

**Etniske stereotyper** har en tendens til at være **relateret til nationalitet**, vedrører **generaliserede vurderinger af moral og kompetence** og er forskellige afhængigt af, om de forekommer som stereotyper inden for eller uden for gruppen. Resultaterne af Phalet og Popes (1997) undersøgelse afslørede bl.a. 1/ en fuldstændig negativ stereotyp af 'synderen' vedrørende sigøjnere og tyrkiske minoriteter, polakkers opfattelse af hviderussere, centraleuropæiske landes opfattelse af russere og en autostereotyp af Bulgarien, 2/ den tvetydige stereotyp af den 'syndige vinder', der involverer tyske og jødiske minoriteter, tyskere og italienere (undtagen hviderussere) og autostereotyperne af Polen, Rusland og Ungarn, 3/ den fuldstændig positive stereotype af den dydige vinder, der involverer englændere, italienere og autostereotyperne af Tjekkiet og Belarus. De nuværende undersøgelser giver empirisk bevis for den ændrede karakter af etniske stereotyper. I en undersøgelse af hollandske medier (Kroon, Trilling, Raats, 2021) afsløres almindeligt accepterede dimensioner af **indholdet af etniske stereotyper - attributter som lav status og høj risiko** - men forskerne understreger, at de ikke er en sand afspejling af, hvad der faktisk sker i samfundet. Andre undersøgelser har vist, at folk **opfatter 'etnicitet'** (og de træk, der stereotyp tilskrives den) som **et resultat af genetisk konditionering** (Schmalor, Cheung, Heine, 2021).

Selv om det er velkendt, at **stereotyper af professioner (erhverv)** stadig har stor betydning, må det erkendes, at forskning i det stereotype indhold af erhverv stadig er i sin vorden. Forskning af Fiske og Dupree (2014) afslørede, at individuelle erhverv opfattes langs dimensionen varme/kompetence og kan differentiere erhvervskategorier, og at de desuden er knyttet til social struktur (social status/konkurrenceevne). He et al.s (2019) forskning viste, at på arbejdsmarkedet er 'varme' kvinder, men mindre kompetente end mænd, mere repræsenteret i 'omsorgsfulde' erhverv, mens f.eks. asiater, der stereotyp opfattes som meget kompetente, men ikke 'varme', var mere repræsenteret i 'teknologiske' erhverv. Strinić, Carlsson og Agerströms (2022) forskning bekræftede, at **varme og kompetence stadig ser ud til at være det grundlæggende stereotype indhold**, som erhvervsaktive forbinder med populære erhverv på arbejdsmarkedet, og at **sociale stereotyper og erhvervsstereotyper i samspil** forårsager diskrimination på arbejdsmarkedet.

Hvad angår det græske tilfælde, synes kønsstereotype opfattelser af kvinder som ledere at bestå i den græske kultur og kan i det mindste delvist forklare det veldokumenterede faktum, at kvinder stadig er underrepræsenterede i det græske erhvervsliv. Kvinder, der stræber efter en lederkarriere i det græske erhvervsliv, vil sandsynligvis møde store holdningsmæssige barrierer. Ifølge undersøgelsens resultater har mandlige medarbejdere relativt negative stereotype holdninger sammenlignet med deres kvindelige kolleger. Endnu vigtigere er det, at køn var langt den mest indflydelsesrige faktor blandt personlige og organisatoriske træk, når det gælder om at forklare forskellen i holdninger, hvilket er i overensstemmelse med det kønscentrerede perspektiv (Mihail, 2006).

Det er meget ofte tilfældet, at en stereotyp er direkte relateret til professionen og dens image, hvilket bibliotekarer er et eksempel på. Et positivt offentligt image er afgørende for fagfolk i alle erhverv. Derfor er bibliotekarerhvervet ingen undtagelse. Hvis vi fokuserer på den mandlige bibliotekars nuværende image, kan vi konkludere, at den mandlige bibliotekar ikke ønsker at blive opfattet som havende elementer af den kvindelige stereotype (Katsiki, Tsoli, 2016).

Det ser ud til, at **religion** i den nuværende verden ikke længere er en almindelig kilde til stereotyper. Men igangværende forskning viser, at de forekommer, når man blander socio-demografiske karakteristika for sociale grupper, især hvis religion er en af egenskaberne ved en 'person' i en 'særlig' situation.

Nogle undersøgelser har vist, at **religiøst blandede par kan blive udsat for social diskrimination**, især fra deres familier, som reagerer på blandede ægteskaber som en kilde til risiko for national identitet og social samhørighed (Koelet og de Valk, 2016; Rodríguez-García et al, 2016). Forskning i blandede forhold i seks forskellige lande i Nordamerika og Europa (Canada, USA, Frankrig, Tyskland, Storbritannien og Holland) tyder på, at religion og 'især islams unikke position' (Alba og Foner, 2015: 40) fremstår som de mest betydningsfulde faktorer for social opdeling i Europa. En undersøgelse i Spanien viste, at 'afvisning af familien er baseret på negative stereotyper og fordomme relateret til en partners baggrund, religion (især islam), køn eller social klasse (og ofte krydsende)' (Rodríguez-García et al., 2016: 539). Forskning i **stereotypisering af tilhængere af bestemte religioner** på arbejdspladsen viser, at kristne har en tendens til at forbinde oplevet diskrimination med personlig fromhed eller moralsk stillingtagen på arbejdspladsen. Muslimer, jøder og ikke-religiøse mennesker har tendens til at forbinde diskrimination med gruppestereotyper og beskrive, at de føler sig set som religiøst fremmede eller anderledes (Schneider et al., 2022).

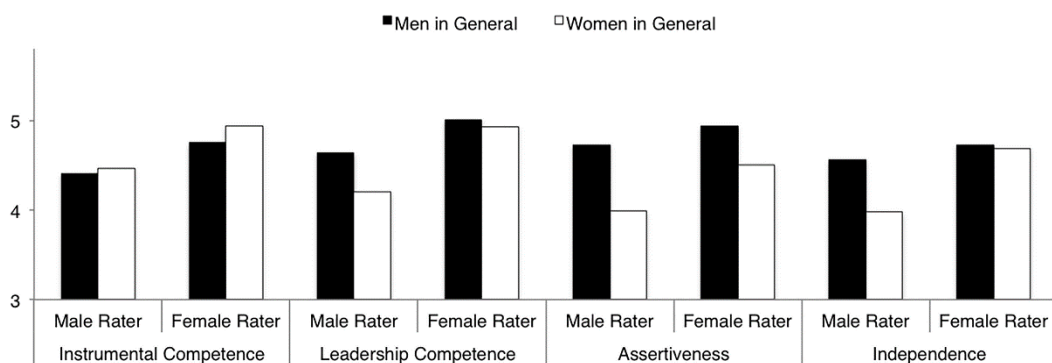


Stereotyper fører til skabelse af holdninger, som ubevidst påvirker tanker og handlinger. De er kognitive genveje, der gør det muligt for den enkelte at bearbejde en lang række nye informationer ud fra et sæt formelle karakteristika. Selvom de henviser til en gruppes karakteristika og derfor fungerer på en abstrakt og ofte forsimplet måde, anvendes de ofte misvisende og fejlagtigt på individuelle holdninger og på etniske og kulturelle minoriteter (Ksenofontos, Chatzisolitiriou, 2014).

Selv om vi ser mange ændringer i den sociale virkelighed, **synes køn og alder at være de mest vedholdende stereotyper.**

**Køn** er stadig stereotyp forbundet med visse karakteristika hos dets repræsentanter, som illustreret i figuren nedenfor. På den ene side viser resultaterne, at mange aspekter af de traditionelle kønsstereotyper består på trods af sociale forandringer. Både mænd og kvinder opfattede 1/ mænd generelt som mere selvhævdende end kvinder, 2/ kvinder generelt som mere bekymrede for andre, omgængelige og følelsesmæssigt følsomme end mænd generelt, hvilket svarer til de selvrapporteringer, der blev foretaget i undersøgelsen. På den anden side viser resultaterne betydelige afvigelser fra traditionelle synspunkter - i modsætning til mænd 'føler' kvinder sig ikke mindre kompetente med hensyn til ledelse (Hentschel, Heilman, Peus, 2019).

FIGUR 2. Vurderinger af handlingsdimensioner (instrumentel kompetence, ledelseskompetence, selvsikkerhed, uafhængighed) for mænd generelt og kvinder generelt af mandlige og kvindelige bedømmere



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

**Kønsstereotypernes styrke og vedholdenhed** fortsætter med at præge de valg, som de unge træffer. Piger er fortsat mindre interesserede i datalogi og ingeniørvidenskab end drenge, uanset andre karakteristika ved de grupper, de tilhører (Master, Meltzoff, Cheryan, 2021).

Grækenland er et af de få lande, hvor nogle af de kvindelige universitetsstuderende i idræt og sportsvidenskab (afhængigt af institutionen) stadig undervises i klasser med kun ét køn, adskilt fra deres mandlige modparter. Denne adskillelse er baseret på kønsstereotyper og dominerende biologiske overbevisninger om, at kvinder er biologisk underlegne mænd, og at de derfor ikke ville være i stand til at følge med i sportsklasser med blandet køn. Chroni (2006) hævder, at mandlige og kvindelige trænere og idrætslærere, der er uddannet i denne sammenhæng, reproducerer de samme kønsstereotyper, når de arbejder i sportsklubber eller skoler. Kønsstereotyperne i de græske sportsgrene og skoler forstærkes således af institutioner og reproduceres af både mandlige og kvindelige trænere og idrætslærere (Kavoura, et al., 2014).

Almindelige stereotyper forbinder høje intellektuelle evner (genialitet, geni osv.) mere med mænd end med kvinder, hvilket afskrækker kvinder fra at forfølge prestigefyldte karrierer; det vil sige, at kvinder er underrepræsenterede inden for områder, hvor medlemmerne værdsætter genialitet (f.eks. fysik og filosofi). Forskning viser, at børn helt ned til 6-årsalderen tager disse stereotyper til sig og påvirker deres interesser. Især 6-årige piger er mindre tilbøjelige end drenge til at tro, at medlemmer af deres køn er 'virkelig, virkelig kloge'. I seksårsalderen begynder piger også at undgå aktiviteter, som siges at være for børn, der er 'rigtig, rigtig kloge' (Bian et al., 2017).

**Sexisme - ulighed mellem kønnene** - er kommet til udtryk gennem tiderne og eksisterer fortsat i de fleste samfund den dag i dag, hvor den har ideologisk eller undertiden endda institutionel legitimitet. Biologiske forskelle mellem kønnene er blevet brugt til at retfærdiggøre og fortolke ulighed som genetisk bestemt og derfor til at indgyde og indikere individers sociale funktionalitet i henhold til køn. Men så længe ulighed kan reduceres til menneskets natur, bør den betragtes som deterministisk acceptabel, og derfor bør enhver kamp for social forandring betragtes som nytteløs (Maltezou & Koulaousides, 2020).

Den mest almindelige stereotype opfattelse, som omfatter uønskede egenskaber, er, at **ældre voksne** er svage og skrøbelige og har reducerede fysiske og kognitive evner, mens opfattelsen af, at de ikke er i stand til at opdyrke nye færdigheder, er lige så almindelig. Mere specifikt tilskrives arbejdstagere over 55 år også uønskede egenskaber, såsom lav produktivitet, kreativitet og energi, manglende IT-færdigheder, manglende forsigtighed, manglende tilpasningsevne, stivhed og modstand mod forandring (Chaikalis-Petrtsis, 2018).

Ældre voksne opfatter **en stærk forbindelse mellem dårligt helbred og aldring**, som systematisk forstærkes af sammenligninger med idealiserede billeder af styrke og skønhed hos yngre mennesker, som præsenteres i medierne. Disse sammenligninger mellem yngre og ældre mennesker kan dog blive en mulighed for passivt at skade sidstnævnte, da ældre voksne ved at internalisere stereotyper kan udføre hverdagsaktiviteter mindre godt, end de kunne i virkeligheden, og dermed kan vise og tro, at de er mere afhængige af andres hjælp, end det faktisk er nødvendigt (Chaikalis-Petrtsis, 2018).

Når man betragter **sundhedstilstanden som en stereotypiserende faktor**, er det værd at bemærke (trods manglen på signifikante forskningsresultater), at forskellige psykiske sygdomme giver anledning til fordomme (skizofreni, depression, angst), ligesom HIV/AIDS og stofmisbrug. Det vides ikke, om kilden til stereotyper er 'frygten' for helbred i forbindelse med sygdommen, eller om socioøkonomisk status som følge af sygdommen kan være et kriterium for fordomme og forudindtaget.

### 3. SPROGLIG REPRÆSENTATION AF STEREOTYPER

**Alle typer af stereotyper** har **sproglige repræsentationer**, og mange af dem er yderligere repræsenteret af visuelle billeder i litteratur, filmscener, reklamer og medierne i almindelighed.

Resultaterne af en undersøgelse foretaget af amerikanske forskere (Charlesworth et al., 2021), der brugte mere end 65 millioner ord til at kvantificere tilstedeværelsen og omfanget af hundredvis af kønsstereotyper i voksnes og børns sprog, beviste forbindelserne mellem køn (maskulin og kvindelig) med velundersøgte attributter ved lektier, kunst - videnskab, matematik - læsning og god - dårlig, samt med hundredvis af erhvervsmæssige attributter og stempler. Disse resultater fremhæver, at **kønsstereotyper, der udtrykkes subtilt gennem mønstre af ordforekomster i sproget**, er dybt indlejret i den sociale æter. Resultaterne kan ses som empirisk bevis for, at **stereotyper er kollektive repræsentationer, der er stærkt til stede i vores sprog** og har potentiale til at forme, hvordan samfundet tænker om og behandler sociale grupper.

En lignende undersøgelse blev udført af Ng (2021) ved hjælp af en database på 1,1 milliarder ord bestående af British National Corpus og Corpus of Contemporary American English - herunder genrer som tale på tv, fiktion, magasiner og aviser - for at give et omfattende kig på alderisme i Storbritannien og USA. Et af de vigtigste resultater er konsekvent, men bekymrende: **Negative beskrivelser af ældre voksne er seks gange flere end de positive**. Negative beskrivelser har en tendens til at være fysiske, mens positive beskrivelser har en tendens til at være adfærdsmæssige. Alderismen er størst i magasiner, efterfulgt af talegenrer, aviser og skønlitteratur. Resultaterne understreger behovet for større offentlig bevidsthed om aldersdiskrimination og giver et grundlag for at udvikle målrettede sociale kampagner til bekæmpelse af aldersdiskrimination - en af de mest skadelige trusler mod vores generation.

Som en af de mest udbredte stereotyper **omfatter kønsstereotypen forventninger til bestemte farver**, der forbindes med forskellige køn. I den vestlige kultur er piger ofte klædt i lyserødt og drenge i blå. Disse kønsassociationer med farver kan strække sig fra barndommen og ind i voksenlivet.

Kønsrelaterede farver fungerer som symboler, der er realiseret i kønsstereotyper. Et farverigt kønsrelateret symbol er et vigtigt redskab for folk til at vurdere en persons køn på en tids- og energibesparende måde (Li et al., 2021). Desuden kan farverige kønsrelaterede symboler forstærke kønsstereotyp tænkning og adfærd. For eksempel har flere undersøgelser vist, at kønsrelaterede farver (f.eks. pink vs. blå) kan aktivere deltagerens stereotype tænkning og få dem til at opføre sig mere i overensstemmelse med kønsstereotyper (Cunningham og Macrae, 2011; Yeung og Wong, 2018).



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

Farve er desværre ikke den eneste dimension af køns- og aldersstereotyper. **Udenfor, ansigtsudtryk og baggrunden for det portrætterede billede** (f.eks. i medierne, bogillustrationer) **bærer også på stereotyper**.

## Sammenfatning

Talrige undersøgelser bekræfter, at de forskellige stereotyper stammer fra de karakteristika, som de enkelte mennesker har, når de danner sociale grupper. Disse karakteristika er oftest forbundet med hinanden (f.eks. køn og erhverv, køn og social rolle, alder og kompetence, alder og helbred osv.), hvilket på den ene side gør det lettere at 'bevæge sig' i den sociale verden, og på den anden side skaber fordomme, der fører til diskrimination.

## Bibliografi

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., & Houliort, 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. Chatzisiotiou, 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
- Maltezou 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.

### Andre kilder

Aarntzen, L., Derks, B., van Steenbergen, 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>.