



## ΠΛΑΙΣΙΟ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ

### ΕΝΟΤΗΤΑ 2.

# ΤΥΠΟΛΟΓΙΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ



## Εκδότης

Wanda Baranowska  
Πανεπιστήμιο του Lodz, Πολωνία

## Συγγραφείς

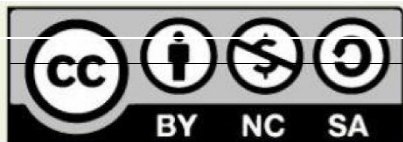
Wanda Baranowska, Małgorzata Kosiorek, Ewa Kos  
Πανεπιστήμιο του Lodz, Πολωνία

Graça Gonçaves, Marcia Silva, Guilherme Bastos  
AidLearn, Consultoria em Recursos Humanos, Lda., Πορτογαλία

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

Τερέζα Παπαγιαννοπούλου, Λάμπρος Βασίλειος  
Olympic Training and Consulting, Ελλάδα

Andreea Emina Panaitescu  
AESD, Ρουμανία



Αυτή η ενότητα EASY Course Framework διατίθεται δωρεάν!

## Αξιολογητές

Justyna Sztobryn- Bochomulska  
Πολωνία

Sílvia Luís  
Πορτογαλία

Σπύρος Ζαφειρόπουλος  
Ελλάδα

Steen Henningsen  
Δανία

## Διάταξη και σχεδιασμός

Wanda Baranowska, Πανεπιστήμιο του Lodz  
Debora Pena, Graça Gonçaves & Márcia Silva, AidLearn, Consultoria em Recursos Humanos, Lda.

## Γλωσσική αναθεώρηση στα αγγλικά

Michalina Baranowska, Πανεπιστήμιο του Lodz

Το Πλαίσιο Μαθημάτων EASY έχει αναπτυχθεί στο πλαίσιο του έργου EASY, μιας Στρατηγικής Σύμπραξης Erasmus+ KA2 για την Εκπαίδευση Ενηλίκων και διατίθεται με άδεια Creative Commons. Αναφορά-Μη Εμπορική-Διάθεση-Όμοια 4.0 Διεθνής Άδεια Χρήσης



## Πίνακας περιεχομένων

2.1. ΘΕΤΙΚΑ ΚΑΙ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ	4
2.2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ	6
2.3. ΓΛΩΣΣΙΚΗ ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ	11

### Σημείωση:

Στις ενότητες χρησιμοποιούνται πολλοί εξειδικευμένοι όροι, οπότε κάθε φορά που ένας όρος χρησιμοποιείται για πρώτη φορά, ο εκπαιδευόμενος θα βρίσκει τον **ορισμό** ή το **συνώνυμό** του στο πλαίσιο "Έργο EASY με χρώμα".



Τα στερεότυπα μπορεί να συνδέονται στενά μεταξύ τους και να εξελίσσονται σε ιεραρχικά συστήματα με τις ευρείες κατηγορίες να αποτελούν τους γενικούς τύπους και τις ειδικές κατηγορίες να αποτελούν τους υποτύπους. Ωστόσο, διακρίνοντας ορισμένα χαρακτηριστικά ενός στερεοτύπου, μπορούμε να υποθέσουμε ότι τα χαρακτηριστικά αυτά γίνονται κριτήριο διαχωρισμού, δημιουργώντας τυπολογίες. **Με βάση την Ενότητα 1, γνωρίζουμε ότι:**

- 1) Τα στερεότυπα έχουν **αξία - συναισθηματική**, και **περιεχόμενο - αρνητικό**, που οδηγεί σε απομάκρυνση από τους "άλλους" ή **θετικό**, που ενισχύει την πεποίθηση ότι ανήκει κανείς στην ομάδα "εμείς",
- 2) Τα στερεότυπα έχουν κοινωνικό χαρακτήρα - αναφέρονται σε ομάδες με συγκεκριμένα **κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά** ("κοινωνική τάξη" - οικονομική ποιότητα, οικογενειακή και συζυγική κατάσταση, εθνοτική-εθνική καταγωγή, επάγγελμα, **φύλο, ηλικία** κ.λπ.),
- 3) Τα στερεότυπα μπορεί να σχετίζονται με **βιολογικά χαρακτηριστικά των ανθρώπων** (που διακρίνονται από την κατάσταση της υγείας, το χρώμα του δέρματος, τα χαρακτηριστικά της φυσικής εμφάνισης κ.λπ.),
- 4) Τα στερεότυπα είναι **λεκτικά** (διατυπώνονται στο γλωσσικό σύστημα), το οποίο αρκετά **συχνά έχει μια οπτική, συμβολική αναπαράσταση**.

## 1. ΘΕΤΙΚΑ ΚΑΙ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ

Ένα **στερεότυπο είναι πάντα συναισθηματικά σημαδεμένο** με κάποιο τρόπο - είτε αρνητικά είτε θετικά. Είναι επίσης σχετικά ανθεκτικό. Είναι δύσκολο να αλλάξει η στερεοτυπική αντίληψη ενός συγκεκριμένου θέματος, επειδή είναι απλουστευτική και, κατά συνέπεια, βολική (Błuszkowski, 2003).

Ένα **θετικό στερεότυπο** είναι εκείνο στο **οποίο αποδίδονται θετικά** χαρακτηριστικά σε όλα τα αντικείμενα ή τους ανθρώπους μιας συγκεκριμένης κατηγορίας, για παράδειγμα, "όλοι οι ηλικιωμένοι είναι συνετοί". Ένα **αρνητικό στερεότυπο αποδίδει αρνητικά χαρακτηριστικά** σε όλα τα αντικείμενα ή τους ανθρώπους μιας συγκεκριμένης κατηγορίας, π.χ. "όλοι οι ηλικιωμένοι είναι γερασμένοι"



(Martins & Rodrigues, 2004). Οι κυρίαρχες ομάδες αντιμετωπίζουν τα μέλη των υποδεέστερων ομάδων που συμμορφώνονται με την κοινωνική ιεραρχία με **θετική στοργή**, η οποία αποτρέπει τις υποδεέστερες ομάδες από το να ξεγεραθούν και να απαιτήσουν κοινωνική αλλαγή. Όχι μόνο τα αρνητικά, αλλά και τα θετικά στερεότυπα αναλαμβάνουν βασικό ρόλο στην εκλογίκευση και νομιμοποίηση των υφιστάμενων κοινωνικών δομών (Richters, 2019).

Αρνητική ή θετική, η στερεοτυπική αποτίμηση συνδέεται πάντα με ένα συγκεκριμένο χαρακτηριστικό μιας κοινωνικής ομάδας. Οι σημερινοί ερευνητές τονίζουν ότι:

1/ Κατ' αρχήν, κάθε "θετικό" στερεότυπο μπορεί να έχει μια αρνητική διάσταση

2/ κάθε στερεότυπο αποτελείται από περιεχόμενο με διαφορετικές "αποτιμήσεις", όπως περιγράφεται από το **Μοντέλο Περιεχομένου Στερεοτύπων (SCM)** (Fiske, 2012).

Στο **Μοντέλο Περιεχομένου Στερεοτύπων (SCM)**, ο πρώτος παράγοντας που διαμορφώνει τις διαστάσεις των ανθρώπων είναι η **"ζεστασιά"** (αξιοπιστία, κοινωνικότητα), η οποία εκφράζει ατομικές και συλλογικές προθέσεις από τις οποίες μπορεί να προβλεφθεί η συμπεριφορά. Ο δεύτερος παράγοντας είναι η **"ικανότητα δράσης"**, η οποία νοείται ως η ικανότητα υλοποίησης μιας πρόθεσης.

Οι ερευνητές επισημαίνουν (Bodenhausen, Kang, & Peery, 2012 μετά από Fiske, 2018) ότι οι αποτιμούντες συχνά λειτουργούν με τέτοια στερεότυπα, τα οποία είναι κοινές πεποιθήσεις σχετικά με τη ζεστασιά και την ικανότητα κοινών ομάδων στις οποίες αποδίδουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά (βλ. Σχήμα 1).

ΣΧΗΜΑ 1. Στερεότυπα ζεστασιάς και επάρκειας

	<b>Χαμηλή ικανότητα (Ικανότητα, αυτοπεποίθηση)</b>	<b>Υψηλή ικανότητα (Ικανότητα, αυτοπεποίθηση)</b>
<b>Υψηλή ζεστασιά (Φιλικότητα, Αξιοπιστία)</b>	Κοινό: ηλικιωμένοι, άτομα με ειδικές ανάγκες, παιδιά Ηνωμένες Πολιτείες: Ιταλοί, Ιρλανδοί Συναισθήματα που προκαλούνται: Οίκτος, Συμπάθεια	Κοινό: Πολίτες, Μεσαία Τάξη, Προεπιλογές Ηνωμένες Πολιτείες: Αμερικανοί, Καναδοί, Χριστιανοί Συναισθήματα που προκαλούνται: Υπερηφάνεια, Θαυμασμός
<b>Χαμηλή ζεστασιά</b>	Κοινό: Φτωχοί, άστεγοι, μετανάστες	Κοινό: Πλούσιοι, Επαγγελματίες, Τεχνικοί



<b>(Φιλικότητα, Αξιοπιστία)</b>	Ηνωμένες Πολιτείες: Λατίνοι, Αφρικανοί, Μουσουλμάνοι Συναισθήματα που προκαλούνται: Αηδία, Περιφρόνηση	εμπειρογνώμονες Ηνωμένες Πολιτείες: Ασιάτες, Εβραίοι, Βρετανοί, Γερμανοί Συναισθήματα που προκαλούνται: Φθόνος, Ζήλια
---------------------------------	---	---

Πηγή: Fiske S.T. (2018), σ. 68.

Ο χώρος Ζεστασία × Ικανότητα χαρτογραφεί βασικούς, επαναλαμβανόμενους διαομαδικούς πίνακες. Τα άκρα είναι ομάδες με υποτιθέμενα **υψηλά επίπεδα ζεστασίας και επάρκειας** που προκαλούν στερεοτυπικά συναισθήματα **υπερηφάνειας και θαυμασμού στους αντιλαμβανόμενους** και ομάδες με **χαμηλά επίπεδα ζεστασίας και επάρκειας** που προκαλούν συναισθήματα **περιφρόνησης και αηδίας**. Το SCM προσθέτει αμφισημία σε δύο επιπλέον διαομαδικά στερεότυπα: ομάδες που γίνονται αντιληπτές ως **θερμές αλλά ανίκανες**, προς τις οποίες οι άνθρωποι αναφέρουν **οίκτο ή συμπάθεια**, που είναι ένα αμφίσημο συναίσθημα (συμπάθεια για κάποιον μόνο όσο η θέση του παραμένει χαμηλότερη), και ομάδες που στερεοτυπικά γίνονται αντιληπτές ως **ψυχρές αλλά ικανές**, προς τις οποίες οι άνθρωποι αισθάνονται **φθόνο (τις θαυμάζουν αλλά νιώθουν αντιπάθεια γι' αυτές)**, που είναι επίσης ένα αμφίσημο συναίσθημα.

## 2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ

Κατ' αρχήν, **καθένα από τα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά** αποτελεί κριτήριο διαχωρισμού της κοινωνίας σε κοινωνικές ομάδες, αποτελώντας **ταυτόχρονα ένα χαρακτηριστικό στήριξης των στερεοτύπων**.

Ορισμένες θεωρητικές προοπτικές υποδεικνύουν ότι **το εισόδημα που αποκτάται**, το οποίο συνήθως σηματοδοτείται από το ντύσιμο και την κοινωνική συμπεριφορά, **αυξάνει σημαντικά τα στερεότυπα της "κοινωνικής τάξης"** (Kraus et al., 2017). Οι πλούσιοι θεωρούνται πιο ικανοί από τους φτωχούς, οι φτωχοί με τη σειρά τους θεωρούνται πιο θερμοί, μια μορφή κοινωνικής αντιστάθμισης για τον χαμηλότερο πλούτο και το χαμηλότερο στάτους τους (Durante et al., 2017). Οι τρέχουσες μελέτες των Connor κ.ά. (2021) διαπίστωσαν ότι οι στόχοι (των στερεοτύπων) με υψηλό εισόδημα θεωρούνται επί του παρόντος πιο ζεστοί και οι στόχοι με χαμηλό εισόδημα λιγότερο ζεστοί, όταν αντιμετωπίζονται εν μέσω μεγαλύτερης ανισότητας. Αν και διερευνητικά, τα αποτελέσματα αυτά υποδηλώνουν την πιθανότητα ότι αντί η κοινωνικά σηματοδοτούμενη ανισότητα να παράγει αμφίσημα στερεότυπα για τους πλούσιους και τους φτωχούς, μπορεί στην πραγματικότητα να οδηγεί σε ομοιόμορφα θετικές αντιλήψεις για τα άτομα υψηλού εισοδήματος και ομοιόμορφα αρνητικές αντιλήψεις για τα άτομα χαμηλού εισοδήματος τόσο ως προς την ικανότητα όσο και ως προς τη ζεστασία.



Παρόλο που περισσότεροι άνθρωποι από ό,τι στο παρελθόν καθυστερούν **το γάμο** ή επιλέγουν να μην παντρευτούν καθόλου, ο γάμος εξακολουθεί να θεωρείται σε πολλές χώρες ως ένα κανονιστικό στάδιο ανάπτυξης, γεγονός που **οδηγεί στη διατήρηση ορισμένων στερεοτύπων**. Πολλές μελέτες έχουν δείξει ότι οι ανύπαντροι άνθρωποι, ιδίως εκείνοι που δεν βρίσκονται σε ρομαντική σχέση, θεωρούνται λιγότερο υπεύθυνοι, λιγότερο ώριμοι και λιγότερο προσαρμοσμένοι από τους παντρεμένους (Morris, DePaulo, Hertel, & Taylor, 2008). Με βάση αυτά τα στερεότυπα, θα ήταν αναμενόμενο ότι οι ανύπαντροι άνθρωποι θεωρούνται λιγότερο αφοσιωμένοι στην εργασία τους και λιγότερο πιθανό να επιτύχουν ως εργαζόμενοι σε σύγκριση με τους παντρεμένους, και ως εκ τούτου μπορεί να υφίστανται διακρίσεις στις αποφάσεις απασχόλησης. Από την άλλη πλευρά, όπως επισημαίνει η DePaulo (2006), ορισμένα ανεπίσημα στοιχεία δείχνουν ότι οι άνθρωποι αναμένουν από τους ανύπαντρους να είναι ικανοί και πρόθυμοι να εργάζονται περισσότερες ώρες από ό,τι οι παντρεμένοι, επειδή οι ανύπαντροι μπορεί να έχουν λιγότερες υποχρεώσεις εκτός εργασίας, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει στην ευνοϊκή μεταχείριση των ανύπαντρων στις αποφάσεις απασχόλησης.

**Τα στερεότυπα του φύλου και του γονικού ρόλου συνδέονται επίσης με την οικογενειακή κατάσταση.** Οι παραδοσιακές αντιλήψεις ότι ο γάμος συνεπάγεται μεγαλύτερες κοινωνικές ευθύνες για τις γυναίκες εκτός του χώρου εργασίας (π.χ. Hoobler, Wayne, & Lemmon, 2009) μπορεί να ενισχύσουν τις αντιλήψεις ότι **οι παντρεμένες γυναίκες** είναι λιγότερο κατάλληλες για απασχόληση σε σύγκριση με τις **ανύπαντρες γυναίκες**. Ειδικότερα, οι προσδοκίες για τη μητρότητα μπορεί να δημιουργήσουν προκατάληψη στις αντιλήψεις για την απασχολησιμότητα των παντρεμένων γυναικών. Έρευνες δείχνουν ότι οι εργοδότες κάνουν διακρίσεις εις βάρος **των μητέρων** οι οποίες λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς από ό,τι οι γυναίκες χωρίς παιδιά (Anderson, Binder, & Krause, 2003), ακόμη και σε χώρες με γενικά υψηλά επίπεδα ισότητας των φύλων, όπως η Νορβηγία (Hardoy & Schone, 2008). Οι γυναίκες με παιδιά κρίνονται λιγότερο ικανές και αφοσιωμένες στην εργασία τους από ό,τι οι γυναίκες χωρίς παιδιά, οι εργοδότες είναι λιγότερο πιθανό να ανταποκριθούν σε αιτήσεις γυναικών με παιδιά από ό,τι σε αυτές **γυναικών χωρίς παιδιά**, και επιπλέον, η απόκτηση παιδιών δεν λαμβάνεται καθόλου υπόψη για τους άνδρες (Correll, Benard, & Paik, 2007). Παρόλο που έρευνες έχουν δείξει ότι η εργασία και η οικογένεια μπορούν να είναι αμοιβαία επωφελείς (Casper et al., 2018), οι περισσότερες εταιρείες εξακολουθούν να πιστεύουν ότι τα οικογενειακά ζητήματα συχνά υπονομεύουν την ικανότητα των ατόμων να αποδίδουν στην εργασία τους. Η πεποίθηση αυτή βασίζεται στην έννοια του "σχήματος αφοσίωσης στην εργασία", το οποίο αντιπροσωπεύει την παραδοσιακή παραδοχή ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να δίνουν προτεραιότητα στην εργασία τους έναντι άλλων βιοτικών επιδιώξεων (Bourdeau et al., 2018).



**Τα εθνοτικά στερεότυπα** τείνουν να **σχετίζονται με την εθνικότητα**, αφορούν **γενικευμένες κρίσεις για την ηθική και την ικανότητα**, και διαφέρουν ανάλογα με το αν εμφανίζονται ως στερεότυπα εντός ή εκτός ομάδας. Τα αποτελέσματα της μελέτης των Phalet και Pore (1997) αποκάλυψαν, μεταξύ άλλων, 1/ ένα εντελώς αρνητικό στερεότυπο του "αμαρτωλού" όσον αφορά τις τσιγγάνικες και τουρκικές μειονότητες, τους Λευκορώσους όπως τους βλέπουν οι Πολωνοί, τους Ρώσους όπως τους βλέπουν οι χώρες της Κεντρικής Ευρώπης και ένα αυτόματο στερεότυπο της Βουλγαρίας, 2/ το διαφορούμενο στερεότυπο του "αμαρτωλού νικητή" που αφορά τις γερμανικές και εβραϊκές μειονότητες, τους Γερμανούς και τους Ιταλούς (εκτός από τους Λευκορώσους) και τα αυτοστερεότυπα της Πολωνίας, της Ρωσίας και της Ουγγαρίας, 3/ το εντελώς θετικό στερεότυπο του ενάρετου νικητή που αφορά τους Άγγλους, τους Ιταλούς και τα αυτοστερεότυπα της Τσεχίας και της Λευκορωσίας. Οι παρούσες μελέτες παρέχουν εμπειρικές αποδείξεις για τη μεταβαλλόμενη φύση των εθνοτικών στερεοτύπων. Σε μια μελέτη των ολλανδικών μέσων ενημέρωσης (Kroon, Trilling, Raats, 2021), **αποκαλύπτονται** κοινά αποδεκτές διαστάσεις **του περιεχομένου των εθνοτικών στερεοτύπων -προσόντα χαμηλού κύρους και υψηλού κινδύνου-**, αλλά οι ερευνητές τονίζουν ότι δεν αποτελούν πραγματική αντανάκλαση του τι πραγματικά συμβαίνει στην κοινωνία. Άλλες μελέτες έχουν αποκαλύψει ότι οι άνθρωποι **αντιλαμβάνονται την "εθνικότητα"** (και τα χαρακτηριστικά που στερεοτυπικά της αποδίδονται) **ως αποτέλεσμα γενετικής προετοιμασίας** (Schmalor, Cheung, Heine, 2021).

Αν και είναι γνωστό ότι **τα στερεότυπα των επαγγελματιών** εξακολουθούν να λειτουργούν σημαντικά, πρέπει να αναγνωριστεί ότι η έρευνα σχετικά με το στερεοτυπικό περιεχόμενο των επαγγελματιών βρίσκεται ακόμη στα σπάργανα. Η έρευνα των Fiske και Dupree (2014) αποκάλυψε ότι τα επιμέρους επαγγέλματα γίνονται αντιληπτά κατά τη διάσταση της ζεστασιάς/ικανότητας και μπορούν να διαφοροποιήσουν επαγγελματικές κατηγορίες, επιπλέον συνδέονται με την κοινωνική δομή (κοινωνική θέση/ανταγωνιστικότητα). Η έρευνα των He κ.ά. (2019) διαπίστωσε ότι στην αγορά εργασίας, οι "θερμές" γυναίκες, αλλά λιγότερο ικανές από τους άνδρες, εκπροσωπούνται περισσότερο στα επαγγέλματα "φροντίδας", ενώ, για παράδειγμα, οι Ασιάτισσες που στερεοτυπικά γίνονται αντιληπτές ως ιδιαίτερα ικανές αλλά όχι "θερμές" εκπροσωπούνται περισσότερο στα επαγγέλματα "τεχνολογίας". Η έρευνα των Strinić, Carlsson και Agerström (2022) επιβεβαίωσε ότι **η ζεστασιά και η επάρκεια φαίνεται να εξακολουθούν να αποτελούν το βασικό στερεοτυπικό περιεχόμενο** που οι εργαζόμενοι επαγγελματίες συνδέουν με δημοφιλή επαγγέλματα στην αγορά εργασίας και ότι **τα κοινωνικά στερεότυπα και τα επαγγελματικά στερεότυπα αλληλεπιδρούν** και προκαλούν διακρίσεις στην αγορά εργασίας.

Όσον αφορά την ελληνική περίπτωση, τα έμφυλα στερεότυπα για τις γυναίκες ως μάνατζερ φαίνεται να επιμένουν στην ελληνική κουλτούρα και μπορεί να εξηγήσουν, τουλάχιστον εν μέρει, το καλά τεκμηριωμένο γεγονός ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να





υποεκπροσωπούνται στην ελληνική επιχειρηματική κοινότητα. Οι γυναίκες που φιλοδοξούν να σταδιοδρομήσουν σε διευθυντικές θέσεις στην επιχειρηματική Ελλάδα είναι πιθανό να αντιμετωπίσουν έντονα εμπόδια στάσης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης, διαπιστώνεται ότι οι άνδρες εργαζόμενοι διατηρούν σχετικά αρνητικές στερεοτυπικές στάσεις, σε σύγκριση με τις γυναίκες συναδέλφους τους. Το πιο σημαντικό είναι ότι το φύλο ήταν μακράν ο παράγοντας με τη μεγαλύτερη επιρροή, μεταξύ των προσωπικών και οργανωτικών χαρακτηριστικών, για την εξήγηση της διαφοράς στις στάσεις είναι σε συμφωνία με την έμφυλο-κεντρική προοπτική (Mihail, 2006).

Πολύ συχνά ένα στερεότυπο σχετίζεται άμεσα με το επάγγελμα και την εικόνα του, με παράδειγμα τους βιβλιοθηκονόμους. Μια θετική δημόσια εικόνα είναι ζωτικής σημασίας για τους επαγγελματίες κάθε επαγγέλματος. Ως εκ τούτου, το επάγγελμα του βιβλιοθηκονόμου δεν αποτελεί εξαίρεση. Θέλοντας να εστιάσουμε στην τρέχουσα εικόνα του άνδρα βιβλιοθηκονόμου, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι ο άνδρας βιβλιοθηκονόμος δεν θέλει να φαίνεται ότι έχει στοιχεία του γυναικείου στερεοτύπου (Κατσίκη, Τσώλη, 2016).

Φαίνεται ότι **η θρησκεία** στον σημερινό κόσμο δεν αποτελεί πλέον κοινή πηγή στερεοτύπων. Ωστόσο, οι τρέχουσες έρευνες δείχνουν την εμφάνισή της όταν αναμειγνύονται κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά κοινωνικών ομάδων, ειδικά, αν η θρησκεία είναι ένα από τα χαρακτηριστικά του "ατόμου" σε "ειδική" κατάσταση.

Ορισμένες μελέτες έχουν δείξει ότι **τα θρησκευτικά μεικτά ζευγάρια μπορεί να αντιμετωπίζουν κοινωνικές διακρίσεις**, ιδίως από τις οικογένειές τους, οι οποίες αντιδρούν στον μεικτό γάμο ως πηγή κινδύνου για την εθνική ταυτότητα και την κοινωνική συνοχή (Koelet and de Valk, 2016- Rodríguez-García et al, 2016). Έρευνες σχετικά με τις μικτές σχέσεις σε έξι διαφορετικές χώρες της Βόρειας Αμερικής και της Ευρώπης (Καναδάς, Ηνωμένες Πολιτείες, Γαλλία, Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο και Κάτω Χώρες), δείχνουν ότι η θρησκεία και "συγκεκριμένα η μοναδική θέση του Ισλάμ" (Alba και Foner, 2015: 40) αναδεικνύονται ως οι σημαντικότεροι παράγοντες κοινωνικού διαχωρισμού στην Ευρώπη. Μια μελέτη στην Ισπανία διαπίστωσε ότι "η οικογενειακή απόρριψη βασίζεται σε αρνητικά στερεότυπα και προκαταλήψεις που σχετίζονται με το υπόβαθρο του συντρόφου, τη θρησκεία (ιδίως το Ισλάμ), το φύλο ή την κοινωνική τάξη (και συχνά διασταυρώνονται) (Rodríguez-García et al, 2016: 539). Η έρευνα που διεξήχθη σχετικά με **τα στερεότυπα από οπαδούς συγκεκριμένων θρησκειών** στον εργασιακό χώρο αποκαλύπτει ότι οι χριστιανοί τείνουν να συνδέουν τις αντιλαμβανόμενες διακρίσεις με την προσωπική ευσέβεια ή την ηθική στάση στον εργασιακό χώρο. Οι μουσουλμάνοι, οι Εβραίοι και οι μη θρησκευόμενοι τείνουν

να συνδέουν τις διακρίσεις με τα ομαδικά στερεότυπα και περιγράφουν ότι αισθάνονται ότι θεωρούνται θρησκευτικά ξένοι ή διαφορετικοί (Schneider et al., 2022).

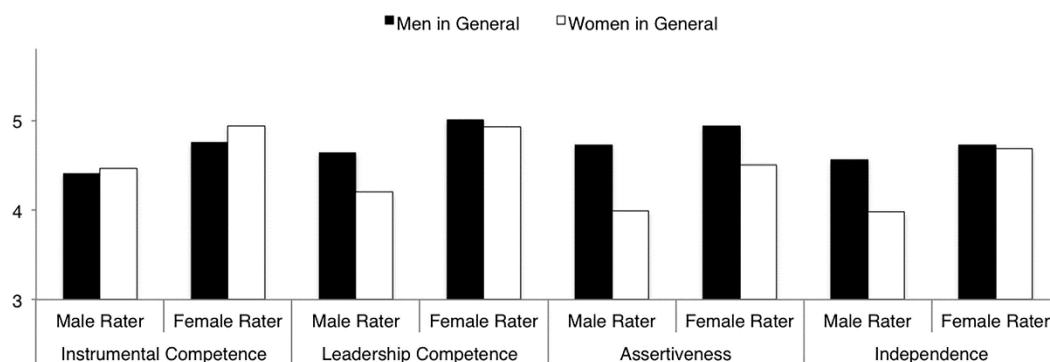
Τα στερεότυπα οδηγούν στη δημιουργία στάσεων που επηρεάζουν ασυνείδητα τη σκέψη και τη δράση. Είναι γνωστικές συντομεύσεις που επιτρέπουν στο άτομο να επεξεργάζεται ένα πλήθος νέων πληροφοριών με βάση ένα σύνολο τυπικών χαρακτηριστικών. Αν και αναφέρονται στα χαρακτηριστικά της μιας ομάδας και επομένως λειτουργούν με αφηρημένο και συχνά απλοϊκό τρόπο, συχνά εφαρμόζονται παραπλανητικά και λανθασμένα σε ατομικές στάσεις και σε εθνικές και πολιτισμικές μειονότητες (Ξενόφοντος, Χατζησωτηρίου, 2014).

Αν και βλέπουμε πολλές αλλαγές στην κοινωνική πραγματικότητα, **το φύλο και η ηλικία φαίνεται να είναι τα πιο επίμονα στερεότυπα.**

**Το φύλο** εξακολουθεί να συνδέεται στερεοτυπικά με ορισμένα χαρακτηριστικά των εκπροσώπων του, όπως φαίνεται στο παρακάτω σχήμα. Από τη μία πλευρά, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι, παρά την κοινωνική αλλαγή, πολλές πτυχές των παραδοσιακών στερεοτύπων των φύλων εξακολουθούν να υφίστανται. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες αντιλαμβάνονται 1/ οι άνδρες γενικά ως πιο διεκδικητικοί από τις γυναίκες, 2/ οι γυναίκες γενικά ως πιο ανήσυχες για τους άλλους, κοινωνικές και συναισθηματικά ευαίσθητες από τους άνδρες γενικά, γεγονός που αντιστοιχεί στις αυτοαναφορές που έγιναν στη μελέτη. Από την άλλη πλευρά, τα αποτελέσματα δείχνουν σημαντικές αποκλίσεις από τις παραδοσιακές απόψεις -σε αντίθεση με τους άνδρες, οι γυναίκες "δεν αισθάνονται" λιγότερο ικανές όσον αφορά την ηγεσία (Hentschel, Heilman, Peus, 2019).



**ΣΧΗΜΑ 2.** Αξιολογήσεις των διαστάσεων της αντιπροσωπευτικότητας (εργαλειακή ικανότητα, ηγετική ικανότητα, διεκδικητικότητα, ανεξαρτησία) των ανδρών γενικά και των γυναικών γενικά από άνδρες και γυναίκες βαθμολογητές



Πηγή: Hentschel T, Heilman ME και Peus CV (2019).

**Η ισχύς και η επιμονή των στερεοτύπων των φύλων** εξακολουθεί να χαρακτηρίζει τις επιλογές των νεαρών φύλων. Τα κορίτσια συνεχίζουν να ενδιαφέρονται λιγότερο από τα αγόρια για την επιστήμη των υπολογιστών και τη μηχανική, ανεξάρτητα από άλλα χαρακτηριστικά των ομάδων στις οποίες ανήκουν (Master, Meltzoff, Cheryan, 2021).

Η Ελλάδα είναι μία από τις λίγες χώρες όπου ορισμένες από τις φοιτήτριες φυσικής αγωγής και αθλητικών επιστημών (ανάλογα με το ίδρυμα στο οποίο φοιτούν) εξακολουθούν να εκπαιδεύονται σε τάξεις ενός φύλου, χωριστά από τους άνδρες συναδέλφους τους. Ο διαχωρισμός αυτός βασίζεται στα στερεότυπα των φύλων και στις κυρίαρχες βιολογικές πεποιθήσεις ότι οι γυναίκες είναι βιολογικά κατώτερες από τους άνδρες και επομένως δεν θα μπορούσαν να συμβαδίσουν σε τάξεις αθλητισμού μεικτών φύλων. Η Chroni (2006) υποστήριξε ότι όντας εκπαιδευμένοι σε αυτό το πλαίσιο, οι άνδρες και οι γυναίκες προπονητές και καθηγητές φυσικής αγωγής αναπαράγουν τα ίδια στερεότυπα φύλου όταν εργάζονται σε αθλητικούς συλλόγους ή σχολεία. Έτσι, τα έμφυλα στερεότυπα στους



ελληνικούς αθλητικούς χώρους και στα σχολεία ενισχύονται από τους θεσμούς και αναπαράγονται τόσο από άνδρες όσο και από γυναίκες προπονητές και καθηγητές φυσικής αγωγής (Κάβουρα, κ.ά., 2014).

Τα κοινά στερεότυπα συνδέουν την υψηλή διανοητική ικανότητα (ευφυΐα, ιδιοφυΐα κ.λπ.) περισσότερο με τους άνδρες παρά με τις γυναίκες, γεγονός που αποθαρρύνει τις γυναίκες από το να ακολουθήσουν καριέρες υψηλού κύρους- δηλαδή, οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε τομείς των οποίων τα μέλη εκτιμούν την ευφυΐα (π.χ. φυσική και φιλοσοφία). Οι έρευνες αποκαλύπτουν ότι τα στερεότυπα αυτά υιοθετούνται από τα παιδιά ήδη από την ηλικία των 6 ετών και επηρεάζουν τα ενδιαφέροντά τους. Συγκεκριμένα, τα 6χρονα κορίτσια είναι λιγότερο πιθανό από τα αγόρια να πιστεύουν ότι τα μέλη του φύλου τους είναι "πραγματικά, πραγματικά έξυπνα". Επίσης, στην ηλικία των 6 ετών, τα κορίτσια αρχίζουν να αποφεύγουν δραστηριότητες που λέγεται ότι απευθύνονται σε παιδιά που είναι "πραγματικά, πραγματικά έξυπνα" (Bian et al., 2017).

**Ο σεξισμός - η ανισότητα των φύλων** - έχει εκφραστεί διαχρονικά και συνεχίζει να υφίσταται στις περισσότερες κοινωνίες μέχρι σήμερα, έχοντας ιδεολογική ή μερικές φορές ακόμη και θεσμική νομιμοποίηση. Οι βιολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων έχουν χρησιμοποιηθεί για να δικαιολογήσουν και να ερμηνεύσουν την ανισότητα ως γενετικά καθορισμένη και, κατά συνέπεια, για να εμψυχήσουν και να υποδείξουν την κοινωνική λειτουργικότητα των ατόμων ανάλογα με το φύλο. Ωστόσο, όσο η ανισότητα ανάγεται στην ανθρώπινη φύση, θα πρέπει να θεωρείται ντετερμινιστικά αποδεκτή και, κατά συνέπεια, κάθε αγώνας για κοινωνική αλλαγή θα πρέπει να θεωρείται μάταιος (Μαλτέζου & Κουλαουσίδης, 2020).

Η πιο συνηθισμένη στερεοτυπική αντίληψη, η οποία περιλαμβάνει ανεπιθύμητα χαρακτηριστικά, είναι ότι **οι ηλικιωμένοι** είναι αδύναμοι και εύθραυστοι και έχουν μειωμένες σωματικές και γνωστικές ικανότητες, ενώ εξίσου συχνή είναι και η αντίληψη ότι δεν είναι σε θέση να καλλιεργήσουν νέες δεξιότητες. Πιο συγκεκριμένα, ανεπιθύμητα χαρακτηριστικά αποδίδονται και στους εργαζόμενους άνω των πενήντα πέντε ετών, όπως χαμηλή παραγωγικότητα, δημιουργικότητα και ενέργεια, έλλειψη δεξιοτήτων πληροφορικής, έλλειψη επιφυλακτικότητας, έλλειψη προσαρμοστικότητας, ακαμψία και αντίσταση στις αλλαγές (Χαϊκάλης-Πετρίτης, 2018).

Οι ηλικιωμένοι αντιλαμβάνονται μια **ισχυρή σχέση μεταξύ της κακής υγείας και της γήρανσης**, η οποία ενισχύεται συστηματικά από τις συγκρίσεις με τις εξιδανικευμένες εικόνες δύναμης και ομορφιάς των νεότερων ανθρώπων που παρουσιάζονται στα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Ωστόσο, αυτές οι συγκρίσεις μεταξύ νεότερων και ηλικιωμένων μπορεί να γίνουν ευκαιρία να βλάψουν παθητικά τους



τελευταίους, καθώς, εσωτερικεύοντας τα στερεότυπα, οι ηλικιωμένοι ενήλικες μπορεί να εκτελούν τις καθημερινές τους δραστηριότητες λιγότερο καλά απ' ό,τι θα μπορούσαν στην πραγματικότητα και, ως εκ τούτου, μπορεί να δείχνουν και να πιστεύουν ότι εξαρτώνται από τη βοήθεια των άλλων περισσότερο από ό,τι είναι πραγματικά απαραίτητο (Χαϊκάλης-Πετρίτσης, 2018).

Λαμβάνοντας υπόψη **την κατάσταση της υγείας ως παράγοντα στερεοτύπων**, αξίζει να σημειωθεί (παρά την έλλειψη σημαντικών ερευνητικών ευρημάτων) ότι διάφορες ψυχικές ασθένειες προκαλούν προκαταλήψεις (σχιζοφρένεια, κατάθλιψη, άγχος), όπως και το HIV/AIDS και η κατάχρηση ουσιών. Δεν είναι γνωστό αν η πηγή των στερεοτύπων είναι ο "φόβος" ή η "απειλή" για την υγεία από την ασθένεια ή αν η κοινωνικοοικονομική κατάσταση, που προκύπτει από την ασθένεια, μπορεί να αποτελεί κριτήριο για την προκατάληψη.

### 3. ΓΛΩΣΣΙΚΗ ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ

**Όλοι οι τύποι στερεοτύπων** έχουν **γλωσσικές αναπαραστάσεις**, πολλές από τις οποίες αναπαρίστανται περαιτέρω με οπτικά μέσα, τα οποία υπάρχουν στη λογοτεχνία, στις σκηνές ταινιών, στις διαφημίσεις και στα μέσα μαζικής ενημέρωσης γενικότερα.

Τα αποτελέσματα μιας μελέτης Αμερικανών ερευνητών (Charlesworth κ.ά., 2021), που χρησιμοποίησαν περισσότερες από 65 εκατομμύρια λέξεις για να ποσοτικοποιήσουν την παρουσία και το μέγεθος εκατοντάδων στερεοτύπων φύλου στη γλώσσα ενηλίκων και παιδιών, απέδειξαν τη σύνδεση του φύλου (αρσενικό και θηλυκό) με καλά μελετημένα χαρακτηριστικά της κατ' οίκον εργασίας, τέχνη - επιστήμη, μαθηματικά - ανάγνωση και καλό - κακό, καθώς και με εκατοντάδες επαγγελματικά χαρακτηριστικά και ετικέτες. Τα ευρήματα αυτά αναδεικνύουν **ότι τα στερεότυπα των φύλων, που εκφράζονται διακριτικά μέσα από μοτίβα συνύπαρξης λέξεων στη γλώσσα**, είναι βαθιά ενσωματωμένα στον κοινωνικό ιστό. Τα αποτελέσματα αυτά μπορούν να θεωρηθούν ως εμπειρική απόδειξη ότι **τα στερεότυπα είναι συλλογικές αναπαραστάσεις που είναι έντονα παρούσες στη γλώσσα μας** και έχουν τη δυνατότητα να διαμορφώνουν τον τρόπο με τον οποίο η κοινωνία σκέφτεται και αντιμετωπίζει τις κοινωνικές ομάδες.

Μια παρόμοια μελέτη διεξήχθη από τον Ng (2021), χρησιμοποιώντας μια βάση δεδομένων 1,1 δισεκατομμυρίων λέξεων που αποτελείται από το British National Corpus και το Corpus of Contemporary American English - συμπεριλαμβανομένων ειδών όπως η



τηλεόραση, η μυθοπλασία, τα περιοδικά, οι εφημερίδες - για να παράσχει μια ολοκληρωμένη ματιά στον ηλικιακό ρατσισμό στο Ηνωμένο Βασίλειο και τις ΗΠΑ. Μια βασική διαπίστωση από τα αποτελέσματα είναι συνεπής, αν και ανησυχητική: **οι αρνητικές περιγραφές των ηλικιωμένων υπερτερούν κατά έξι φορές των θετικών**. Οι αρνητικές περιγραφές τείνουν να είναι σωματικές, ενώ οι θετικές περιγραφές τείνουν να είναι συμπεριφορικές. Ο ηλικιακός χαρακτηρισμός είναι υψηλότερος στα έντυπα μέσα και δή τα περιοδικά, ακολουθούμενος από τα προφορικά μέσα όπως η τηλεόραση, και η μυθοπλασία. Τα ευρήματα αναδεικνύουν την ανάγκη για μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση του κοινού σχετικά με τον ηλικιακό ρατσισμό και παρέχουν μια βάση για την ανάπτυξη στοχευμένων κοινωνικών εκστρατειών για την καταπολέμηση του ηλικιακού ρατσισμού - μιας από τις πιο επιζήμιες απειλές της γενιάς μας.

Ως ένα από τα πιο διαδεδομένα στερεότυπα, το **στερεότυπο του φύλου περιλαμβάνει τις προσδοκίες για ορισμένα χρώματα** που συνδέονται με τα διάφορα φύλα. Στη δυτική κουλτούρα, τα κορίτσια ντύνονται συχνά ροζ και τα αγόρια μπλε. Αυτοί οι συσχετισμοί των φύλων με το χρώμα μπορεί να επεκταθούν από την παιδική ηλικία στην ενήλικη ζωή.

Τα χρώματα που σχετίζονται με το φύλο λειτουργούν ως σύμβολα που υλοποιούνται στα στερεότυπα των φύλων. Ένα πολύχρωμο σύμβολο που σχετίζεται με το φύλο είναι ένα σημαντικό εργαλείο για τους ανθρώπους για να αξιολογήσουν το φύλο ενός ατόμου με τρόπο που εξοικονομεί χρόνο και ενέργεια (Li et al., 2021). Επιπλέον, τα πολύχρωμα σύμβολα που σχετίζονται με το φύλο μπορούν να ενισχύσουν τη στερεοτυπική σκέψη και συμπεριφορά ως προς το φύλο. Για παράδειγμα, αρκετές μελέτες έχουν δείξει ότι τα χρώματα που σχετίζονται με το φύλο (π.χ. ροζ έναντι μπλε) μπορούν να ενεργοποιήσουν τη στερεοτυπική σκέψη των συμμετεχόντων, οδηγώντας τους να συμπεριφέρονται περισσότερο σύμφωνα με τα στερεότυπα του φύλου (Cunningham and Macrae, 2011- Yeung and Wong, 2018).



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

Το χρώμα δεν είναι δυστυχώς η μόνη διάσταση των στερεοτύπων φύλου και ηλικίας. **Το εξωτερικό, οι εκφράσεις του προσώπου και το φόντο της απεικονιζόμενης εικόνας** (π.χ. στα μέσα ενημέρωσης, εικονογραφήσεις βιβλίων) **φέρουν** επίσης **στερεότυπα**.

## Περίληψη

Πολυάριθμες μελέτες επιβεβαιώνουν ότι οι τύποι των στερεοτύπων προέρχονται από τα χαρακτηριστικά που έχουν οι μεμονωμένοι άνθρωποι όταν σχηματίζουν κοινωνικές ομάδες. Τα χαρακτηριστικά αυτά συνδέονται τις περισσότερες φορές μεταξύ τους (π.χ. φύλο και επάγγελμα, φύλο και κοινωνικός ρόλος, ηλικία και ικανότητα, ηλικία και υγεία κ.λπ.) προκαλώντας αφενός ευκολία "μετακίνησης" στον κοινωνικό κόσμο και αφετέρου προκαταλήψεις, βάσει των οποίων γίνονται διακρίσεις.

## Αναφερόμενη βιβλιογραφία

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.

EASY\_Εκπαίδευση ενηλίκων ενάντια στα στερεότυπα  
2021-1-PL01-KA220-ADU-000028240

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ' ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.



- 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-Petrtsis, 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 athlithismo: 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. Chatzisoririou, 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.

## Άλλες πηγές

- 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>.