



RAMA KURSU EASY

MODUŁ 2.

TYOLOGIA STEREOTYPÓW

Redaktor

Wanda Baranowska
Uniwersytet Łódzki, Polska

Autorzy

Wanda Baranowska, Małgorzata Kosiorek, Ewa Kos
Uniwersytet Łódzki, Polska

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

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

Teresa Papagiannopoulou, Lampros Vasileios
Olympic Training and Consulting, Grecja

Andreea Emina Panaitescu
AESD, Rumunia



Moduł 2 Ramy Kursu EASY można pobrać bezpłatnie!

Recenzenci

Justyna Sztobryn-Bochomulska
Polska

Sílvia Luís
Portugalia

Spyros Zafeiropoulos
Grecja

Steen Henningsen
Dania

Układ i projekt

Wanda Baranowska, Uniwersytet Łódzki
Debora Pena, Graça Gonçalves & Márcia Silva, AidLearn, Consultoria
em Recursos Humanos, Lda.



Spis treści

1. POZYTYWNE I NEGATYWNE STEREOTYPY	4
2. SOCJO-KULTUROWE STEREOTYPY	5
3. JĘZYKOWA REPREZENTACJA STEREOTYPÓW	11

Uwaga:

W treści Modułów użyto wiele specjalistycznych terminów, więc za każdym razem, gdy termin jest używany po raz pierwszy, uczący się znajdzie jego przyjętą w projekcie EASY **definicję** lub **synonim** w ‘kolorowym polu’.

Stereotypy mogą być ściśle ze sobą powiązane i rozwijać się w hierarchiczne systemy, w których szerokie kategorie są typami ogólnymi, a kategorie szczegółowe są podtypami. Jednakże, rozróżniając pewne cechy stereotypu, możemy założyć, że cechy te stają się kryterium podziału, tworząc typologie. **Na podstawie Modułu 1. wiemy, że:**

- 1) Stereotypy mają **wartość – emocjonalną** i **treść – negatywną**, prowadzącą do dystansowania się od "innych" lub **pozytywną**, wzmacniającą przekonanie o przynależności do grupy "my";
- 2) Stereotypy mają charakter społeczny – odnoszą się do grup o określonych **cechach społeczno-demograficznych** ("klasa społeczna" – jakość ekonomiczna, stan cywilny i rodzinny, przynależność etniczna i narodowa, **płeć, wiek**, itp.);
- 3) Stereotypy mogą odnosić się do **biologicznych cech ludzi** (różniących się stanem zdrowia, kolorem skóry, cechami wyglądu fizycznego, itp.);
- 4) Stereotypy są **werbalne** (wyrażane w systemie językowym), co **często ma wizualną, symboliczną reprezentację**.

1. POZYTYWNE I NEGATYWNE STEREOTYPY

W jakiś sposób **stereotyp jest zawsze nacechowany emocjonalnie** – negatywnie lub pozytywnie. Jest też stosunkowo trwały. Trudno zmienić stereotypowe postrzeganie danej kwestii, ponieważ jest to uproszczenie, a co za tym idzie, wygodne (Błuszkowski, 2003).

Stereotyp pozytywny to stereotyp, w którym **pozytywne cechy przypisuje się** wszystkim obiektom lub osobom określonej kategorii, na przykład "wszyscy starzy ludzie są ostrożni". **Negatywny stereotyp przypisuje negatywne cechy** wszystkim obiektom lub osobom z danej kategorii, np. „wszyscy starzy ludzie są niedołążni”. (Martins i Rodrigues, 2004). Grupy dominujące odnoszą się do członków grup podrzędnych, którzy podporządkowują się hierarchii społecznej, z **pozytywnym uczuciem** co zapobiega buntowi grup podrzędnych i żądaniu zmian społecznych. Nie tylko negatywne, ale i pozytywne stereotypy odgrywają kluczową rolę w racjonalizacji i legitymizacji istniejących struktur społecznych (Richters, 2019).

Negatywne lub pozytywne, stereotypowe wartościowanie jest zawsze powiązane ze specyficzną cechą grupy społecznej. Obecni badacze podkreślają, że:

- 1/ w zasadzie każdy "pozytywny" stereotyp może mieć wymiar negatywny
- 2/ każdy stereotyp składa się z treści o różnych "wartościach", zgodnie z opisem **Modelu Treści Stereotypu (MTS)** (Fiske, 2012).

W **Modelu Treści Stereotypu (MTS)**, pierwszym czynnikiem, który wymiaruje ludzi, jest "**ciepło**" (godność zaufania, towarzyskość), które wyraża indywidualne i zbiorowe intencje, na podstawie których można przewidzieć zachowanie. Drugim czynnikiem jest "**kompetencja działania**", rozumiana jako zdolność do realizacji intencji.

Badacze wskazują (Bodenhausen, Kang, i Peery, 2012 za: Fiske, 2018), że osoby postrzegające często kierują się takimi stereotypami, które są wspólnymi przekonaniem na temat ciepła i kompetencji wspólnych grup, którym przypisują określone cechy (patrz Rysunek 1).

RYSUNEK 1. Stereotypy dotyczące ciepła i kompetencji

	Niska kompetencja (możliwość, asertywność)	Wysoka kompetencja (możliwość, asertywność)
Duże ciepło (życzliwość, wiarygodność)	Wspólne: osoby starsze, niepełnosprawne, dzieci Stany Zjednoczone: Włosi, Irlandczycy Wywoływane emocje: litość, współczucie	Wspólne: obywatele, klasa średnia, zadłużeni Stany Zjednoczone: Amerykanie, Kanadyjczycy, Chrześcijanie Wywoływane emocje: duma, podziw
Małe ciepło (życzliwość, wiarygodność)	Wspólne: biedni, bezdomni, imigranci Stany Zjednoczone: Latynosi, Afrykańczycy, Muzułmanie Wywoływane emocje: obrzydzenie, pogarda	Wspólne: bogaci, profesjonalni, eksperci techniczni Stany Zjednoczone: Azjaci, Żydzi, Anglicy, Niemcy Wywoływane emocje: zawiść, zazdrość

Źródło: Fiske S.T. (2018), s. 68

Przestrzeń Ciepło × Kompetencje mapuje podstawowe, rekurencyjne macierze międzygrupowe. Skrajnościami są grupy o rzekomo **wysokim poziomie ciepła i kompetencji**, które stereotypowo wywołują u odbiorców uczucia **dumy i podziwu**, oraz grupy o **niskim poziomie ciepła i kompetencji**, które wywołują uczucia **pogardy i obrzydzenia**. MTS dodaje ambiwalencję do dwóch dodatkowych stereotypów międzygrupowych: grup postrzeganych jako **ciepłe, ale niekompetentne**, wobec których ludzie odczuwają **litość lub współczucie**, co jest ambiwalentną emocją (współczucie wobec kogoś tylko tak długo, jak długo jego status pozostaje niższy), oraz grup stereotypowo postrzeganych jako **zimne, ale kompetentne**, które wywołują u ludzi **zawiść (podziwiają ich, ale czują do nich niechęć)**, co również jest ambiwalentną emocją.

2. SOCJO-KULTUROWE STEREOTYPY

W zasadzie, **każda z cech społeczno-demograficznych** stanowi kryterium podziału społeczeństwa na grupy społeczne, stając się jednocześnie **cechą kotwiczącą stereotypów**.

Wiele perspektyw teoretycznych sugeruje, że **osiągane dochody**, zwykle sygnalizowane poprzez ubiór i zachowanie społeczne, **znacząco zwiększają stereotypy dotyczące “klasy społecznej”** (Kraus i in., 2017). Bogaci są postrzegani jako bardziej kompetentni niż biedni, biedni z kolei są postrzegani jako cieplejsi, co jest formą rekompensaty społecznej za ich niższy majątek i status (Durante i in., 2017). Aktualne badania Connora i in. (2021) wykazały, że cele dotyczące wysokich dochodów są obecnie postrzegane jako cieplejsze, a cele dotyczące niskich dochodów jako mniej ciepłe, gdy rozpatruje się je w kontekście większych nierówności. Choć mają one charakter eksploracyjny, wyniki te wskazują na możliwość, że zamiast by sygnalizowana społecznie nierówność powodowała ambiwalentne stereotypy dotyczące bogatych i biednych, może ona w rzeczywistości prowadzić do jednolicie pozytywnego postrzegania osób o wysokich dochodach i jednolicie negatywnego postrzegania osób o niskich dochodach pod względem zarówno kompetencji, jak i ciepła.

Mimo że więcej osób niż w przeszłości odkłada decyzję o zawarciu **związku małżeńskiego** lub wcale się na niego nie decyduje, w wielu krajach małżeństwo nadal jest postrzegane jako normatywny etap rozwoju, co **prowadzi do utrzymywania się pewnych stereotypów**. Wiele badań wykazało, że osoby samotne, zwłaszcza te, które nie pozostają w związkach romantycznych, są postrzegane jako mniej odpowiedzialne, mniej dojrzałe i mniej zrównoważone niż osoby pozostające w związkach małżeńskich (Morris, DePaulo, Hertel i Taylor, 2008). Na podstawie tych stereotypów można by się spodziewać, że osoby samotne są postrzegane jako mniej zaangażowane w swoją pracę i mniej prawdopodobne, że odniosą sukces jako pracownicy w porównaniu z osobami pozostającymi w związkach małżeńskich. W związku z tym mogą być dyskryminowane przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu. Z drugiej strony, jak zauważa DePaulo (2006), niektóre dowody anegdotyczne sugerują, że ludzie oczekują, że osoby samotne będą zdolne i chętne do pracy dłużej niż osoby w związkach małżeńskich, ponieważ osoby samotne mogą mieć mniej zobowiązań poza pracą, co może prowadzić do faworyzowania osób samotnych przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu.

Stereotypy dotyczące płci i roli rodzicielskiej są również powiązane ze stanem cywilnym. Tradycyjne postrzeganie małżeństwa jako związku, w którym kobiety ponoszą większą odpowiedzialność społeczną poza miejscem pracy (np. Hoobler, Wayne i Lemmon, 2009) może sprzyjać postrzeganiu **kobiet zamężnych** jako mniej odpowiednich do zatrudnienia w porównaniu z **kobietami samotnymi**. W szczególności oczekiwania wobec macierzyństwa mogą powodować błędne postrzeganie szans kobiet zamężnych na zatrudnienie. Badania wskazują, że pracodawcy dyskryminują **matki**, które otrzymują niższe pensje niż kobiety bezdzietne (Anderson, Binder i Krause, 2003), nawet w krajach, w których poziom równości płci jest na ogół wysoki, takich jak Norwegia (Hardoy i Schone, 2008). Kobiety z dziećmi są uznawane za mniej kompetentne i zaangażowane w swoją pracę niż kobiety bezdzietne,



pracodawcy rządziej odpowiadają na aplikacje kobiet z dziećmi niż **kobiet bezdzietnych**, a ponadto posiadanie dzieci nie jest w ogóle brane pod uwagę w przypadku mężczyzn (Correll, Benard i Paik, 2007). Chociaż badania pokazują, że praca i rodzina mogą przynosić korzyści obu stronom (Casper i in., 2018), większość firm nadal uważa, że problemy rodzinne często osłabiają zdolność pracowników do efektywnego wykonywania obowiązków zawodowych. Pogląd ten opiera się na koncepcji "schematu poświęcenia pracy", który odzwierciedla tradycyjne założenie, że pracownicy powinni stawiać pracę na pierwszym miejscu przed innymi życiowymi zajęciami (Bourdeau i in., 2018).

Stereotypy etniczne są zazwyczaj **związane z narodowością**, odnoszą się do **uogólnionych ocen moralności i kompetencji**, oraz różnią się w zależności od tego, czy występują jako stereotypy dotyczące grupy wewnętrznej czy grupy zewnętrznej. Wyniki badania Phalet i Pope (1997) ujawniły między innymi: 1/ całkowicie negatywny stereotyp „grzesznika” dotyczący mniejszości cygańskiej i tureckiej, Białorusinów widzianych przez Polaków, Rosjan widzianych przez kraje Europy Środkowej oraz autostereotyp Bułgarii, 2/ niejednoznaczny stereotyp „grzesznego zwycięzcy” dotyczący mniejszości niemieckiej i żydowskiej, Niemców i Włochów (poza Białorusinami) oraz autostereotypy Polski, Rosji i Węgier, 3/ całkowicie pozytywny stereotyp cnotliwego zwycięzcy dotyczący Anglików, Włochów oraz autostereotypy Czech i Białorusi. Aktualne badania dostarczają empirycznych dowodów na zmieniający się charakter stereotypów etnicznych. W badaniu holenderskich mediów (Kroon, Trilling, Raats, 2021) ujawniono powszechnie akceptowane wymiary **treści stereotypów etnicznych – atrybuty niskiego statusu i wysokiego ryzyka** – ale badacze podkreślają, że nie są one prawdziwym odzwierciedleniem tego, co faktycznie dzieje się w społeczeństwie. Inne badania ujawniły, że ludzie **postrzegają „pochodzenie etniczne”** (i cechy stereotypowo mu przypisywane) **jako wynik uwarunkowań genetycznych** (Schmalor, Cheung, Heine, 2021).

Choć powszechnie wiadomo, że **stereotypy dotyczące profesji (zawodów)** nadal mają duże znaczenie, należy przyznać, że badania nad stereotypowym charakterem zawodów są wciąż w stadium początkowym. Badania Fiske i Dupree (2014) wykazały, że poszczególne zawody są postrzegane w kontekście ciepła/kompetencji i mogą różnicować kategorie zawodowe, a ponadto są powiązane ze strukturą społeczną (statusem społecznym/konkurencyjnością). Badania przeprowadzone przez He i in. (2019) wykazały, że na rynku pracy „ciepłe” kobiety, ale mniej kompetentne niż mężczyźni, są częściej reprezentowane w zawodach „opiekuńczych”, podczas gdy na przykład Azjaci, którzy są stereotypowo postrzegani jako wysoce kompetentni, ale nie „ciepli”, byli częściej reprezentowani w zawodach „technologicznych”. Badania Strinić, Carlsson i Agerström (2022) potwierdziły, że **ciepło i kompetencje nadal stanowią podstawową treść stereotypu**, jaki pracujący zawodowo ludzie kojarzą z popularnymi zawodami na rynku pracy, a **stereotypy społeczne i zawodowe oddziałują na siebie**, powodując dyskryminację na rynku pracy.

Jeśli chodzi o przypadek Grecji, stereotypy płciowe dotyczące kobiet jako menedżerów wydają się być obecne w greckiej kulturze i mogą przynajmniej częściowo wyjaśniać dobrze udokumentowany fakt, że kobiety są nadal niedoreprezentowane w greckiej społeczności biznesowej. Kobiety, które aspirują do kariery menedżerskiej w korporacyjnej Grecji, prawdopodobnie będą musiały stawić czoła silnym barierom postaw. Zgodnie z wynikami badań, pracownicy płci męskiej mają stosunkowo negatywne stereotypowe postawy w porównaniu do swoich odpowiedniczek płci żeńskiej. Co

ważniejsze, płęć była zdecydowanie najbardziej wpływowym czynnikiem, wśród cech osobistych i organizacyjnych, w wyjaśnianiu różnicy w postawach, co jest zgodne z perspektywą skoncentrowaną na płci (Mihail, 2006).

Bardzo często zdarza się, że stereotyp jest bezpośrednio związany z zawodem i jego wizerunkiem, a bibliotekarze są tego przykładem. Pozytywny wizerunek publiczny jest niezbędny dla profesjonalistów w każdym zawodzie. Dlatego zawód bibliotekarza nie jest wyjątkiem. Chcąc skupić się na obecnym wizerunku bibliotekarza-mężczyzny, dochodzimy do wniosku, że bibliotekarz-mężczyzna nie chce być postrzegany jako posiadający elementy stereotypu kobiecego (Katsiki, Tsoli, 2016).

Wydaje się, że **religia** we współczesnym świecie nie jest już powszechnym źródłem stereotypów. Jednak trwające badania pokazują ich występowanie przy mieszaniu cech społeczno-demograficznych grup społecznych, zwłaszcza jeśli religia jest jednym z atrybutów "osoby" w "specjalnej" sytuacji.

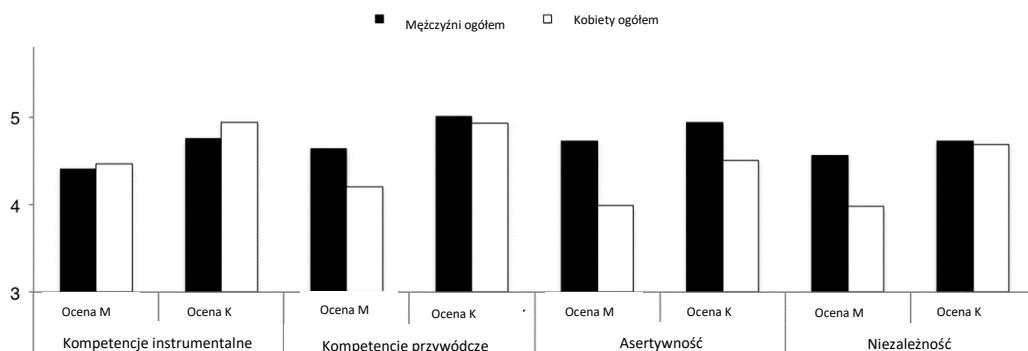
Niektóre badania wykazały, że **pary o mieszanych wyznaniach religijnych mogą spotykać się z dyskryminacją społeczną**, zwłaszcza ze strony swoich rodzin, które postrzegają małżeństwa mieszane jako źródło zagrożenia dla tożsamości narodowej i spójności społecznej (Koelet i de Valk, 2016; Rodríguez-García i in., 2016). Badania nad związkami mieszanymi w sześciu różnych krajach Ameryki Północnej i Europy (Kanada, Stany Zjednoczone, Francja, Niemcy, Anglia i Holandia), sugerują, że religia, a konkretnie "szczególnie wyjątkowa pozycja islamu" (Alba i Foner, 2015: 40) wyłaniają się jako najważniejsze czynniki podziałów społecznych w Europie. Badanie w Hiszpanii wykazało, że odrzucenie przez rodzinę opiera się na negatywnych stereotypach i uprzedzeniach związanych z pochodzeniem partnera, religią (zwłaszcza islamem), płcią lub klasą społeczną (i często krzyżujące się) (Rodríguez-García i in., 2016: 539). Badania nad **stereotypami wśród wyznawców konkretnych religii** w miejscu pracy ujawniają, że chrześcijanie mają tendencję do łączenia odczuwanej dyskryminacji z osobistą pobożnością lub zajmowaniem określonego stanowiska moralnego w miejscu pracy. Muzułmanie, Żydzi i osoby niereligijne mają tendencję do łączenia dyskryminacji ze stereotypami grupowymi i opisują, że czują się postrzegani jako religijnie obcy lub odmienni (Schneider i in., 2022).

Stereotypy prowadzą do tworzenia postaw, które nieświadomie wpływają na myślenie i działanie. Są to skróty poznawcze, które pozwalają jednostce przetwarzać mnóstwo nowych informacji w oparciu o zestaw formalnych cech. Chociaż odnoszą się do cech grupy i dlatego działają w sposób abstrakcyjny i często uproszczony, są często myląco i błędnie stosowane do postaw indywidualnych oraz do mniejszości etnicznych i kulturowych (Ksenofontos, Chatzisotiriou, 2014).

Choć jesteśmy świadkami wielu zmian w rzeczywistości społecznej, to **płęć i wiek zdają się być najbardziej uporczywymi stereotypami**.

Płeć jest nadal stereotypowo kojarzona z pewnymi cechami jej przedstawicieli, jak pokazano na poniższym rysunku. Z jednej strony wyniki wskazują, że pomimo zmian społecznych wiele aspektów tradycyjnych stereotypów płciowych nadal się utrzymuje. Zarówno mężczyźni, jak i kobiety postrzegali 1/ mężczyzn ogólnie jako bardziej asertywnych niż kobiety, 2/ kobiety ogólnie jako bardziej troskliwe o innych, towarzyskie i wrażliwe emocjonalnie niż mężczyźni ogólnie, co odpowiada samoocenie dokonanej w badaniu. Z drugiej strony wyniki wskazują na znaczne odstępstwa od tradycyjnych poglądów – w przeciwieństwie do mężczyzn kobiety ”nie czują się” mniej kompetentne pod względem przywództwa (Hentschel, Heilman, Peus, 2019).

RYSUNEK 2. Oceny wymiarów sprawczości (kompetencje instrumentalne, kompetencje przywódcze, asertywność, niezależność) mężczyzn w ogóle i kobiet w ogóle przez oceniających mężczyzn i kobiety



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

Siła i trwałość stereotypów płciowych nadal charakteryzują wybory dokonywane przez młode płcie. Dziewczęta nadal są mniej zainteresowane informatyką i inżynierią niż chłopcy, niezależnie od innych cech grup, do których należą (Master, Meltzoff, Cheryan, 2021).

Grecja jest jednym z niewielu krajów, w którym część studentek wychowania fizycznego i nauk sportowych (w zależności od uczelni, w której się uczą) nadal uczy się w klasach jednopłciowych, oddzielonych od swoich kolegów. Ten podział opiera się na stereotypach dotyczących płci i dominujących przekonaniach biologicznych, że kobiety są biologicznie gorsze od mężczyzn i dlatego nie byłyby w stanie dotrzymać kroku w klasach sportowych mieszanych płciowo. Chroni (2006) argumentował, że będąc wykształconymi w tym kontekście, trenerzy płci męskiej i żeńskiej oraz nauczyciele wychowania fizycznego odtwarzają te same stereotypy płciowe, pracując w klubach sportowych lub szkołach. Tak więc stereotypy płciowe na greckich boiskach sportowych i w szkołach są wzmacniane przez instytucje i odtwarzane zarówno przez trenerów płci męskiej, jak i żeńskiej oraz nauczycieli wychowania fizycznego (Kavoura, i in., 2014).

Powszechne stereotypy wiążą wysokie zdolności intelektualne (błyskotliwość, geniusz itp.) bardziej z mężczyznami niż z kobietami, co zniechęca kobiety do podejmowania prestiżowych karier; innymi słowy, kobiety są niedoreprezentowane w dziedzinach, których przedstawiciele cenią błyskotliwość (np. fizyka i filozofia). Badania ujawniają, że stereotypy te są popierane przez dzieci już w wieku 6 lat i wpływają na ich zainteresowania. W szczególności 6-letnie dziewczynki rzadziej niż chłopcy wierzą, że przedstawiciele ich płci są "naprawdę, naprawdę inteligentni". Ponadto w wieku sześciu lat dziewczynki zaczynają unikać zajęć, które rzekomo są przeznaczone dla dzieci, które są "naprawdę, naprawdę inteligentne". (Bian i in., 2017).

Seksizm - nierówność płci - wyrażana była przez cały czas i nadal istnieje w większości społeczeństw do dziś, mając ideologiczną, a czasem nawet instytucjonalną legitymację. Biologiczne różnice między płciami były wykorzystywane do uzasadniania i interpretowania nierówności jako uwarunkowanych genetycznie, a w konsekwencji do wpajania i wskazywania społecznej funkcjonalności jednostek w zależności od płci. Jednak, dopóki nierówność jest redukowalna do natury ludzkiej, należy ją uznać za deterministycznie akceptowalną, a w konsekwencji wszelkie zmagania o zmianę społeczną należy uznać za daremne (Maltezou i Koulaousides, 2020).

Najczęstszym stereotypowym postrzeganiem, które obejmuje niepożądane cechy, jest to, że **osoby starsze** są słabe i kruche oraz mają ograniczone zdolności fizyczne i poznawcze, podczas gdy postrzeganie, że nie są w stanie rozwijać nowych umiejętności jest równie powszechne. Bardziej szczegółowo, niepożądane cechy są również przypisywane pracownikom powyżej pięćdziesiątego piątego roku życia, takie jak niska produktywność, kreatywność i energia, brak umiejętności informatycznych, brak ostrożności, brak zdolności adaptacyjnych, sztywność i opór przed zmianami (Chaikalis-Petritsis, 2018).

Osoby starsze dostrzegają **silny związek między złym stanem zdrowia a starzeniem się**, który jest systematycznie wzmacniany przez porównania z wyidealizowanymi obrazami siły i piękna młodych ludzi prezentowanymi w mediach. Jednakże te porównania między osobami młodszymi i starszymi mogą stać się okazją do biernego skrzywdzenia tych drugich, ponieważ internalizując stereotypy, osoby starsze mogą wykonywać codzienne czynności



gorzej, niż mogłyby w rzeczywistości, a zatem mogą pokazywać i wierzyć, że są bardziej zależni od pomocy innych, niż jest to faktycznie konieczne (Chaikalis-Petritsis, 2018).

Biorąc pod uwagę **stan zdrowia jako czynnik stereotypizacji**, warto zauważyć (pomimo braku istotnych wyników badań), że różne choroby psychiczne powodują uprzedzenia (schizofrenia, depresja, lęk), podobnie jak HIV/AIDS i nadużywanie substancji. Nie wiadomo, czy źródłem stereotypizacji jest „strach” przed zdrowiem związanym z chorobą, czy też status społeczno-ekonomiczny wynikający z choroby może być kryterium uprzedzeń i stronniczości.

3. JĘZYKOWA REPREZENTACJA STEREOTYPÓW

Wszystkie rodzaje stereotypów mają swoje **odpowiedniki językowe**, z których wiele jest dodatkowo reprezentowanych przez elementy wizualne, obecne w literaturze, scenach filmowych, reklamach i mediach w ogóle.

Wyniki badania przeprowadzonego przez amerykańskich naukowców (Charlesworth i in., 2021), w którym wykorzystano ponad 65 milionów słów do określenia obecności i skali setek stereotypów płciowych w języku dorosłych i dzieci, udowodniły powiązania między płcią (męską i żeńską) a dobrze zbadanymi cechami prac domowych, sztuką - naukami ścisłymi, matematyką - czytaniem oraz dobrem - złem, a także z setkami cech i etykiet zawodowych. Wyniki te podkreślają, że **stereotypy płciowe, subtelnie wyrażane poprzez wzorce współwystępowania słów w języku**, są głęboko osadzone w eterze społecznym. Wyniki te można postrzegać jako dowód empiryczny, że **stereotypy są zbiorowymi reprezentacjami, które są silnie obecne w naszym języku** i mają potencjał kształtowania sposobu, w jaki społeczeństwo myśli o grupach społecznych i je traktuje.

Podobne badanie przeprowadził Ng (2021) z wykorzystaniem bazy danych zawierającej 1,1 miliarda słów, składającej się z British National Corpus i Corpus of Contemporary American English, obejmującej takie gatunki jak telewizja mówiona, beletrystyka, czasopisma, gazety, aby zapewnić kompleksowy obraz dyskryminacji ze względu na wiek w Wielkiej Brytanii i USA. Kluczowy wniosek płynący z wyników jest spójny, choć niepokojący: **liczba negatywnych opisów osób starszych przewyższa liczbę pozytywnych aż sześciokrotnie**. Negatywne opisy mają tendencję do bycia fizycznymi, podczas gdy pozytywne opisy mają tendencję do bycia behawioralnymi. Ageizm jest najwyższy w magazynach, a następnie w gatunkach mówionych, gazetach i fikcji. Wyniki podkreślają potrzebę większej świadomości społecznej na

temat ageizmu i stanowią podstawę do opracowania ukierunkowanych kampanii społecznych w celu zwalczania ageizmu - jednego z najbardziej szkodliwych zagrożeń naszego pokolenia.

Jednym z najbardziej rozpowszechnionych stereotypów jest **stereotyp płciowy, który obejmuje oczekiwania co do konkretnych kolorów** kojarzonych z różnymi płciami. W kulturze zachodniej dziewczęta często ubierają się na różowo, a chłopcy na niebiesko. Te skojarzenia płciowe z kolorem mogą trwać od dzieciństwa do dorosłości.

Kolory związane z płcią funkcjonują jako symbole realizowane w stereotypach płciowych. Kolorowy symbol związany z płcią jest ważnym narzędziem dla ludzi do oceny płci osoby w sposób oszczędzający czas i energię (Li i in., 2021). Ponadto kolorowe symbole związane z płcią mogą wzmacniać myślenie i zachowanie oparte na stereotypach płciowych. Na przykład kilka badań wykazało, że kolory związane z płcią (tj. różowy kontra niebieski) mogą aktywować stereotypowe myślenie uczestników, prowadząc ich do zachowań bardziej zgodnych ze stereotypami płciowymi (Cunningham i Macrae, 2011; Yeung i Wong, 2018).



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

Niestety kolor nie jest jedynym wymiarem stereotypów dotyczących płci i wieku. **Zewnątrz, mimika twarzy i tło przedstawianego obrazu** (np. w mediach, ilustracjach książkowych) również **niosą stereotypy**.

Podsumowanie

Liczne badania potwierdzają, że rodzaje stereotypów wynikają z cech, jakie mają poszczególne osoby, tworząc grupy społeczne. Cechy te są najczęściej ze sobą kojarzone (np. płeć i zawód, płeć i rola społeczna, wiek i kompetencje, wiek i zdrowie itp.), powodując z jednej strony łatwość "poruszania się" w świecie społecznym, a z drugiej strony uprzedzenia, na podstawie których dochodzi do dyskryminacji.

Bibliografia cytowana

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 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/qyega>.
- 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. Chatzisiotiriou, 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.

Inne źródła

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>.