



Dofinansowane przez
Unię Europejską



RAMA KURSU EASY

MODUŁ 4.

INDYWIDUALNE I SPOŁECZNE SKUTKI STEREOTYPIZACJI

Redaktor

Wanda Baranowska
Uniwersytet Łódzki, Polska

Autorzy

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

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

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 4 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

4.1. INTERNALIZACJA STEREOTYPÓW	4
4.2. INDYWIDUALNE SKUTKI INTERNALIZACJI (NEGATYWNYCH) STEREOTYPÓW	5
4.2.1. Samosprawdzająca się przepowiednia	5
4.2.2. Efekt zagrożenia stereotypem	6
4.2.3. Wpływ na samoocenę, aspiracje i rozwój	6
4.2.4. Przyjęcie negatywnej tożsamości grupowej	7
4.2.5. Zaburzenia psychiczne i somatyczne	8
4.3. GRUPOWE I OGÓLNOSPÓŁECZNE SKUTKI STEREOTYPÓW	9

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'.



4.1. INTERNALIZACJA STEREOTYPÓW

Stereotypy ułatwiają szybkie przetwarzanie informacji o różnych grupach społecznych. Pozwalają nam szybko kategoryzować i organizować ogromne ilości danych, co może być pomocne w codziennym funkcjonowaniu ludzi. Te uogólnienia pomagają zrozumieć świat i ułatwiają komunikację poprzez istnienie wspólnych przekonań lub oczekiwań dotyczących niektórych grup społecznych (Fiske 1998).

Funkcjonowanie stereotypów w społeczeństwie może mieć zarówno **indywidualne**, jak i **społeczne konsekwencje**. W tym kontekście, należy wspomnieć o **internalizacji negatywnych stereotypów**.

‘internalizacja negatywnych stereotypów’

to proces, w którym jednostka akceptuje i zaczyna wierzyć w negatywne przekonania lub stereotypy na temat swojej grupy społecznej, co w efekcie prowadzi do uwewnętrznienia tych przekonań jako części swojej tożsamości

Kiedy jednostka wewnętrznie akceptuje negatywne stereotypy odnoszące się do grupy, do której należy, może to wpływać na to, jak się czuje, zachowuje i postrzega siebie. Internalizacja może prowadzić do tego, że jednostka zaczyna identyfikować się z tymi negatywnymi cechami lub przekonaniami, co może wpływać na jej zachowanie, samoocenę i ścieżkę rozwoju.

Internalizacja negatywnych stereotypów często wynika z **presji społecznej**, doświadczenia ciągłej ekspozycji na **negatywne osądy** lub **stereotypy związane z określoną grupą społeczną**. **Osoby**, które są stale konfrontowane z **negatywnymi opiniami** na temat swojej grupy, mogą w końcu **zacząć wierzyć w te opinie i uwewnętrznzić je jako część własnego sposobu myślenia o sobie samym**.

Proces ten może mieć **negatywne konsekwencje dla jednostki**, w tym **obniżoną samoocenę, ograniczone możliwości rozwoju osobistego i wpływ na interakcje społeczne**. Ma to również **konsekwencje społeczne**. Internalizacja negatywnych stereotypów może prowadzić do **nierówności społecznych i ograniczać możliwości rozwoju** w różnych obszarach życia dla szczególnie uzdolnionych osób (internalizacja negatywnych przekonań może stanowić barierę dla rozwoju indywidualnego i społecznego, ograniczając ich możliwości i aspiracje). **Internalizacja negatywnych stereotypów może prowadzić do dyskryminacji, ograniczając możliwości danej grupy społecznej w zakresie**

edukacji, pracy lub równego uczestnictwa w życiu społecznym. Negatywne stereotypy mogą prowadzić do napięć i konfliktów między różnymi grupami społecznymi, co z kolei wpływa na spójność społeczną (Schmalor, Cheung 2021).

4.2. INDYWIDUALNE SKUTKI INTERNALIZACJI (NEGATYWNYCH) STEREOTYPÓW

4.2.1. Samosprawdzająca się przepowiednia

Wyniki wielu badań empirycznych sugerują, że rozwój i funkcjonowanie stereotypów może rozpocząć się w dzieciństwie i zakorzenić się w wieku dorosłym, może działać podświadomie i zwykle staje się autostereotypem, który determinuje działania jednostek (Levy, 2003).

Kiedy jednostki są stereotypizowane, mogą dostosowywać się do tych stereotypów, co może wzmacniać i utrwalać ich nieprawdziwe przekonania na swój temat. Na przykład, jeśli dana osoba jest stale informowana, że nie jest w czymś dobra z powodu funkcjonującego stereotypu, może zacząć w to wierzyć i w konsekwencji działać zgodnie z tym przekonaniem.

W rezultacie zinternalizowane przez jednostkę stereotypy mogą stać się, działającymi podświadomie, autostereotypami. Zinternalizowane autostereotypy skutkują niepotrzebnymi ograniczeniami, które w konsekwencji działają jak samospełniająca się przepowiednia (Levy, 2003).

Samosprawdzająca się przepowiednia opiera się zatem na mechanizmie funkcjonalnej internalizacji.

'Funkcjonalna internalizacja'

to proces, w którym jednostka przyjmuje i uznaje za własne pewne aspekty stereotypu w celu dostosowania swojego zachowania do oczekiwań społecznych lub uniknięcia negatywnych konsekwencji związanych ze stereotypem.

Kiedy dana osoba wierzy w negatywny stereotyp dotyczący jej własnej grupy, może wewnętrznie zaakceptować treść tego stereotypu. W rezultacie może dostosować swoje zachowanie tak, by było zgodne z ideą stereotypu (Burkley, Blanton, 2009). Aktywacja stereotypów (zwłaszcza negatywnych) może skłonić jednostki do zachowywania się w sposób zgodny ze stereotypem, efekt określany jest jako asymilacja behawioralna (Levy, 2003).

Funkcjonalna internalizacja stereotypu może wynikać z presji społecznej, chęci uniknięcia stygmatyzacji lub świadomości oczekiwań wobec danej grupy. Osoby, które wewnętrznie akceptują negatywne stereotypy na temat własnej grupy, mogą dostosowywać swoje zachowanie do tych przekonań, nawet jeśli nie są one zgodne z ich rzeczywistymi umiejętnościami lub osobowością (Durante, 2017).

Jest to proces, który może mieć negatywne konsekwencje dla jednostki, ponieważ może prowadzić do zmniejszenia możliwości rozwoju, obniżenia poczucia własnej wartości i ograniczenia samorealizacji (Burkley, Blanton, 2009).

4.2.2. Efekt zagrożenia stereotypem

Z efektem samospełniającej się przepowiedni związany jest **proces zagrożenia stereotypem**. Świadomość stereotypów na temat własnej grupy społecznej może prowadzić do niepokoju i obniżonej wydajności w sytuacjach, w których te stereotypy są istotne. Na przykład, jeśli osoba z grupy mniejszościowej jest świadoma stereotypu, że jej grupa nie jest dobra w określonym zadaniu, może osiągać gorsze wyniki z powodu obawy przed potwierdzeniem tego stereotypu.

Gdy dana osoba jest świadoma tego, że może stać się/być celem negatywnych stereotypów, a jednocześnie obawia się lub czuje się zagrożona potwierdzeniem tych stereotypów, może aktywować niekorzystne zachowanie, skutecznie poświadczając postrzegane stereotypy w społeczeństwie (zagrożenie stereotypem) (Finkelstein, Voyles, 2015).

4.2.3. Wpływ na samoocenę, aspiracje i rozwój

Stereotypy mają znaczący wpływ na samoocenę danej osoby. **Wpływają one na postrzeganie siebie przez daną osobę** w kategoriach przypisywanych cech grupowych, **a także określają oczekiwania danej osoby wobec siebie**.

Podleganie stereotypom może wpływać na to, jak dana osoba postrzega samą siebie. Ciągła ekspozycja na negatywne stereotypy może prowadzić do obniżenia poczucia własnej wartości i budowania negatywnego obrazu siebie. Internalizacja negatywnych stereotypów może zatem prowadzić do obniżonej samooceny. Negatywne stereotypy mogą zniechęcać ludzi do osiągania celów lub podejmowania wysiłku w określonym obszarze (obniżony poziom motywacji), co może prowadzić do braku zaangażowania i niższej samooceny. Stereotypy wpływają na sposób, w jaki dana osoba postrzega swoje umiejętności. Jeśli dana osoba wierzy w negatywne stereotypy na temat swojej grupy, może wierzyć, że nie jest w stanie osiągnąć pewnych rzeczy, co w efekcie ogranicza jej aspiracje i rozwój (Burkley, Blanton, 2009).



Efekt ten nazywany jest zagrożeniem stereotypowym i może być doświadczany bez zdecydowanie stereotypowego traktowania ze strony innych - obawa przed dyskryminacją wystarczy, aby wywołać poczucie zagrożenia (von Hippel, Kalokerinos & Zacher, 2017). Zagrożenia stereotypowe są ściśle związane ze stresem, niepokojem i brakiem zaangażowania, które zmniejszają pamięć roboczą i mogą prowadzić do negatywnych postaw i wzorców zachowań (Hoyt & Blascovich, 2010).

Niezależnie od tego, czy stereotypy są pozytywne czy negatywne, ich wpływ na samoocenę jednostki jest ważny. Dlatego istotne jest budowanie świadomości i umiejętności rozpoznawania stereotypów oraz praca nad rozwijaniem bardziej pozytywnego i realnego obrazu siebie. Może to obejmować rozwijanie pewności siebie, odkrywanie i pielęgnowanie własnych mocnych stron oraz otwieranie się na wsparcie społeczne.

4.2.4. Przyjęcie negatywnej tożsamości grupowej

Tożsamość grupowa odnosi się do sposobu, w jaki **ludzie identyfikują się z określoną grupą społeczną** i jak ta **przynależność wpływa na ich samoocenę i sposób postrzegania świata**. Może ona **opierać się na różnych czynnikach**, takich jak **płeć, wiek, pochodzenie etniczne, religia, orientacja seksualna lub przynależność do określonej społeczności**. Tożsamość grupowa może wpływać na relacje społeczne. Członkowie tej samej grupy często czują więź i solidarność, co może prowadzić do wzajemnego wsparcia, ale także do podziałów lub konfliktów z innymi grupami. To kształtuje sposób, w jaki dana osoba postrzega samą siebie. Identyfikacja z konkretną grupą może sprzyjać poczuciu przynależności i dumy, ale może również przynieść negatywne konsekwencje, jeśli grupa podlega stygmatyzacji lub negatywnym stereotypom (Jetten, 2011).

'Przyjęcie negatywnej tożsamości grupowej'

jest procesem psychospołecznym, który może mieć poważne konsekwencje dla jednostki, zarówno pod względem emocjonalnym, jak i społecznym.

Przyjęcie negatywnej tożsamości grupowej odnosi się do procesu, w którym jednostka identyfikuje się z negatywnymi stereotypami, przekonaniem lub cechami przypisywanymi jej grupie społecznej. Może to wynikać z internalizacji tych negatywnych przekonań i przyjęcia ich jako części własnej tożsamości (Charlesworth, 2021).

Osoby, które przyjmują negatywną tożsamość grupową, mogą identyfikować się z negatywnymi aspektami przypisywanymi ich grupie społecznej. Mogą wierzyć w negatywne stereotypy na temat swojej grupy i zinternalizować je jako własne przekonania. Może to prowadzić do poczucia niższej wartości osobistej, poczucia wykluczenia społecznego i ograniczenia możliwości rozwoju.



Proces ten może być **wynikiem doświadczania stygmatyzacji lub presji społecznej**. Osoby, które doświadczają ciągłych negatywnych osądów ze strony społeczeństwa lub są narażone na negatywne stereotypy związane z ich grupą, mogą ostatecznie zaakceptować te osądy jako część siebie (Burkley, Blanton, 2009).

4.2.5. Zaburzenia psychiczne i somatyczne

Bycie obiektem stereotypów może wywierać presję społeczną na jednostkę, zmuszając ją do spełniania pewnych oczekiwań lub zmagania się z postrzeganiem narzuconym przez społeczeństwo. Wpływ negatywnych stereotypów jest niezaprzeczalnie szkodliwy dla tych, którzy są ich celem. **Dekady badań wykazały, że popieranie negatywnych stereotypów może prowadzić do obniżenia poczucia własnej wartości, a w niektórych przypadkach może nawet prowadzić do chorób psychosomatycznych i śmierci.** Poddawanie się myśleniu związanemu z działaniem stereotypów może prowadzić do **depresji, skutkuje gorszym powrotem do zdrowia po chorobie i szeregiem innych zaburzeń fizjologicznych.**

Stereotypy, które są poznawczą podstawą uprzedzeń i ogólnych przekonań na temat określonej grupy ludzi (w tym faworyzowania), **mogą również działać jako zewnętrzny stresor dla jednostek.** Osoby dotknięte stereotypami mogą doświadczać obaw przed byciem ocenianym przez innych, obaw przed byciem ocenianym przez stereotypy, co generuje stres i niepewność (Burkley, Blanton, 2009). Gärtner i in. (2022) zbadali stereotypizację osób z chorobami psychicznymi i odkryli, że negatywne stereotypy dotyczące ich **wymiarów ciepła i kompetencji (patrz Moduł 2, Model Treści Stereotypów)** doprowadziły ich do rozwinięcia **negatywnych emocji**, a tym samym wykazania **wyższego poziomu aktywnego lub biernego samookaleczenia** niż u osób zdrowych psychicznie. W tym kontekście możemy dostrzec **mechanizm autostereotypizacji i autostygmatyzacji.**

Pojawiające się badania wskazują jednak również na przeciwne sytuacje, w których **negatywne stereotypy mogą być przydatne dla osób, do których są kierowane.** W pewnych kontekstach negatywne stereotypy mogą wyjaśniać obecne ustalenia społeczne, promować porównania społeczne w grupie, zaspokajać potrzeby asymilacji i różnicowania oraz chronić poczucie własnej wartości przed stereotypowymi niepowodzeniami. **Oczywiste jest, że u podstaw popierania negatywnych stereotypów leżą różne motywy, a zatem może to skutkować zarówno negatywnymi, jak i pozytywnymi konsekwencjami dla jednostki (Burkley, Blanton 2009).**

Stereotypy mogą mieć rozległe skutki społeczne, zarówno na poziomie indywidualnym, jak i grupowym i ogólnospołecznym.

4.3. GRUPOWE I OGÓLNOSPÓŁECZNE SKUTKI STEREOTYPÓW

Na poziomie społecznym stereotypy często prowadzą do uprzedzeń, tj. negatywnych lub szkodliwych przekonań lub postaw wobec określonej grupy. Może to prowadzić do niesprawiedliwego traktowania i **marginalizacji osób w oparciu o ich postrzeganą przynależność do grupy**, a nie ich indywidualne cechy i umiejętności (Charlesworth, 2021).

Stereotypy mają tendencję do utrwalania **nierówności społecznych, ponieważ wpływają na sposób, w jaki grupy są postrzegane i traktowane** w różnych obszarach życia, takich jak zatrudnienie, edukacja czy opieka zdrowotna.

W odniesieniu do działania stereotypów, obserwuje się **samowykluczenie u osób, które podlegają negatywnym stereotypom**. Osoby te mogą zinternalizować negatywne przekonania i unikać pewnych sytuacji lub możliwości, przekonane, że nie mają do nich prawa lub nie odniosą sukcesu z powodu stereotypów (Rodríguez-García, 2016). Następuje wówczas **wzmocnienie stereotypowych osądów na temat grupy, do której należą**.

Stereotypy ograniczają zdolności jednostek, co może prowadzić do zmniejszenia aspiracji, wyboru kariery lub działań, które mogłyby przyczynić się do rozwoju osobistego, ale co ważne, mogłyby **również przyczynić się do rozwoju grupy i społeczeństwa jako całości**.

Stereotypy mogą wpływać na to, jak grupy postrzegają siebie i jak się identyfikują. Czasami **grupy próbują przeciwstawić się stereotypom, co może prowadzić do silniejszego poczucia wspólnoty, ale także do wzmocnienia separacji między różnymi grupami społecznymi**.

Stereotypy mogą wpływać na sposób, w jaki ludzie postrzegają informacje o innych, prowadząc do zniekształconego postrzegania i osądzania ludzi na podstawie ich przynależności do określonych grup (Rodríguez-García, 2016). Przypisywanie ludzi do kategorii społecznych, które są powiązane ze stereotypami, odbywa się poprzez proces **stygmatyzacji**, tj. społecznego rozgraniczenia grupy lub osób stygmatyzowanych lub tzw. **etykietowania**. Stygmatyzacja podkreśla wyolbrzymioną cechę danej osoby opartą wyłącznie na jej przynależności do danej grupy społecznej z wyłączeniem innych grup. Będąc napiętnowanym, osoba rozwija oczekiwania dotyczące przestrzegania norm zachowania zgodnych z przypisanym piętnem (Kilian, 2018). W komunikacji i relacjach międzyludzkich toczy się swoista „gra”, którą dobrze ilustruje wzorzec **doświadczanego zagrożenia** przedstawiony przez Santosa i in. (2023).

Rysunek 1. Stereotypy, źródło vs. cel zagrożenia

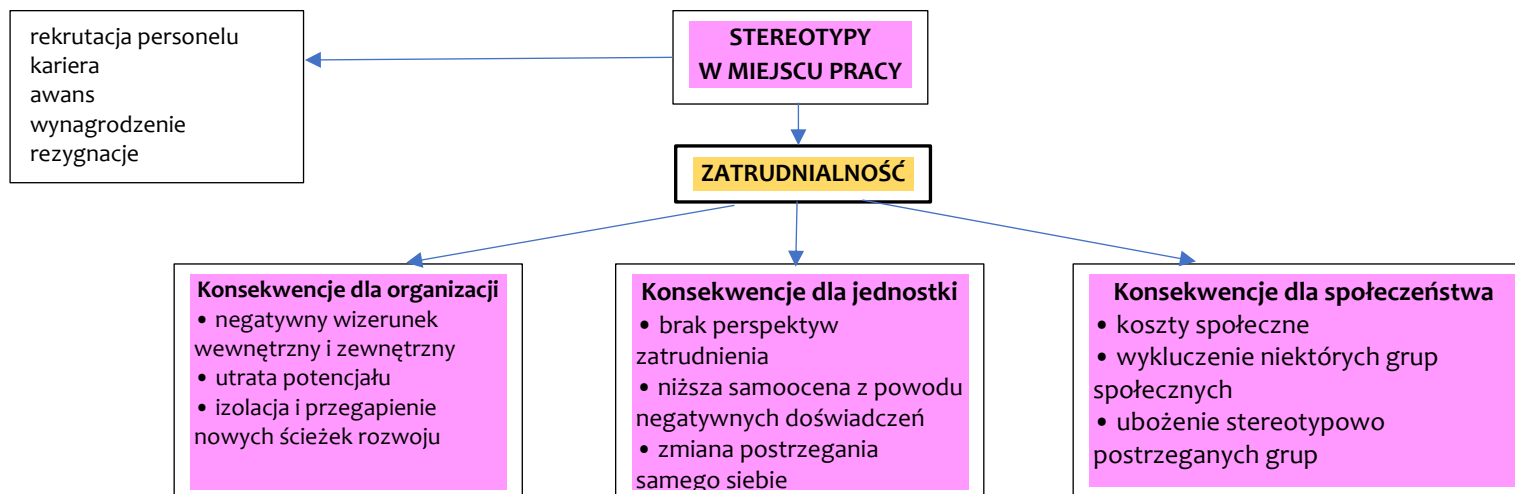
Źródło zagrożenia	Cel zagrożenia	
	SAMOOCENA	GRUPA
Samoocena	<p>Zagrożenie samoakceptacji</p> <p>Obawiam się, że samo zachowanie, jest potwierdzeniem tego, że negatywne stereotypy na temat ich grupy, są prawdziwe.</p>	<p>Zagrożenia konceptu grupy</p> <p>Obawiam się, że samo zachowanie, potwierdza ci, że negatywne stereotypy twojej grupy, są prawdziwe dla twojej grupy.</p>
Członkowie grupy zewnętrznej	<p>Zagrożenie własnej reputacji (grupa zewnętrzna)</p> <p>Obawiam się, że samo zachowanie, mające potwierdzić członkom grupy zewnętrznej negatywne stereotypy ich grupy jest prawdziwe, a jednostka, w związku z tym, będzie oceniana i źle traktowana przez grupę zewnętrzną.</p>	<p>Zagrożenie własnej reputacji (grupa zewnętrzna)</p> <p>Obawiam się, że samo zachowanie utwierdza członków grupy zewnętrznej w przekonaniu, że negatywne stereotypy dotyczące ich grupy, a tym samym jednostki, będą oceniane i źle traktowane przez grupę zewnętrzną.</p>
Członkowie grupy	<p>Zagrożenie własnej reputacji (grupa własna)</p> <p>Boję się, że samo zachowanie potwierdza członkom grupy wewnętrznej, że negatywne stereotypy dotyczące danej grupy są prawdziwe, a zatem dana osoba będzie osądzana i źle traktowana przez grupę wewnętrzną.</p>	<p>Zagrożenie własnej reputacji (grupa własna)</p> <p>Boję się, że samo zachowanie utwierdza członków grupy wewnętrznej w negatywnych stereotypach na temat ich grupy, przez co dana osoba będzie osądzana i źle traktowana przez grupę wewnętrzną.</p>

Źródło: Santos i wsp. (2023: 1640), za Shapiro i Neuberg (2007)

Zagrożenie stereotypem jest określone jako forma ryzyka dla tożsamości społecznej i jest wywoływane przez sytuację, w której negatywny stereotyp jest tworzony przez grupę społeczną, która jest dewaluowana przez inną grupę lub w stosunku do niej (Pennington i in., 2016). Sytuacja konfliktu tożsamości widoczna w schemacie Santosa i in. (2023) jest wyzwalaczem strachu/lęku i zwiększa podatność jednostki (jako siebie i jako członka grupy) na negatywne stereotypy.

Stereotypy (i oparta na nich dyskryminacja) mają istotne **konsekwencje na rynku pracy**, zakłócając status zatrudnienia osób w organizacjach. Wyraźnie pokazuje to diagram opracowany przez Bednarską-Wnuk i Syper-Jędrzejak (2016), wymieniający **konsekwencje stereotypów dla organizacji, jednostek i społeczeństwa**.

Rysunek 2. Konsekwencje stereotypów w miejscu pracy dla szans na zatrudnienie



Źródło: Bednarska-Wnuk, Syper-Jedrzejak, 2016, s. 96

Autorzy diagramu zwracają uwagę, że **rekrutacja i selekcja pracowników**, a także **polityka awansów i karier** są procesami **bardzo wrażliwymi na wpływ stereotypów**. Prowadzący je przełożony lub specjalista HR ocenia nie tylko kwalifikacje i osiągnięcia kandydata do zatrudnienia lub awansu, ale także jego inne cechy i właściwości, takie jak osobowość, zachowanie, umiejętności, potencjał do osiągnięcia sukcesu czy szeroko rozumiana przydatność dla organizacji. Jeśli **stereotypy lub uprzedzenia są obecne w przekonaniach osób prowadzących te procesy, dana osoba lub grupa osób może być faworyzowana lub odrzucana** w procesie rekrutacji lub awansu. Można się spodziewać, że w następstwie działań pojedynczych, stereotypowo myślących osób odpowiedzialnych za politykę zatrudniania i awansowania, cała organizacja narażona jest na „straty”, przyczyniając się ponadto do negatywnych zjawisk społecznych (np. **wykluczenia** i **pauperyzacji** pewnej grupy społecznej).

‘Pauperyzacja’
społeczny proces obniżania standardu życia jednostek lub społeczności; innymi słowy, stawanie się biedniejszym

Podsumowanie

Stereotypy i stereotypizacja mają poważne konsekwencje na poziomie indywidualnym, grupowym i społecznym. Powodują dyskryminację, stygmatyzację i autostygmatyzację, zakłócają komunikację między grupami społecznymi i obniżają jakość relacji międzyludzkich. Przyczyniają się do utrwalania uprzedzeń wobec określonych grup, co wpływa na kulturę i normy społeczne. Doświadczenie dyskryminacji i stygmatyzacji związanej ze stereotypami może prowadzić do problemów ze zdrowiem psychicznym, takich jak lęk, depresja lub niska samoocena.

Cytowana bibliografia

- Bednarska-Wnuk I, Syper-Jędrzejak M. (2016). THE MEANING OF STEREOTYPES IN THE WORKPLACE IN RESPECT OF EMPLOYABILITY, *Journal of Positive Management* 6(2):88. <https://doi.org/10.12775/JPM.2015.012>
- Burkley M., Blanton H. (2009). The Positive (and Negative) Consequences of Endorsing Negative Self-stereotypes, *Self and Identity*, 8:2-3, p.286-299, <https://doi.org/10.1080/15298860802505202>
- 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>
- 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>
- Finkelstein LM, King EB, Voyles EC (2015) Age metastereotyping and cross-age workplace interactions: a meta view of age stereotypes at work. *Work Aging Retire* 1:26–40
- Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. In D.T. Gilbert, S.T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (pp. 357–411). New York: McGraw-Hill.
- Gärtner, L., Asbrock, F., Euteneuer, F., Rief, W., Salzmann, S. (2022). Self-Stigma Among People with Mental Health Problems in Terms of Warmth and Competence, *Front. Psychol.* 13, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.877491>
- 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. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00011>

- Hoyt, C. L., & Blascovich, J. (2010). The role of leadership self-efficacy and stereotype activation on cardiovascular, behavioural, and self-report responses in the leadership domain. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 89–103. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.10.007>
- Jetten, J., Haslam, S. A., Haslam, C. (Eds.). (2011). *The social cure: Identity, health, and well-being*. Psychology Press.
- Kilian, M. (2018). INDIVIDUAL AND SOCIAL CONSEQUENCES, *Forum Pedagogiczne*, 2: 241, <https://doi.org/10.21697/fp.2018.2.17>
- Levy, B.R. (2003). Mind matters: cognitive and physical effects of aging self-stereotypes. *J Gerontol B* 58: p.203–p. 211
- Pennington, C.R., Heim, D., Levy, A.R., & Larkin, D.T. (2016). Twenty years of stereotype threat research: A review of psychological mediators. *PLOS One*, 11(1), 1–25. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0146487>
- 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>
- Santos, J., Andrade, E., Benevides, K. et al. (2023) Does gender stereotype threat affects the levels of aggressiveness, learning and flow in gamified learning environments? An experimental study. *Educ Inf Technol* 28, 1637–1662 (2023). <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11220-3>
- 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>
- Shapiro, J.R. & Neuberg, S.L (2007). From stereotype threat to stereotype threats: Implications of a multi-threat framework for causes, moderators, mediators, consequences, and interventions. *Personality and Social Psychology Review*, 11(2), 107–130.
- von Hippel, C., Kalokerinos, E. K., & Zacher, H. (2017). Stereotype threat and perceptions of family-friendly policies among female employees. *Frontiers in Psychology*, 7, Article 2043. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02043>