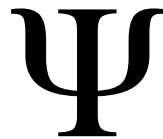




DET PSYKOLOGISKE FAKULTET



INTERNALISERING AV STATUS QUO
– korleis kvinner sjølve omfamnar og opprettheld sexisme

HOVUDOPPGÅVE

profesjonsstudiet i psykologi

Lisa Marie Ovesen

Vår 2014

Rettleiar:
Hege Høivik Bye

Forord

Eg har lenge undra meg over det at så mange kvinner ser ut til å vera negativt og fiendtleg innstilt mot andre kvinner. I lys av kvinner si tradisjonelt underlegne rolle i dei fleste samfunn skulle ein tru at kvinner både bevisst og ubevisst ville arbeida *mot* sexismen. I praksis ser det derimot ut til at kvinner ofte bidreg til å oppretthalda sexistiske haldningar mot eige kjønn. Då eg skulle finne tema for hovudoppgåva mi visste eg at eg ville skriva ei oppgåve med eit samfunnspsykologisk fokus. Med god hjelp frå ein fantastisk flink rettleiar har eg enda opp med ei oppgåve der eg ser nærare på mekanismane bak kvinners eigen omfamning av sexismen. Veggen frå dei første idémyldringane på Hege sitt kontor har vore lang, men spanande – og svært lærerik.

Eg vil først og framst retta ein stor takk til Hege Høivik Bye, som har vore ein engasjert og inspirerande rettleiar gjennom heile prosessen. Eg vil òg takka Åse Lundegaard Mattson for gode diskusjonar og innspel. Takk òg til Unn Husevik og Stein-Erik Ovesen for korrekturlesing og verdifull teknisk assistanse. Sist, men ikkje minst, vil eg takka sambuaren min, Mikael Andersen. Han har vore tålmodig og omsorgsfull dei siste månadane, og uvurderleg for gjennomføringa av hovudoppgåva.

Innhald

Samandrag.....	5
Abstract.....	6
Innleiing.....	7
Avgrensing og problemstilling.....	10
Kva er sexismen?.....	12
Modellar for sexismen.....	12
Effekten av sexismen på kvinner.....	17
Deskriptive og preskriptive stereotypiar.....	20
Systemrettferdigjeringperspektivet.....	25
Motstridande prosessar-modellen for venleg sexismen.....	31
Venleg sexismen som sjølvbeskytting.....	33
Kjønnsidentitetsmodellen.....	39
Nyare forklaringsperspektiv.....	44
Tvetydig egalitarianisme.....	45
Psykologisk privilegium og narsissisme.....	46
Diskusjon.....	48
Sexismen mot kvinner – av kvinner.....	49
Kvifor omfamnar kvinner sexismen mot seg sjølv og andre?.....	50
Korleis opprettheld kvinner sexismen mot seg sjølv og andre?.....	53
Kva kan gjerast for å minska kvinners omfamning av sexismen?.....	54
Konklusjon.....	56
Referansar.....	58

Samandrag

Kvinner blir i stadig mindre grad eksplisitt kjønnsdiskriminerte, men er framleis ei underlegen gruppe i verdssamanheng. Tidlegare forskning har ikkje sett nok på kvinner si eiga rolle i omfamning og oppretthald av sexismen mot kvinner, men dette har endra seg det siste tiåret. Med utgangspunkt i Glick og Fiske (1996) sin teori om ambivalent sexismen ser denne oppgåva nærare på moglege forklaringsperspektiv for kvifor og korleis kvinner sjølve omfamnar og opprettheld sexismen mot eige kjønn. Det ser ut til å vera minst to årsakar til at kvinner omfamnar sexistiske haldningar mot eiga kjønnsgruppe. For det første har mange kvinner internalisert deskriptive og preskriptive stereotypiar om korleis kvinner er og skal vera. Dette fører til eit behov for å oppretthalda status quo gjennom å legitimera og rettferdiggjera det patriarkalske samfunnet. I tillegg kan omfamning av venleg sexismen fungera som ein sjølvbeskyttingsmekanisme i fiendtlege samfunn. Det er også klart at individuelle skilnadar hos kvinner har noko å seia for tendensen til å omfamna og oppretthalda sexistiske haldningar. Sjølv om forskinga i større grad enn tidlegare fokuserer eksplisitt på kvinner si eiga rolle i oppretthald av sexismen er forklaringsmekanismane omfattande, og det trengst meir forskning på temaet.

Abstract

Though gender discrimination against women has decreased in recent years, women as a group occupy an inferior position compared to men. Earlier research has focused too little on women's own contribution to maintaining sexism against their own gender group; however, this has started to change. Based upon the theory of Ambivalent Sexism suggested by Glick and Fiske (1996), this paper aims to look at possible explanations for why and how women themselves contribute to upholding sexism. Looking at the perspectives presented in this paper, there appears to be at least two reasons for why women endorse sexism against their own gender. Firstly, many women have internalised descriptive and prescriptive stereotypes about how women act and should act. This creates a need to uphold the status quo in order to justify and legitimise the patriarchal society. In addition, women in hostile societies may use benevolent sexism as a way to protect themselves against men's hostility. Individual differences may also play a part in women's tendency to endorse sexism. There is still a need for more research on the specific mechanisms involved in women's endorsement of sexism against their own gender.

Innleiing

I eit historisk perspektiv er det ikkje så lenge sidan kvinner sine rettar vart eit tema i samfunnsdebatten. Noreg var til dømes eitt av dei første landa i verda der kvinner fekk allmenn røysterett, og dette skjedde først i 1913. Ikkje før i 1979 vedtok FNs generalforsamling ein konvensjon for avskaffing av alle typar diskriminering av kvinner (Hellum, 2012). Mot slutten av 1800-talet byrja kvinnerørsla å jobba for stemmerett for kvinner. Det er denne kampen som dannar basis for det seinare arbeidet for likestilling mellom kjønna. Spesielt frå 1960- og 1970-åra og utetter har det vore eit auka globalt fokus på kvinner sine rettar, og på likestilling av kvinner og menn. Samstundes er det langt igjen før kvinner og menn er likestilte. Den globale kjønnskilnadsindeksen ("The Global Gender Gap Index"; Schwab, Zahidi, Hausmann, & Tyson, 2013) visar at på verdsbasis har kjønnskilnadane mellom kvinner og menn minska det siste tiåret. Den globale kjønnskilnadsindeksen undersøker skilnaden mellom menn og kvinner i 110 land over fire kategoriar: økonomisk deltaking og moglegheit [til å delta i arbeidslivet]; oppnåing av utdanning; helse og overleving; og politisk myndiggjering. Sjølv om indeksen visar at kjønnskilnadane mellom kvinner og menn har minska på globalt nivå, er det ingen land som har full likestilling mellom menn og kvinner. Kvinner blir i mindre grad enn tidlegare eksplisitt diskriminerte, men blir framleis råka av kjønnsjåvinisme og negative stereotypiar. Framleis er kvinner ei underlegen gruppe i verdssamanheng. Trass i at kvinner deltar i større grad i yrkeslivet no enn tidlegare har dei ofte arbeid med lågare status enn menn har. Kvinner har òg konsistent lågare lønningar enn menn (Inglehart & Norris, 2003; Schwab et al., 2013). Kvinner som er i jobb har framleis hovudansvar for barneoppdraging og anna ulønna arbeid i heimen (Inglehart &

Norris, 2003). Sjølv i etter måten likestilte samfunn er kvinner offer for objektivering. Objektivering vil seia å bedømme og verdsetja ein person utelukkande gjennom kor brukbar han eller ho er (Heflick & Goldenberg, 2009; Vaes, Paladino, & Puvia, 2011). Objektivering kan òg handla om å verdsetja ein person ut frå personen sin utsjånad, og dette er noko som ofte skjer med kvinner. Seksuell objektivering av ei kvinne handlar om eit einseitig fokus på kroppen hennar, og ser ut til å føra til at kvinner vert dehumaniserte og sett på som mindre menneskelege (Vaes et al., 2011). Objektivering fører òg til at kvinner blir bedømt som mindre kompetente (Heflick & Goldenberg, 2009).

Mykje av den forskinga som har vore gjort på kjønnsjåvinisme og diskriminering mot kvinner har dreidd seg om menn si rolle i dette. Samstundes veit ein at òg kvinner har negative haldningar til og omfamnar sexistiske haldningar mot andre kvinner. I følgje Cowan og Ullman (2006) er det sannsynleg at dei aller fleste kvinner til ein viss grad internaliserer samfunnet si devaluering av kvinner som kjønn, og dermed endar opp med å diskriminera og devaluera eiga kjønnsgruppe. Ein veit til dømes at kvinner dehumaniserer seksuelt objektifiserte kvinner i like stor grad som menn gjer, sjølv om årsakane til det kan vera ulike (Vaes et al., 2011). I tillegg ser det ut til at kvinnelege arbeidsgjevarar kan ha ein bias mot kvinnelege arbeidstakarar. Til dømes fann Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham og Handelsman (2012) at både mannlege og kvinnelege akademikarar som skulle vurdere studentar sine jobb-søknadar føretrakk mannlege søkjarar og såg på identiske kvinnelege søkjarar som mindre kompetente. Dei tilbød også den kvinnelege søkjaren lågare startløn enn den mannlege. Tilsvarande visar forskning at òg kvinnelege arbeidsgjevarar vert

diskriminerte av både kvinner og menn. Til dømes føretrekk både menn og kvinner mannlege leiarar framfor kvinnelege (Buchanan, Warning, & Tett, 2012).

I følgje Becker og Wagner (2009) har tidlegare forskning i liten grad sett nok på motsetjinga som ligg i at kvinner som omfamnar sexistiske haldningar sjølv er medlemmar av den gruppa dei har sexistiske haldningar mot. Dei siste 5-10 åra har det derimot vore ei dreining i sexismeforskinga mot eit auka fokus på nettopp dette temaet. Det har i stadig større grad vore føreslått ulike forklaringsmodellar for kvinners eiga omfamning og oppretthald av sexismen mot kvinner. I denne oppgåva skal eg gjennomgå nokre perspektiv som moglegvis kan forklara korleis og kvifor dette skjer.

Noreg ligg på verdstoppen i likestilling (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2010; Schwab et al., 2013), og det vil for mange nordmenn vera vanskeleg å akseptera eit syn på kvinner som ei underlegen gruppe. I Noreg finst det ein heil del lovar og reglar som skal sikra at alle har same moglegheiter på alle område i samfunnet på tvers av kjønn (sjå til dømes Likestillingsloven, 2013). Det har vore eit uttalt mål og fokus i Noreg at kvinner skal ha dei same rettane og moglegheitene som menn har, og det har dei i stor grad i dagens samfunn. Til dømes er kvinnedeltakinga i arbeidslivet nesten like høg som mannleg yrkesdeltaking (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2009, 2010). Gjennomsnittet for kvinneleg yrkesdeltaking i Noreg er om lag 75 %, mot 59 % i EU-landa. Den høge yrkesdeltakinga til norske kvinner kjem i stor grad av statleg tilrettelegging av moglegheiten til å både vera forelder og arbeidstakar – til dømes gjennom full barnehagedekning. I tillegg har både menn og kvinner lovfesta rett til foreldrepermisjon, noko som bidreg til å utjamna skilnadane mellom menn og kvinner. Norske kvinner har det jamt over svært bra i

forhold til mange andre kvinner i verda, og nokre av dei temaa eg tar opp i denne oppgåva kan gjerne opplevast som mindre relevante for ein norsk kontekst.

Samstundes er det langt igjen før Noreg er absolutt likestilt. Kvinner er til dømes overrepresentert når det gjeld deltidsarbeid (nesten halvparten av yrkesaktive kvinner jobbar deltid), og lønningane er jamt over lågare enn menn sine (Barth, Hardoy, Schøne, & Østbakken, 2013; Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2010). Det er fleire kvinner enn menn som tar høgare utdanning, men det er markant færre kvinner som vert professorar enn menn. I 2009 var til dømes 62% av dei uteksaminerte kandidatane ved universiteter og høgskular kvinner, medan berre 21 % av professorane var kvinner (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2010).

Sjølv om det er sannsynleg at forklaringsmekanismane bak stoda i det norske samfunnet er komplekse kan sexismen vera ein del av årsaka. Med bakgrunn i dette postulerer eg at dei temaa eg tar opp i oppgåva ikkje berre vil gjelda for kvinner i ein global samanheng, men til ein viss grad vera relevante òg for kvinner i ein norsk kontekst.

Avgrensing og problemstilling

Mykje av den tradisjonelle forskinga på sexismen har i hovudsak fokusert på menn sitt bidrag til sexistiske haldningar mot og diskriminering av kvinner (Benokraitis & Feagin, 1995; Glick & Rudman, 2010). Den tidlege forskinga fokuserte i stor grad på fiendtlege haldningar mot kvinner, særleg i form av negative stereotypiar om kvinner sin manglande kompetanse samanlikna med menn (Glick & Rudman, 2010). I dei seinare åra har derimot stadig fleire forskarar undersøkt kvinner sine sexistiske haldningar mot og diskriminering av eige kjønn (sjå til dømes Becker, 2010; Parks-Stamm, Heilman, & Hearn, 2008; Sibley, Overall, & Duckitt, 2007).

Dersom kvinner sjølve er med på å oppretthalda og forsterka sexistiske haldningar mot og diskriminering av eige kjønn kan dette bidra til å gjera det vanskelegare å redusera førekomsten av sexismen i samfunnet. Det er difor viktig å sjå nærare på dei mekanismane som ligg bak. I denne oppgåva skal eg sjå nærare på nokre forklaringsperspektiv for kvifor og korleis kvinner sjølve bidreg til å oppretthalda sexistiske haldningar retta mot eige kjønn, med utgangspunkt i Glick og Fiske (1996) sin teori om ambivalent sexismen. Eg vil starta med ei generell gjennomgåing av sexismedefinisjonen, samt nokre teoretiske modellar for sexismen. Deretter ser eg på kva effektar sexismen kan ha på kvinner, før eg gjennomgår nokre ulike moglege forklaringsperspektiv på kvinners omfamning og oppretthald av sexismen. Hovudvekt vil vera på deskriptive og preskriptive stereotypiar, systemrettferdigjeringperspektivet, sjølvbeskyttingsperspektivet og kjønnsidentitetsmodellen. Deretter vil eg sjå på kva dei ulike perspektiva seier om årsakane til at kvinner omfamnar og opprettheld sexismen, før eg til sist ser kort på moglege måtar å minska sexismen.

Eit søk på ”sexismen” i ulike databasar famnar fleire tusen treff.¹ På bakgrunn av den enorme mengda artiklar som eksisterer om temaet er det ikkje mogleg å gå gjennom alle. Eg har i denne oppgåva difor nytta ustrukturerte søk etter artiklar for å svara på ei konkret problemstilling. Eg har i hovudsak nytta meg av referanselistene til nokre nøkkelartiklar for å finna fram til relatert materiale, men har òg nytta frisøk og søk etter nøkkelord i psykologiske databasar og gjennom Google Scholar.

¹ Web of Science: 2229; PsycARTICLES: 221; Google Scholar: 154000;

PsycINFO: 3000. Dato for søk: 09.04.2014

Kva er sexismen?

Sexisme handlar om fordømmar og diskriminering basert på kjønn. I følge Glick og Rudman (2010) er kjønnsdiskriminering annleis enn fordømmar og diskriminering med utgangspunkt i til dømes etnisitet. Nokre av årsakane til dette er at kvinner og menn i større grad har dagleg kontakt, og det at kvinner og menn ikkje er like segregerte som etniske grupper kan vera (Glick & Rudman, 2010). Historisk sett dreidde den tidlege forskinga på sexismen seg i hovudsak om fiendtlege haldningar mot kvinner (Glick & Rudman, 2010). Innanfor enkelte feministiske miljø finst det til dømes framleis ei oppfatning om at kvinner ikkje kan praktisera sexismen, samt at menn ikkje kan vera offer for sexismen (Rothenberg, 1992). Samstundes har det dei siste åra vore ei stor endring i oppfatninga av sexismen, og nyare definisjonar inkluderer at også menn kan vera mål for sexistiske haldningar. Til dømes foreslår Glick og Rudman (2010) ein kjønnsnøytral definisjon av sexismen som ”bias basert på kjønnskategorisering” (s. 331, mi omsetjing). Denne definisjonen speglar at både menn og kvinner kan vera offer for kjønnsdiskriminering (Glick & Rudman, 2010). Samstundes poengterer Glick og Rudman at den primære funksjonen til sexismen er å rettferdigjera og forsterka både tradisjonelle kjønnsroller og det paternalistiske kjønnshierarkiet som finst i samfunnet. Litteraturen tydar òg på at det aller meste av kjønnsjåvinisme og -diskriminering som føregår handlar om at kvinner blir kjønnsdiskriminerte av menn (Benokraitis & Feagin, 1995).

Modellar for sexismen

På byrjinga av 1990-talet konseptualiserte ulike teoretikarar ulike moderne teoriar for sexismen omlag samstundes og uavhengig av kvarandre. Mellom anna skil Benokraitis og Feagin (1995) mellom tre formar for sexismen: tydeleg (”blatant”),

skjult ("covert") og subtil. Tydeleg sexismen er skadeleg og ulik behandling av kvinner, og er karakterisert av å vera medviten og synleg. Dette kan til dømes vera seksuell trakassering, fysisk vald eller sexistisk humor (Benokraitis & Feagin, 1995). Skjulte eller subtile former for sexismen er i større grad "bygd inn i kulturelle og samfunnsmessige normer" (Swim & Cohen, 1997, s. 103, mi omsetjing), til dømes gjennom deskriptive stereotypiar som ser på kvinner som mindre kompetente enn menn. I likskap med tydeleg sexismen er subtil sexismen skadeleg, men denne typen sexismen vert ikkje lagt merke til i like stor grad. I følgje Benokraitis og Feagin (1995) kjem dette av at slike fordomar ofte er internaliserte og vert sett på som "normale" eller "naturlege". Subtil sexismen kan vera tilsikta eller utilsikta, og kan vera anten uskuldig eller vondt meint (Benokraitis & Feagin, 1995). Skjult sexismen er på si side ofte tilsikta og vondt motivert, til dømes gjennom diskriminering av gravide kvinnelege arbeidstakarar (Benokraitis & Feagin, 1995).

Ein annan nyare teori for sexismen er "neosexismen", eller "notidig" sexismen (Tougas, Brown, Beaton, & Joly, 1995). Slik sexismen kjem frå ei konflikt mellom egalitære haldningar og ein samtidig rest av negative kjensler mot kvinner. Med dette meiner Tougas, Brown, Beaton og Joly (1995) at samfunnet har gjennomgått ei endring i måten sexistiske haldningar vert uttrykt på. I motsetjing til tidlegare uttrykker folk i større grad eit egalitært tankesett der dei tilsynelatande ønskjer likestilling mellom kjønna. Samstundes eksisterer det restar av kjønnsbaserte fordomar. Det er denne konflikten mellom uttrykte egalitære verdiar og gjenverande negative fordomar og kjensler mot kvinner som Tougas et al. (1995) kallar "neosexismen". Fokuset på denne konflikten mellom positive og negative haldningar til kvinner står i motsetjing til eit tradisjonelt syn på sexismen som hovudsakleg basert

på negative kjensler og haldningar mot kvinner. Ein slik klassisk definisjon av sexismen spring ut frå Allport sin antipati-modell for fordomar (1966). Denne modellen ser på fordomar som ein antipati, det vil seia ei sterk misliking av medlemmar av den gruppa ein har fordomar mot. Denne antipatien baserer seg på feilaktige og lite fleksible generaliseringar.

I følgje Glick og Rudman (2010) gjer det at kvinner og menn har subjektivt positive relasjonar seg imellom det vanskeleg å bruka Allport sin antipati-modell til å definera sexismen. Sjølv om kvinner som gruppe historisk sett har vore utsett for diskriminering er ikkje samfunnet sine haldningar til kvinner utelukkande negative. Forskinga finn konsistent at både kvinner og menn har eit meir positivt syn på kvinner enn på menn (Glick & Rudman, 2010). Samstundes er fordomar mot kvinner framleis utbreidd. Det finst såleis ein diskrepans mellom tilsynelatande positive haldningar mot kvinner og samtidige fordomar mot dei.

Mellom anna som eit resultat av denne persiperte motsetjinga i synet på kvinner har Glick og Fiske (1996) formulert ein teori om sexismen som grunnleggjande ambivalent. Dei føreslår at sexismen består av både positiv og negativ affekt, og deler sexismen i to: fiendtleg ("hostile") sexismen og venleg ("benevolent") sexismen. Glick og Fiske hevdar at mannleg dominans i samfunnet fører til ein form for fiendskap mellom kjønna, og at denne fiendskapen vert uttrykt gjennom tradisjonelle kjønnsideologiar og eit tradisjonelt kjønnshierarki (Glick & Fiske, 1996, 2001; Glick & Rudman, 2010). Fiendtleg sexismen omfattar haldningar som passar med Allport sin definisjon av fordomar som antipati (Glick & Fiske, 1996), og til ein viss grad med Benokraitis og Feagin (1995) sine tydelege og skjulte formar for sexismen. Fiendtleg sexismen har mellom anna som mål å rettferdiggjera både menn si makt og

tradisjonelle kjønnsroller. Dette vert gjort på ulike måtar, til dømes gjennom bruk av degraderande karakteristikkar av kvinner (Glick & Fiske, 1997). Samstundes er kjønna gjensidig avhengige av kvarandre – såkalla intim avhengigheit (Glick & Rudman, 2010). Glick og Rudman (2010) skriv at sjølv om menn er den dominante gruppa er det vanleg med nære og intime relasjonar mellom menn og kvinner. Gjennom klart skilde kjønnsroller vert intimiteten mellom kjønna bevart, samstundes som kjønnshierarkiet vert oppretthalde og forsterka (Glick & Rudman, 2010). Ein slik gjensidig avhengigheit minskar open fiendskap mellom kjønna og gjer full fysisk segregering umogleg. Dette dannar grunnlaget for venleg sexismen. Venleg sexismen er mildare og meir subjektivt positivt for kvinner enn det fiendtleg sexismen er, og omfattar haldningar som i større grad idealiserer kvinner (Glick & Fiske, 1997, 2001). Denne typen sexismen kan til ein viss grad samanliknast med Benokraitis og Feagin (1995) sin subtile sexismen. Venleg sexismen består av tre subkomponentar: beskyttande paternalisme, komplementær kjønnsdifferensiering og intim heteroseksualitet (Glick & Fiske, 1997, 2001).

Beskyttande paternalisme handlar om at kvinner skal beskyttast og takast vare på (Glick & Fiske, 1996). Fordi kvinner er svakare og mindre kompetente enn det menn er, skal og må menn ha ei beskyttande og forsørgjande rolle overfor kvinner. Desse paternalistiske haldningane er spesielt retta mot kvinner som mannen føler at han "eig" eller er gjensidig avhengig av, til dømes mor, døtrer og ektefelle (Glick & Fiske, 1997). Komplementær kjønnsdifferensiering handlar på si side om at dei to kjønna er ulike og har ulike karaktertrekk som utfyller kvarandre (Glick & Fiske, 1996). Fordi kvinner er omsorgsfulle og varme er dei spesielt eigna til å vera husmødrer og omsorgsgjevarar. Menn er ikkje like omsorgsfulle, men er derimot eigna til

ei rolle som forsørgjar og til arbeid utanfor heimen (Glick & Fiske, 1996, 1997). På denne måten har kvinner og menn kvar sine roller som kompletterer kvarandre. Den siste komponenten i venleg sexismen er intim heteroseksualitet, som handlar om menn sine seksuelle behov og ønskjer, og eit samtidig ønskje om intimitet (Glick & Fiske, 1996). Kvinner vert sett på som seksuelle objekt, samstundes som ein mann ikkje kan vera ”komplett” utan ei kvinne (Glick & Fiske, 1997). Dei tre subkomponentane ved venleg sexismen er innfløkte, men har til felles at dei har som funksjon å minska kvinner sin motstand mot menn sin overlegenheit. Kvinner får tildelt makt i form av førestillinga om at menn og kvinner utfyller kvarandre og at menn ikkje kan leva utan kvinner. Dette kan minska motstand mot patriarkatet (sjå til dømes Glick & Fiske, 2001).

Venleg og fiendtleg sexismen er motstridande haldningar til kvinner, og desse dannar såleis grunnlaget for teorien om ambivalent sexismen. Ifølgje Glick og Fiske (1996) er det mogleg at menneske med slike motstridande haldningar, såkalla ”ambivalente sexistar”, deler kvinner inn i gode og dårlege subtypar. Dette gjer dei for å minska kjensla av ambivalens (Abrams, Viki, Masser, & Bohner, 2003; Glick & Fiske, 1996). Ut frå ein slik tanke vil fiendtleg sexismen vera retta mot utradisjonelle, ”dårlege” kvinner, medan venleg sexismen vil vera retta mot tradisjonelle, ”gode” kvinner. Det har vore gjennomført mykje forskning med basis i teorien om ambivalent sexismen. Krysskulturell forskning tydar på at samtidige fiendtlege og venlege ambivalente haldningar til kvinner eksisterer på tvers av ulike kulturar og hos begge kjønn (sjå til dømes Glick et al., 2000)

Dei siste tiåra har det såleis blitt formulert ulike moderne teoriar for sexismen. Glick og Fiske (1996) sin teori om ambivalent sexismen er ein av dei teoriane det har

vore forska mest på av desse teoriane. Denne forskinga visar at sexismen involverer ein del negative konsekvensar for kvinner.

Effekten av sexismen på kvinner

Openlys omfamning av tradisjonelle kjønnsroller og diskriminering av kvinner er i dag mindre akseptert enn tidlegare (Becker & Wagner, 2009; Swim, Becker, Lee, & Pruitt, 2010). I følgje Becker og Swim (2012) veit folk flest at eksplisitte, meir fiendtlege formar for sexismen både er problematisk og diskriminerande. Samstundes er det mange som undervurderer dei negative effektane av meir venlege formar for sexismen (Becker & Swim, 2012; Becker & Wagner, 2009). Trass i at mange ikkje ser på venleg sexismen som negativt, og i visse tilfelle moglegvis ikkje som sexismen i det heile (sjå Barreto & Ellemers, 2005), tydar forsking på at venleg sexismen kan ha ei rekkje negative konsekvensar for kvinner. For det første kan venleg sexismen bidra til å legitimera og oppretthalda ulikskap mellom kjønna. Dette skjer mellom anna gjennom løfter om beskytting og positive konsekvensar utelukkande for kvinner som oppfører seg i tråd med preskriptive kjønnsroller (Becker & Swim, 2012). Venleg sexismen kan òg bidra til ei undergraving av kvinners motstand mot diskriminering (Jackman, 1994). Dette kan bidra til oppretthald av ulikskap mellom kjønna. Til dømes har Becker og Wright (2011) vist at venleg sexismen medfører at kvinner i mindre grad deltek i handling retta mot å betra føresetnadane til eiga kjønnsgruppe. Det ser òg ut til at venleg sexismen bidreg til å auka kvinner sin tilfredsheit med det eksisterande paternalistiske systemet, såkalla status quo (Jost & Kay, 2005). Venleg sexismen ser òg ut til å vera knytt til aksept av valdtektsmytar. Dette er stereotypiske, kulturelle oppfatningar om valdtekt, eksempelvis at kvinner som kler seg utfordrande ”ber om” å bli valdtekne (Abrams et al., 2003; Viki & Abrams, 2002). Abrams, Viki, Masser og

Bohner (2003) fann at venlege sexistar hadde ein tendens til å leggja skulda for valdtekt på offeret i tilfelle der offeret kjende gjerningsmannen. Dette skjedde dersom offeret hadde oppført seg på ein måte som braut med tradisjonelle kjønnsroller og som ikkje var ”passande” åtferd for ei kvinne. Abrams et al. (2003) postulerer at slik ”upassande” åtferd gjer at venlege sexistar ikkje føler at kvinna fortener å bli beskytta og passa på, og at dette aukar tendensen til å leggja skuld på offeret.

I tillegg til negative konsekvensar på eit overordna samfunnsnivå tydar forskning på at venleg sexismen har negative effektar for kvinner som individ. Til dømes har fleire forskarar funne at eksponering til venleg sexismen medfører ein auke i kvinner sine sjølvbiografiske minne om inkompetanse og ei auka kjensle av mangel på tru på seg sjølve (Dardenne, Dumont, & Bollier, 2007; Dumont, Sarlet og Dardenne, 2010). Det kan òg sjå ut til at berre det å bli eksponert for venleg sexismen kan føra til auke i sjølvobjektivering for kvinner (Calogero & Jost, 2011; Shepherd et al., 2011). Vidare har Barreto, Ellemers, Piebinga og Moya (2010) demonstrert at å utsetja kvinner for venleg sexismen aukar graden dei definerer seg sjølve i form av relasjonsrelaterte termer. Det minskar òg graden kvinner vektlegg oppgåverelaterte karakteristikkar i seg sjølve. Over ein serie studiar utsette Barreto et al. (2010) kvinner for venleg sexistiske og fiendtleg sexistiske haldningar. Dei fann at venleg sexismen i større grad enn fiendtleg sexismen fører til at kvinner definerer seg sjølve i form av relasjonsrelaterte termer. Dette er ikkje nødvendigvis negativt i seg sjølv, men dersom dette kjem i samband med ein auke i å sjå på seg sjølv som inkompetent (sjå til dømes Dardenne et al., 2007; Dumont et al., 2010) kan det ha negative konsekvensar. Barreto et al. (2010) fann at venleg sexistiske haldningar er særleg skadeleg for kvinner når dei vert uttrykt av personar som kvinnene skal samarbeida

med, eksempelvis i ein jobbsituasjon. Forsking tydar òg på at hos enkelte kvinner bidreg venleg sexismen til ein auke i fiendtleg sexistiske haldningar mot kvinner over tid (Sibley et al., 2007). Dette kjem eg tilbake til seinare i oppgåva.

Vidare har kvinner med venleg sexistiske haldningar ein auka tendens til å akseptera restriksjonar som menn legg på dei samanlikna med kvinner som ikkje omfamnar venleg sexismen. I ein serie studiar undersøkte Moya, Glick, Expósito, de Lemus og Hart (2007) kvinner sine reaksjonar på at menn la beskyttande restriksjonar på dei. Kvinner som skåra høgt på venleg sexismen godtok til dømes at menn hindra dei i å leggja ut på ein hypotetisk langtur med bil. Dette gjaldt berre når det var ein romantisk partner som la restriksjonane på dei.

Sjølv om venleg sexismen for mange framstår som mindre alvorleg enn fiendtleg sexismen, er det såleis ei rekkje negative konsekvensar av venleg sexismen. Venleg sexismen visar seg vidare å vera konsistent og positivt relatert til fiendtleg sexismen (Glick & Fiske, 2001, 2011). Det er lite truleg at det berre er denne relasjonen som gjer at venleg sexismen bidreg til kjønnsjåvinisme mot kvinner. Til dømes er det mogleg at venleg sexismen rettferdiggjær kvinner si underlegne rolle i samfunnet ved å hentyda at dei er svake og inkompetente samanlikna med menn. Ein annan moglegheit er at venleg sexismen fungerer gjennom å oppmuntra til straff av kvinner som bryt med tradisjonelle kjønnsroller (Connelly & Heesacker, 2012; Heilman & Parks-Stamm, 2007; Rudman & Glick, 2001). Begge desse forklaringane kan bidra til å oppretthalda det eksisterande patriarkalske kjønnshierarkiet. Dei fleste av dei forklaringsperspektiva som eg no skal gjennomgå har ein felles grunntanke om eit slikt oppretthald av det eksisterande patriarkalske hierarkiet. Det første

perspektivet eg skal sjå på omhandlar to typar gruppebaserte normer som kan føra til kjønnsjåvinisme og diskriminering: deskriptive og preskriptive stereotypiar.

Deskriptive og preskriptive stereotypiar

Innanfor forskning på stereotypiar skil ein gjerne mellom to typar forventingar eller normer til korleis medlemmar av ei gruppe er og skal vera: deskriptive og preskriptive (Burgess & Borgida, 1999; Sczesny, Bosak, Neff, & Schyns, 2004). Deskriptive stereotypiar om medlemmar av ei gruppe skildrar kva karakteristikkar ein ”typisk” medlem av gruppa vert rekna for å inneha (Burgess & Borgida, 1999; Fiske & Stevens, 1993; Glick & Rudman, 2010). Deskriptive stereotypiar kan vera både positivt og negativt lada. Nokre dømer på deskriptive stereotypiar kan vera at kvinner er omsorgsfulle og fellesskapsorienterte (”communal”), men emosjonelle, passive og avhengige (Burgess & Borgida, 1999; Fiske & Stevens, 1993), medan menn er uavhengige og agentiske (”agentic”) (Heilman & Parks-Stamm, 2007). Preskriptive stereotypiar omhandlar derimot kva karakteristikkar medlemmane av ei gruppe vert forventa å *skulle* inneha. Med andre ord omhandlar preskriptive stereotypiar kva åtferder som vert rekna for å vera passande for medlemmane av gruppa (Burgess & Borgida, 1999; Fiske & Stevens, 1993; Glick & Rudman, 2010; Sczesny et al., 2004). Nokre preskriptive kjønnsstereotypiar kan vera at kvinner *skal* vera omsorgsfulle og fellesskapsorienterte, medan menn *skal* vera uavhengige og agentiske. Alle stereotypiar har både deskriptive og preskriptive aspekt, men kjønnsstereotypiar skil seg frå andre stereotypiar ved at det preskriptive aspektet i større grad er tydeleg (Fiske & Stevens, 1993).

Mykje forskning på deskriptiv og preskriptiv kjønnsstereotyping har fokusert på diskriminering og sjåvinisme i arbeidslivet (Burgess & Borgida, 1999; Heilman &

Parks-Stamm, 2007; Rudman & Glick, 2001). Deskriptive og preskriptive stereotypiar overlappar kvarandre, men det er sannsynleg at diskriminering som følgje av dei to typene stereotypiar har noko ulike årsakar (Heilman & Parks-Stamm, 2007). Til dømes kan diskriminering på arbeidsplassen med utgangspunkt i deskriptive stereotypiar koma av at kvinner vert bedømte som å ikkje ”passa inn” i mannlege yrker, såkalla ”lack of fit” (Burgess & Borgida, 1999; Heilman & Parks-Stamm, 2007). Denne formen for diskriminering treng ikkje å vera tilsikta, og personen som diskriminerer har ikkje nødvendigvis fiendtlege haldningar mot kvinner (Burgess & Borgida, 1999). I følgje Glick og Rudman (2010) blir kjønnsstereotypiar lært tidleg i livet, og dette fører til at dei blir automatiserte og sett på som vanlege og normale. Dette gjer at sjølv personar som ikkje eksplisitt omfamnar sexismen og sexistiske ideologiar kan diskriminera på basis av kjønn. Det er evidens for at deskriptive kjønnsstereotypiar fører til diskriminering gjennom ei manglande evne til å prosessera informasjon på ein objektiv og ”datadriven” måte (Burgess & Borgida, 1999). Automatisk, ubevisst aktivering av kjønnsstereotypiar kan føra til diskriminering av kvinner på arbeidsplassen, til dømes gjennom at kvinner ikkje vert forfremja i tradisjonelt mannsdominerte yrker fordi dei ikkje passar inn i maskuline stereotypiar. Deskriptiv diskriminering rettar seg altså ofte mot kvinner som har ein stereotypikongruent åtferd (Burgess & Borgida, 1999).

Diskriminering med utgangspunkt i preskriptive stereotypiar kan derimot koma av fiendskap og fordomar mot kvinner som kjønn. Slik diskriminering omfattar i større grad aktiv devaluering og fiendtleg åtferd mot kvinner, til dømes på arbeidsplassen (Burgess & Borgida, 1999). Slik diskriminering rettar seg ofte mot kvinner som bryt preskriptive normer ved å ha ein åtferd som er inkongruent med det

som vert venta av kvinner (Burgess & Borgida, 1999). Forskinga har vist at kvinner som bryt med preskriptive stereotypiar kan oppleva ein ”backlash”-effekt. Dette er sosiale og økonomiske sanksjonar som agentiske kvinner kan oppleva som ein respons på at dei bryt preskriptive normer (Heilman & Parks-Stamm, 2007; Rudman & Glick, 2001). Agentiske kvinner kan såleis oppleva ein såkalla ”double-bind”-situasjon, der det å jobba for å motbevisa deskriptive stereotypiar fører til straff for å bryta preskriptive stereotypiar (Rudman & Glick, 2001).

Det kan sjå ut til at diskriminering med bakgrunn i deskriptive stereotypiar involverer ubevisste prosessar. Preskriptive diskriminering ser ut til å i større grad vera bevisst (Burgess & Borgida, 1999).

Burgess og Borgida (1999) postulerer at det kan vera ein kjønnskilnad i tendensen til å diskriminera med utgangspunkt i deskriptive og preskriptive stereotypiar. Dei knyt preskriptive stereotypiar opp mot oppretthald og rettferdigjering av det eksisterande patriarkalske maktsystemet, og postulerer at menn på grunn av dette vil vera meir motiverte til å diskriminera ut frå preskriptive stereotypiar (Burgess & Borgida, 1999). Avdi diskriminering basert på deskriptive stereotypiar i større grad er automatisk og fungerer som ein måte å filtrera sosial informasjon postulerer Burgess og Borgida at både menn og kvinner vil ha ein tendens til å diskriminera ut frå deskriptive stereotypiar. Evidens frå forskning på implisitte kjønnsstereotypiar støttar dette. Til dømes fann Banaji og Greenwald (1995) at kvinner i like stor grad som menn deltok i kjønnsstereotyping. Vidare indikerer forskning at kvinner sjølve aksepterer ein tanke om at dei ikkje ”passar” til jobbar i tradisjonelt mannlege yrker, og difor kan la vera å forfølgja slike yrkesroller (Heilman & Parks-Stamm, 2007; Storvik & Schøne, 2008). Dette kan moglegvis tyda på ei

internalisering av ideen om å ikkje passa inn, med utgangspunkt i deskriptive stereotypiar om kvinner som mindre passande til mannlege yrker. Det kan potensielt også tyda på at sjølv i fråvær av ytre hindringar og faktisk diskriminering kan det oppstå ein kjønnskilnad i yrkesval og karrieremotivasjon (Storvik & Schøne, 2008).

Når det gjeld kjønnskilnadar i preskriptive stereotypiar presenterer Burgess og Borgida (1999) noko evidens for at menn har ein større tendens til å inneha preskriptive stereotypiar enn kvinner har. I følgje Heilman og Parks-Stamm (2007) er det derimot svært få studiar som har funne slike kjønnskilnadar. Dei skriv at ”i den store majoriteten av studiar på kjønnsstereotypiar har det ikkje blitt funne nokon skilnadar i reaksjonane [til kvinner på arbeidsplassen] til mannlege og kvinnelege respondentar” (Heilman & Parks-Stamm, 2007, s. 69, mi omsetjing). Til dømes har Parks-Stamm, Heilman og Hearn (2008) vist at både kvinner og menn har ein tendens til å straffa suksessfulle kvinner ved å karakterisera dei som fiendtlege og lite hyggelege. Det er også mogleg at mangelen på kjønnskilnadar hovudsakleg gjeld målingar på implisitte stereotypiar, og at det kan eksistera ein kjønnskilnad når ein nyttar meir eksplisitte målemetodar. Rudman og Glick (2001) fann at det ikkje var nokon kjønnskilnadar i diskriminering av agentiske kvinner ved bruk av ein test på implisitt assosiering. På den andre sida skåra menn høgare enn kvinner på eksplisitte målingar av kjønnsstereotypiar.

Det er derimot mogleg at årsakane til den negative responsen på suksessfulle (normbrytande) kvinner er ulike for kvinner og menn. Parks-Stamm et al. (2008) sine resultat kan tyda på at kvinner straffar suksessfulle kvinner fordi dei føler seg truga av dei. Dei undersøkte hypotesen om at kvinner straffar suksessfulle kvinner for å unngå negative sjølvkjensler som eit resultat av oppadgåande sosial samanlikning. Resultata

viste at det å blokkera kvinner sin moglegheit til å straffa suksessfulle kvinner førte til reduksjon i den subjektive kjensla deira av eigen kompetanse. Dette skjedde ikkje for menn. Resultata til Parks-Stamm et al. (2008) kan tyda på at kvinner rakkar ned på andre kvinner som ein måte å beskytta si eiga kjensle av å vera kompetent og dyktig. Dette samsvarar med funn frå Cowan og Ullman (2006), som fann at kvinner si kjensle av å ikkje strekka til predikerte fiendskap mot andre kvinner.

Deskriptive og preskriptive stereotypiar som kjelde til ulike formar for fordomar og diskriminering er veldokumentert. Dette gjeld òg for sexismen utleidd frå slike stereotypiar. Dette perspektivet legg til grunn at både kvinner og menn møter normer og forventingar om både korleis dei er og korleis dei skal vera. Det er sannsynleg at deskriptive skildringar av kva roller og karakteristikkar kvart kjønn innehar vert internalisert av medlemmane av kvart kjønn. Dersom kvinner har internalisert stereotypiar om seg sjølve som tradisjonelle, omsorgsfulle og fellesskapsorienterte heller enn agentiske og ikkje-tradisjonelle kan det få konsekvensar for til dømes yrkesval. Kvinner kan unngå å søkja på jobbar i tradisjonelt mannsdominerte yrker, noko som bidreg til å oppretthalda den tradisjonelle kjønnsdelinga. Det kan òg medføra diskriminering frå andre, til dømes ved at arbeidsgjevarar lar vera å tilsetja ei kvinne i ei stilling på bakgrunn av ein tanke om at kvinner ikkje er motiverte nok. Denne internaliseringa av deskriptive og preskriptive stereotypiar fører moglegvis deretter til eit ønskje om å oppretthalda status quo. Dette kan òg ha konsekvensar for andre. Det er lett å tenkja seg at ei kvinne som har internalisert stereotypiar om kvinner som tradisjonelle og fellesskapsorienterte vil reagere negativt på ei kvinne som bryt med slike stereotypiar. Dette kan føra til diskriminering og negative haldningar retta mot slike utradisjonelle kvinner.

Deskriptive og preskriptive stereotypiar som forklaring på kvifor kvinner omfamnar sexismen mot eige kjønn legg såleis vekt på internalisering av stereotypiar om korleis kvinner er og skal vera. Eit anna perspektiv som kan forklara mekanismane bak kvinners oppretthald av sexistiske haldningar er systemrettferdigjeringsspektivet. Dette legg vekt på kvinner (og menn) sitt behov for å legitimera og oppretthalda det eksisterande patriarkalske systemet.

Systemrettferdigjeringsspektivet

I følgje Jost, Banaji og Nosek (2004) finst det ein del teoriar innanfor sosialpsykologifeltet som argumenterer for at menneske er drivne av eit ønske om å utvikla og oppretthalda eit positivt bilete av både seg sjølv og den sosiale gruppa dei tilhøyrer. Desse ønska, eller motiva, vert kalla ego-rettferdigjering og grupperettferdigjering (Jost & Banaji, 1994; Jost, Banaji, & Nosek, 2004). Sentralt i desse perspektiva, som Jost et al. (2004) kallar ”grupperettferdigjeringsteoriar”, er tanken om at individet vil omfamna positive stereotypiar om seg sjølv og gruppa si og avvise negative stereotypiar, samt rakka ned på utgrupper (Jost & Banaji, 1994). Studiar har derimot funne at medlemmar av underlegne grupper (”disadvantaged groups”) ofte har ambivalente og konfliktfylte haldningar til eiga gruppe og positive haldningar til meir overlegne grupper (Jost et al., 2004). I ein artikkel frå 1994 føreslår Jost og Banaji eit tredje perspektiv, systemrettferdigjering, for å forklara denne ambivalensen. Dei definerer systemrettferdigjering som ”den psykologiske prosessen der eksisterande sosial struktur vert legitimert, sjølv om det er på bekostning av personleg- og gruppeinteresse” (Jost & Banaji, 1994, s. 2, mi omsetjing). Jost og Banaji (1994) argumenterer for at menneske har eit psykologisk behov for å oppretthalda stabilitet og orden i liva sine. Dette vert gjort gjennom å

forsvara og oppretthalda den eksisterande (patriarkalske) maktstrukturen i samfunnet, det såkalla "status quo" (Jost & Banaji, 1994; Jost et al., 2004). Status quo vert oppretthalde mellom anna gjennom stereotypiar om sosiale grupper og individ som høyrer til desse gruppene. Slike stereotypiar rettferdiggjjer og legitimerer skilnadane mellom underlegne og overlegne grupper. Slik framstår desse skilnadane som naturlege, rettferdige og til og med ønskjelege (Jost & Banaji, 1994; Jost et al., 2004). Både dei underlegne gruppene og dei overlegne gruppene bidreg til denne prosessen (Jost et al., 2004).

I følge Jost et al. (2004) blir hierarkiet oppretthalde på to måtar. Den første omhandlar den overlegne gruppa si favorisering av eiga inngruppe og "utgruppe-degradering" av den underlegne gruppa. Den andre måten handlar om den underlegne gruppa sin aksept og rettferdiggjering av det eksisterande systemet (Jost et al., 2004). Dette skjer til dømes gjennom utgruppefavorisering. Utgruppefavorisering vil seia å føretrekka medlemmane av ei gruppe ein ikkje sjølv tilhøyrer framfor si eiga gruppe. På denne måten blir den overlegne gruppa favorisert både av eigne medlemmar og av medlemmar av den underlegne gruppa. Dette bidreg til å oppretthalda den makt-posisjonen som den overlegne gruppa har i samfunnet. Slik utgruppefavorisering går imot det ein gjerne skulle tru: at medlemmar av underlegne grupper burde og skulle uttrykka inngruppefavorisering som ein måte å styrka inngruppa si. I tråd med dette kan litteraturen tyda på at medlemmar av tradisjonelt underlegne og diskriminerte grupper opplever eit sterkt sosialt press til å favorisera inngruppa, samstundes som dei ikkje nødvendigvis gjer dette i praksis (Jost et al., 2004). Jost et al. (2004) postulerer at medlemmar av underlegne grupper vil ha ein tendens til å uttrykka inngruppe-favorisering på eksplisitte målingar og utgruppefavorisering på implisitte målingar.

Dette vert støtte av forskning (Nosek, Banaji, & Greenwald, 2002). For medlemmar av overlegne grupper er biletet motsett; dei uttrykker ofte utgruppefavorisering på eksplisitte målingar og inngruppefavorisering på implisitte målingar. Jost et al. (2004) postulerer at dette kjem av at medlemmar av overlegne grupper opplever eit press mot å unngå å framstå som openlyst diskriminerande og fordomsfulle. Det finst ein solid evidensbase for utgruppefavoriseringseffekten. I følgje Jost et al. (2004) har det meste av forskinga omhandla haldningar mot ulike aldersgrupper og medlemmar av ulike etnisitetar. Det finst likevel noko evidens for at kvinner favoriserer menn framfor andre kvinner, til dømes innanfor arbeidslivet. Som tidlegare nemnd visar forskning at sjølv om kvinner er like kompetente som menn føretrekk både mannlege og kvinnelege arbeidstakarar mannlege leiarar (Buchanan et al., 2012) Spesielt gjeld dette innanfor tradisjonelt mannsdominerte yrker. Vidare finst det noko evidens for at menn kan vera meir opne for å ha kvinnelege leiarar enn det kvinner er (Buchanan et al., 2012; Warning & Buchanan, 2009).

Det vert postulert at utgruppefavorisering kjem av at medlemmane av den underlegne gruppa internaliserer det makthierarkiet som eksisterer (Jost et al., 2004). Ein annan måte medlemmar av den underlegne gruppa internaliserer makthierarkiet er gjennom ”depressed entitlement”, ei minska kjensle av å ha rett på noko (Jost et al., 2004). Til dømes skriv Major at kvinner ofte har ein tendens til å føla at dei fortener lågare løn enn menn (Major, referert i Jost et al., 2004). Dette gjeld sjølv kvinner som tilhøyrrer eksplisitt feministiske miljø (Jost, 1997), og menneske frå egalitære miljø (Jost et al., 2004).

Til liks med Jackman (1994) sin teori om beskyttande paternalisme argumenterer såleis systemrettferdiggingsteorien for at medlemmar av underlegne

grupper sjølve er med på å oppretthalda eigen underlegenheit (Jost & Kay, 2005).

Med andre ord vil ein ut frå systemrettferdigjeringperspektivet argumentera for at kvinner sjølve er med på å bidra til å oppretthalda den patriarkalske maktstrukturen som undertrykker dei som gruppe. Spørsmålet er korleis dette skjer.

Det har vore forska mykje på systemrettferdigjeringperspektivet. Ein del av denne forskinga har sett på samanhengen mellom systemrettferdigjering og venleg og fiendtleg sexismen. Til dømes finn forskinga at kvinner som har ei sterk tru på at status quo er legitimt i større grad uttrykker sexismen mot andre kvinner (Glick & Fiske, 2001; Jost et al., 2004). Det har vore postulert at venleg sexismen har ein systemrettferdiggerande effekt ved å auka kvinner sin aksept av fiendtleg sexismen (Sibley et al., 2007). Det kan derimot sjå ut til at dette ikkje nødvendigvis gjeld *alle* kvinner. Sibley, Overall og Duckitt (2007) fann at kvinner si omfamning av venleg sexismen predikerte longitudinelle endringar i fiendtleg sexismen, men at dette berre gjaldt dei kvinnene som skåra høgt på høgrevingsautoritarianisme. Høgrevingsautoritarianisme er ein personlegdomsvariabel som består av eit sett med tre relaterte grupper ("clusters") av haldningar: autoritariansk underlegenheit, autoritariansk aggresjon og konvensjonalisme (Whitley & Kite, 2010). For personar som skårar høgt på høgrevingsautoritarianisme spelar autoritet og autoritetspersonar ei stor rolle (Whitley & Kite, 2010). Forsking tydar også på at slike personar har ein tendens til å vera mentalt lite fleksible og til å sjå på verda som farleg og trugande (Whitley & Kite, 2010). Christopher og Mull (2006) fann ein positiv korrelasjon mellom høgrevingsautoritarianisme og venleg sexismen, men ikkje med fiendtleg sexismen. Dei spekulerer i at ein av årsakane til relasjonen mellom høgrevingsautoritarianisme og venleg sexismen er at personar som skårar høgt på høgrevingsautoritarianisme vil

arbeida for å oppretthalda haldningar om kvinner som ”det svake kjønn” i den grad autoritetspersonar i samfunnet har denne meininga (Christopher & Mull, 2006).

Vidare er bevaring av inngruppa sine normer ofte viktig for personar som skårar høgt på høgrevingsautoritarianisme, og dei har ein tendens til å uttrykka fordomar mot menneske som trugar desse normene. Dette inkluderer inngruppemedlemmar (Christopher & Mull, 2006). Sibley et al. (2007) postulerer at kvinner som omfamnar venleg sexismen og som samtidig skårar høgt på høgrevingsautoritarianisme moglegvis ser på andre kvinner som normbrytarar som trugar stabiliteten og tryggleiken til det eksisterande patriarkalske samfunnet. Dette er knytt opp til systemrettferdigjeringsperspektivet, der nettopp oppretthald av det eksisterande status quo er viktig for å bevare systemet.

Systemrettferdigjering kan anten vera domenespesifikk eller meir generell og diffus (Jost & Kay, 2005). Dette er fordi stereotypiar på den eine sida rasjonaliserer spesifikke aspekt ved relasjonar mellom gruppene, og på den andre sida støttar opp om kjensla av at systemet generelt er både ”rettferdig, legitimt og forsvarleg” (Jost & Kay, 2005, s. 500, mi omsetjing). I ein serie eksperiment fann Jost og Kay (2005) evidens for at aktivering av stereotypiar om kvinner som fellesskapsorienterte auka kvinner sin grad av støtte til det eksisterande kjønnsrelasjonssystemet. Desse effektane var så godt som identiske som effekten av å aktivera venleg sexistiske haldningar hos kvinner. Jost og Kay (2005) postulerer at dette kan tyda på at fellesskapsorienterte stereotypiar og venleg sexismen har den same eller liknande funksjon i oppretthaldinga av det eksisterande kjønnshierarkiet. Resultata frå Jost og Kay sine eksperiment kan tyda på at det er aktivering av kjønnsstereotypiar som har noko å seia for om eksponering til stereotypiar har ein påverknad på kvinner sine

haldningar til det eksisterande systemet, heller enn i kor stor grad ein omfamnar slike stereotypiar (Jost & Kay, 2005).

Resultat frå forskning på systemrettferdiggeringsperspektivet tydar på at systemrettferdiggering kan ha både positive og negative konsekvensar. Desse konsekvensane ser ut til å vera ulike for medlemmar av overlegne og underlegne grupper. Jost og Hunyady (2005) skriv til dømes at for medlemmar av den overlegne gruppa kan systemrettferdiggering føra til auka sjølvtilitt og trivsel, samt auke i inngruppefavorisering. For medlemmar av den underlegne gruppa kan systemrettferdiggering derimot involvera minska sjølvtilitt, reduksjon i trivsel og reduksjon av inngruppefavorisering (Jost & Hunyady, 2005). På den andre sida tydar nyare forskning på at rasjonalisering av kjønnsulikskap og rettferdiggering av systemet kan involvera ein auke i subjektiv trivsel og livstilfredsstilling også for kvinner. Mellom anna har Connelly og Heesacker (2012) undersøkt prediksjonen om at venleg sexismen bidreg til livstilfredsstilling ved å fremja diffus systemrettferdiggering. Dei fann at venleg sexismen var indirekte relatert til livstilfredsstilling gjennom diffus systemrettferdiggering. Dette gjaldt for både kvinner og menn. Fiendtleg sexismen var derimot ikkje relatert til verken diffus systemrettferdiggering eller livstilfredsstilling (Connelly & Heesacker, 2012). Også Napier, Thorisdottir og Jost (2010) og Hammond og Sibley (2011) har undersøkt relasjonen mellom venleg sexismen, systemrettferdiggering og livstilfredsstilling. I motsetnad til Connelly og Heesacker (2012) fann Hammond og Sibley (2011) ein indirekte relasjon mellom venleg sexismen og livstilfredsstilling gjennom systemrettferdiggering berre for kvinner. Dei postulerer at for kvinner fungerer systemrettferdiggering som ein dissonansreducerande mediator for relasjonen mellom venleg sexismen og

livstilfredsstilling (Hammond & Sibley, 2011). Hammond og Sibley (2011) foreslår at for menn er relasjonen mellom venleg sexismen og livstilfredsstilling direkte, fordi dei ikkje treng å rettferdiggjera venleg sexismen på same måte som kvinner må.

Det finst såleis mykje evidens for systemrettferdiggjeringsperspektivet. Sentralt i dette perspektivet er tanken om at overlegne og underlegne grupper i fellesskap opprettheld status quo. For kvinner som gruppe skjer dette sannsynlegvis gjennom eit behov for å legitimera og rettferdiggjera den underlegne statusen sin. Forsking på systemrettferdiggjering har sett både på venleg og fiendtleg sexismen, og er opphav til fleire nyare teoretiske modellar. Ein av desse er ein modell for sexismen som postulerer at venleg sexismen består av to motstridande prosessar.

Motstridande prosessar-modellen for venleg sexismen

Sibley og Perry (2010) foreslår ein mogleg forklaringsmodell for oppretthald av venleg sexismen som byggjer på systemrettferdiggjeringsperspektivet. Modellen postulerer at venleg sexismen har to samtidige funksjonar: ein som er hierarki-styrkande, og ein som er hierarkidempane. Den hierarkistyrkande prosessen aukar systemisk ulikskap mellom kjønna, medan den hierarkidempane prosessen minskar systemisk kjønnsulikskap. Dette skjer gjennom individuelle skilnadar i motstand mot sosial praksis og politikk som har som mål å auka eller minska kjønnsulikskapen i samfunnet. Dei to prosessane er motstridande, men modellen postulerer at for kvinner har dei ein tendens til å eksistera i eit ambivalent, homeostatisk ekvilibrium. Hos kvinner fører dei subjektivt positive aspekta ved venleg sexismen til inngruppefavorisering og auka støtte til politikk som styrkar likskap mellom menn og kvinner. For kvinner kan omfamning av venleg sexistiske haldningar føra til kognitiv dissonans fordi det er eiga kjønnsgruppe som er offer for dei sexistiske haldningane.

Dette fører til auka motivasjon for å minska dissonansen, noko som skjer gjennom internalisering av og auke av fiendtleg sexistiske haldningar mot ikkje-tradisjonelle kvinner (Sibley & Perry, 2010). Dette fører igjen til minska støtte til politikk som skal styrka likskap mellom kjønna, og bidreg slik til oppretthald av det eksisterande patriarkalske hierarkiet (Sibley & Perry, 2010). Sibley og Perry (2010) postulerer at menn ikkje har det same behovet for minske av kognitiv dissonans som kvinner har.

Forsking finn konsistent ein positiv korrelasjon mellom venleg og fiendtleg sexismen, og modellen om motstridande prosessar føreslår at denne korrelasjonen kjem av at venleg sexismen fører til endring i fiendtleg sexismen over tid (Sibley & Perry, 2010). Modellen postulerer at denne effekten vert moderert av kjønn. Fordi kvinner har eit større behov for minske av kognitiv dissonans enn menn har, føreslår Sibley og Perry (2010) at auken i fiendtleg sexismen som venleg sexismen fører til er sterkare hos kvinner enn hos menn.

Sibley og Perry (2010) sin modell om motstridande prosessar søkjer å vera ein forklaringsmodell for kvifor og korleis omfamning av venleg sexismen kan bidra til ei ambivalent haldning mot politikk som skal minska kjønnsulikskap. Modellen byggjer både på Glick og Fiske (1996) sin teori om ambivalent sexismen og på systemrettferdigjeringsspektivet til Jost og Banaji (1994). Modellen er forholdsvis ny, og det trengst meir forsking på tematikken. I lys av Sibley et al. (2007) sine funn kan det til dømes vera viktig og interessant å sjå på rolla til høgrevingautoritarianisme i relasjonen mellom venleg og fiendtleg sexismen og kjønn som moderator mellom desse. Det kan også vera nyttig å undersøkje dei spesifikke mekanismane som fører til at venleg sexismen får enten hierarkistyrkande eller hierarkidempe effektar. Sibley og Perry skriv sjølv at modellen berre tek for seg

eit lite aspekt ved ein svært kompleks kausalprosess, og at eit minus ved modellen er at han ikkje kan predikera kva tid sosial endring kjem til å skje.

Systemrettferdigjeringperspektivet og ulike modellar utleidd frå dette perspektivet forklarar ein god del av mekanismane som ligg til grunn for at kvinner sjølve bidreg til å oppretthalda sexismen mot eige kjønn. Sett ut frå dette perspektivet er oppretthald av systemisk kjønnsulikskap eit felles arbeid mellom kjønna. Eit anna mogleg forklaringsperspektiv ser på omfamning av venleg sexismen som ein måte for kvinner å beskytta seg sjølve i eit fiendtleg samfunn.

Venleg sexismen som sjølvbeskytting

Kvinner har ein tendens til å skåra lågare enn menn både på venleg sexismen og fiendtleg sexismen (Fischer, 2006; Glick & Fiske, 2001; Glick et al., 2000). Samtidig er det i følge Hammond og Sibley (2011) ein tendens til at kvinner omfamnar både venleg og fiendtleg sexismen i større grad etter som kjønnsulikskapen i samfunnet aukar. I tråd med dette fann Glick et al. (2000) at i land der menn skårar høgt på fiendtleg sexismen har kvinner i større grad ein tendens til å skåra like høgt eller høgare enn menn på venleg sexismen. Studien deira omfatta 15 000 kvinner og menn i 19 ulike nasjonar. Glick et al. (2000) føreslår at relasjonen mellom fiendtleg sexismen hos menn og venleg sexismen hos kvinner moglegvis kan koma av at kvinner nyttar venleg sexismen som ei form for sjølvbeskytting. Dei postulerer at i sterkt sexistiske samfunn kan menn sine fiendtlege sexistiske haldningar vera ein trugsel for kvinner. Samstundes kan venleg sexismen vera ein beskyttande mekanisme for kvinner i slike samfunn. Ved å omfamna tradisjonelle kjønnsroller kan kvinner moglegvis utløysa positive haldningar frå menn som elles ville vore fiendtleg innstilt mot dei, og slik få beskytting og kjærleik. Glick et al. (2000) postulerer at i meir egalitære samfunn kan

kvinner i større grad avvisa venleg sexismen. Dette er fordi kvinner i slike samfunn ikkje treng å vera redde for dei same negative, fiendtlige sexistiske konsekvensane som ei slik avvising av venleg sexismen kan medføra i meir kvinnefiendtlige samfunn (Glick et al., 2000). Ein studie frå 2004 som omfatta 8360 deltakarar frå 16 nasjonar støtta resultatane til Glick et al. (2000). Glick et al. (2004) fann mellom anna at i land der både kvinner og menn hadde ei sterk omfamning av tradisjonelle kjønnsaldningar hadde kvinner større sannsyn for å omfamna venleg sexismen relativt til menn. I to av landa omfamna kvinner venleg sexismen i større grad enn menn (Glick et al., 2004).

Fischer (2006) har bygd vidare på Glick et al. (2000) og Glick et al. (2004) sine korrelasjonelle funn. I ein artikkel frå 2006 skriv Fischer at hennar studie er den første som har ei empirisk, kausal testing av hypotesen om at kvinner sin venlege sexismen kan vera relatert til eit sjølvbeskyttingsmotiv. Fischer (2006) postulerer at dersom venleg sexismen er ein beskyttande respons på fiendtlige haldningar skal kvinner som trur at menn har negative haldningar mot kvinner rapportera høgare nivå av venleg sexismen (men like nivå av fiendtlige sexismen) enn kvinner som får anna informasjon om menn sine haldningar mot kvinner. Fischer fann støtte for denne hypotesen. Kvinner som trudde at menn hadde negative haldningar mot kvinner hadde høgare skårar på venleg sexismen enn andre kvinner, men ikkje høgare skårar på fiendtlige sexismen (Fischer, 2006).

Vidare støtte for eit syn på venleg sexismen som sjølvbeskytting kjem frå ein studie av Expósito, Herrera, Moya og Glick (2010). I denne studien las kvinner ei historie om eit ektepar som krangla over at kvinna hadde fått ei forfremjing på arbeidsstaden der dei begge jobba. Expósito et al. (2010) fann at kvinner som skåra

høgt på venleg sexismen hadde større tendens til å predikera at mannen ville føla seg truga av at kvinna hadde fått forfremjing. Kvinnene som skåra høgt på venleg sexismen predikerte òg at mannen i historia meir sannsynleg ville kunne gå fysiske til angrep på kona si som eit resultat av å kjenne seg truga, òg i tilfelle der dei fekk eksplisitt informasjon om at mannen hadde relativt egalitære haldningar. I følge Expósito et al. (2010) tydar resultatane på at kvinner som omfamnar venleg sexismen i større grad enn andre kvinner har ein tendens til å tru at menn føler seg truga av tradisjonelle kvinner. Dei postulerer at for venleg sexistiske kvinner kan det å omfamna tradisjonelle roller moglegvis vera ein måte å unngå å støyta frå seg mannlege partnarar (Expósito, Herrera, Moya, & Glick, 2010). Dette kan gå ut over kvinnene sin eigen uavhengigheit, makt og status (både i og utanfor forholdet), og bidreg slik til oppretthald av status quo (Expósito et al., 2010).

Fischer (2006) ser derimot på resultatane frå sin studie som ein motpol til systemrettferdigjeringsspektivet. Ho skriv at dersom systemrettferdigjeringsspektivet er korrekt, kan ein venta at kvinner sine haldningar speglar det dei trur er menn sine haldningar. Dersom kvinner trur at menn har fiendtlege haldningar mot kvinner skal dei sjølve i større grad omfamna fiendtlege sexistiske haldningar. Fischer postulerer at dersom systemrettferdigjeringsspektivet er korrekt skal auka omfamning av venleg sexismen hos kvinner koma av at dei trur at menn har venleg sexistiske haldningar. Ho set sin hypotese om venleg sexismen som sjølvbeskytting mot fiendtlege sexismen opp mot eit slikt syn. I studien sin fann ikkje Fischer (2006) støtte for at kvinner som trur at menn har fiendtlege haldningar mot kvinner i større grad omfamnar fiendtlege sexistiske haldningar. Glick et al. (2000) fann derimot i sin studie at menn sine skårar på fiendtlege sexismen var høgt korrelerte med kvinner sine

gjennomsnittsskårar på fiendtleg sexismen. Det same gjorde Zakrisson, Anderzén, Lenell og Sandelin i ein studie frå 2012.

I artikkelen sin set altså Fischer (2006) systemrettferdiggeringsperspektivet og sjølvbeskyttingsperspektivet opp mot einannan. Fischer skriv at det at kvinner sine skårar på fiendtleg sexismen ikkje auka som respons på å tru at menn hadde negative haldningar mot kvinner passar dårleg med eit systemrettferdiggeringsperspektiv. Det kan sjå ut til at Fischer nyttar meir eksplisitte mål på sexismen i sin studie. Det meste av forskinga på systemrettferdiggering brukar derimot implisitte mål. Som tidlegare nemnd tydar forskning på systemrettferdiggering på at det er ein diskrepans mellom implisitte og eksplisitte mål på sexismen (Jost et al., 2004). Til dømes har medlemmar av underlegne grupper ein tendens til å uttrykka inngruppefavorisering på eksplisitte målingar og utgruppefavorisering på implisitte målingar (Nosek et al., 2002). Det er grunn til å tru at denne diskrepansen mellom implisitte og eksplisitte mål òg kan spela ei rolle i resultatane frå Fischer (2006) sin studie. Det ser derimot ikkje ut til at Fischer tek omsyn til dette når ho set dei to perspektiva opp mot einannan. Vidare er det mogleg at høgrevingsautoritarianisme spelar ei rolle i om kvinner sine skårar på fiendtleg sexismen aukar i respons på å tru at menn har negative haldningar mot kvinner. Som tidlegare nemnd fann Sibley et al. (2007) at omfamning av venleg sexismen predikerte longitudinelle endringar i fiendtleg sexismen. Dette gjaldt berre for kvinner som skåra høgt på høgrevingsautoritarianisme.

Fischer (2006), Glick et al. (2000) og Glick et al. (2004) fann ein relasjon mellom kvinner sine nivå av venleg sexismen og korvidt dei trudde at menn hadde fiendtlege haldningar mot kvinner. Sibley et al. (2009) fann derimot ikkje denne same relasjonen i sin studie. Sibley et al. (2009) skriv rett nok at forskinga deira skil seg frå

den tidlegare nemnde forskinga på fleire vis. I motsetning til Fischer (2006) manipulerte ikkje Sibley et al. (2009) deltakarane sin persepsjon av menn sin sexismen. Dei undersøkte derimot kva påverknad kvinner si eksisterande oppfatning av menn sine normative nivå av sexismen hadde på kvinnenens eigne nivå av sexismen (Sibley et al., 2009). Vidare gjennomførte Sibley et al. (2009) sin studie på New Zealand, som er eit svært egalitært samfunn. Dette kan ha noko å seia for kva effekt persepsjonen av fiendtlege haldningar hos menn har på omfamning av venleg sexismen hos kvinner. Som tidlegare nemnd postulerer Glick et al. (2000) at det kan vera ein skilnad mellom kvinner i mindre egalitære samfunn og kvinner i meir egalitære samfunn. Kvinner i meir egalitære samfunn står moglegvis friare til å avvise venleg sexismen enn kvinner i samfunn med større kjønnsulikskap, fordi dei ikkje treng å frykta konsekvensane av ei slik avvising. Dette kan moglegvis vera ein del av forklaringa på skilnaden mellom dei ulike studiane.

Å undersøka skilnaden mellom egalitære samfunn og meir tradisjonelt retta samfunn kan såleis bidra til ein syntese av systemrettferdigjeringsspektivet og eit syn på venleg sexismen som ei form for sjølvbeskytting. Dei to perspektiva treng ikkje å vera gjensidig utelukkande. Tvert om er det mykje som tydar på at dei begge kan bidra til å forklara kvifor kvinner sjølve er med på å oppretthalda venleg sexismen. Både Glick et al. (2000) og Glick et al. (2004) postulerer som tidlegare nemnd at i enkelte kontekstar kan det vera hensiktsmessig for kvinner å omfamna tradisjonelle kjønnsroller som ei form for beskytting mot fiendtlege haldningar frå menn. Meir spesifikt gjeld dette nasjonar som er meir kjønnsstradisjonelle. I slike nasjonar er ulikskapen mellom kjønna større, og utradisjonelle kvinner møter fiendtlege haldningar i større grad enn i meir egalitære kulturar (Glick et al., 2004). Sibley et al.

(2009) postulerer at kvinner sin tendens til å omfamna venleg sexismen som ei beskytting mot fiendtleg sexismen frå menn kan vera kurvilineær. Dei føreslår at det er mogleg at det finst ein terskel som nasjonal kjønnsulikskap og menn sine nivå av fiendtleg sexismen må nå før kvinner omfamnar venleg sexismen som ein beskyttande mekanisme (Sibley et al., 2009). Ein annan moglegheit, som er knytt til dette, er at venleg sexismen kan ha ulik funksjon avhengig av den kulturelle konteksten. I eit fiendtleg sexistisk samfunn kan venleg sexismen såleis ha ein beskyttingsfunksjon, medan i eit meir egalitært samfunn kan venleg sexismen i større grad vera ein form for dissonansreduksjon.

På den andre sida er det òg sannsynleg at både systemrettferdigging og venleg sexismen som sjølvbeskytting kan operera samstundes. Systemrettferdigging handlar om at den underlegne gruppa rettferdigging og legitimerer den sosiale strukturen, sjølv om det er på bekostning av eigne interesser (Jost & Banaji, 1994). I samfunn der mange menn er fiendtleg innstilt mot kvinner har kvinner mykje å vinna på å omfamna ein tradisjonell kjønnsideologi og rettferdigginga det patriarkalske systemet. Dette kan potensielt vera knytt opp mot auka livstilfredsstilling. For kvinner i fiendtelege samfunn kan ei rettferdigging av systemet medføra ei auka kjensle av tilfredsheit, jamført med Hammond og Sibley (2011) sin tidlegare nemnde modell der systemrettferdigging er ein mediator for forholdet mellom venleg sexismen og livstilfredsstilling. Dette kan bidra til at kvinner i slike samfunn i mindre grad føler at samfunnet er urettferdig, og bidreg slik til at kvinnene har det subjektivt betre. Å omfamna ein tradisjonell kjønnsideologi og rettferdigging av det patriarkalske systemet kan òg medføra konkrete positive belønningar frå menn som den overlegne gruppa – eksempelvis beskytting (sjå til dømes Glick et al., 2000). Det at kvinner

omfamnar venleg sexismen i større grad enn fiendtleg sexismen kan moglegvis koma av at slike subjektivt positive belønningar ikkje ser ut til å gå på bekostning av kvinnene sine eigne interesser, i motsetning til den straffa som ligg under fiendtleg sexismen.

Sjølvskyttingsperspektivet ser på kvinners omfamning av venleg sexismen som eit resultat av menn sine fiendtelege haldningar mot kvinner. I fiendteleg sexistiske samfunn kan det å omfamna tradisjonelle, venleg sexistiske haldningar vera ei form for beskytting mot elles fiendtelege menn. Sjølvskyttingsperspektivet seier såleis noko om kvifor kvinner omfamnar venleg sexismen. Perspektivet seier derimot ingenting om *korleis* kvinner er med på å oppretthalda sexismen mot eiga kjønnsgruppe.

Dei tre føregåande perspektiva som er blitt drøfta i denne oppgåva handlar i stor grad om korleis kvinner som gruppe kan bidra til å omfamna og oppretthalda sexismen mot eige kjønn. Det er derimot ikkje slik at alle kvinner omfamnar sexismen i like stor grad. Individuelle skilnadar i til dømes personlegdom spelar òg ei rolle i kvinner sin tendens til å omfamna sexistiske haldningar. Ein modell som fokuserer spesifikt på slike individuelle skilnadar er kjønnsidentitetsmodellen til Becker og Wagner (2009).

Kjønnsidentitetsmodellen

I ein artikkel frå 2009 presenterer Becker og Wagner kjønnsidentitetsmodellen som ein mogleg forklaringsmodell for individuelle skilnadar i kvinner si omfamning av sexistiske haldningar. Kjønnsidentitetsmodellen spring ut frå både sosial identitetsteori (Tajfel & Turner, 1979) og sosial rolle-teori (Eagly, 1987; Eagly & Wood, 1999). Modellen byggjer på ein grunntanke om at det finst ulike typar kjønnsidentitet, og at desse kan forklara korleis ulike kvinner har ulik grad av

omfamning av sexistiske haldningar (Becker & Wagner, 2009). I følgje sosial identitetsteori er det ein skilnad mellom objektiv og subjektiv medlemskap i ei gruppe, og det er viktig å skilja mellom desse (Becker & Wagner, 2009; Tajfel & Turner, 1979). Kvinner er ulike i kva grad dei identifiserer seg med gruppekategorien ”kvinne”, og graden av identifikasjon avheng av kor subjektivt viktig gruppa er for kvar spesifikke kvinne (Becker & Wagner, 2009). Becker og Wagner (2009) postulerer at ut frå sosial identitetsteori vil kvinner som er sterkt identifiserte med kjønnsgruppa si avvise sexistiske haldningar. Dette kjem av at negative evalueringar av desse kvinnene si kjønnsgruppe blir opplevd som sjølvrelevante og difor kan vera skadelege (Becker & Wagner, 2009). Samstundes er ikkje identifikasjonsgrad nok til å forklara kvifor nokre kvinner omfamnar sexistiske haldningar medan andre ikkje gjer det. Becker og Wagner (2009) argumenterer for at ein òg må ta omsyn til identitetsinnhald. Dette er karakteristikkar og verdiar som er karakteristiske for kvar spesifikke inngruppe. Ulikt identitetsinnhald i grupper fører til ulike inngruppenormer for gruppene, og resulterer slik i ulike måtar å tenkja og handla på (Becker & Wagner, 2009). Becker og Wagner postulerer at den viktigaste kjelda til identitetsinnhald er kjønnsrollepreferanse, som dei knyt opp mot Eagly sin teori om sosiale roller (Eagly, 1987; Eagly & Wood, 1999). Kjønnsrollepreferanse handlar om at kvinner (og menn) internaliserer ulike kjønnsroller. Skiljet går hovudsakleg mellom tradisjonelle og meir moderne, progressive kjønnsroller. Kjernetanken i kjønnsidentitetsmodellen er at kvinner sin tendens til å omfamna sexistiske haldningar er avhengig av samspelet mellom kvar individuelle kvinne sin identifikasjonsgrad med eige kjønn, og kjønnsrollepreferanse (identitetsinnhaldet) (Becker & Wagner, 2009).

Identifikasjonen med inngruppa motiverer til å handla på vegne av gruppa, men retninga for åtferda vert styrt av spesifikke inngruppenormer.

Becker og Wagner (2009) postulerer at samspelet mellom identifikasjonsgrad og identitetsinnhald kan delast inn i fire typar kjønnsidentitet: høgt identifiserte kvinner med eit tradisjonelt eller progressivt identitetsinnhald, og lågt identifiserte kvinner med eit tradisjonelt eller progressivt identitetsinnhald. Desse ulike typane kvinner vil vera ulike i kva grad dei rettferdiggjær det eksisterande samfunnssystemet og i kva grad dei har ein tendens til å delta i ”kollektiv handling” (Becker & Wagner, 2009). Kollektiv handling involverer åtferder som er retta mot å betra inngruppa sine betingingar, og som vert gjort på vegne av inngruppa (Becker & Wright, 2011; sjå også Wright, Taylor, & Moghaddam, 1990).

Sentralt i kjønnsidentitetsmodellen ligg dermed tanken om at kvinner kan vera sterkt eller svakt identifisert med kjønnsinngruppa si. Om kvinner som er sterkt identifiserte med inngruppa si omfamnar eller avvisar sexismen er avhengig av kva normer som gjeld for inngruppa. Kvinner som er tradisjonelt identifiserte vil ha ei anna retning på åtferda si enn dei som er progressivt identifiserte, fordi dei har ulikt identitetsinnhald. Becker og Wagner (2009) postulerer at dei som er tradisjonelt identifiserte i større grad vil omfamna venleg sexismen. Kvinner som er progressivt identifiserte vil i større grad avvise venleg sexismen. Over ein serie studiar fann Becker og Wagner (2009) at for sterkt identifiserte kvinner var både omfamning av sexistiske haldningar og tendensen til å delta i kollektiv handling avhengig av kjønnsrollepreferanse. Sterkt identifiserte kvinner hadde ei større avvising av både venleg sexismen, fiendtleg sexismen og moderne sexismen dersom dei hadde blitt prima med ei progressiv kjønnsrolle i forkant. Ved priming til ei tradisjonell kjønnsrolle viste sterkt

identifiserte kvinner ei større omfamning av alle dei tre formane for sexismen. Priming til tradisjonelle eller progressive kjønnsroller hadde ikkje effekt på kvinner som var svakt identifiserte. Becker og Wagner (2009) fann med det støtte for prediksjonane utleidd frå kjønnsidentitetsmodellen.

Ein styrke ved studiane til Becker og Wagner (2009) er at dei ikkje berre undersøkte rolla til kjønnsidentitet i relasjon til sexistiske haldningar. Dei undersøkte òg tendensen til både planlagd og faktisk deltaking i kollektiv handling. Det er likevel ein del spørsmål knytt til modellen. Til dømes var det skilnad mellom dei ulike studiane til Becker og Wagner (2009) i om sterkt identifiserte kvinner omfamna venleg og fiendtleg sexismen etter priming til tradisjonelle kjønnsroller. I ein av studiane fann dei ingen signifikant effekt, sjølv om effekten på kollektiv handling var signifikant. Becker og Wagner (2009) postulerer sjølve at dette kan koma av ein reaktanseffekt av det å tenkja på ei tradisjonell kjønnsrolle, gjerne spesielt blant progressive kvinner. Då Becker og Wagner gjennomførte ein studie der dei kontrollerte for ein mogleg reaktanseffekt fann dei resultat som venta. På den andre sida postulerer Becker og Wagner (2009) at det er mogleg at kvinnene i studiane deira fekk ein auke i identifikasjonsstyrke som respons på å tenkja på ulemper ved å vera kvinne. Det er mogleg at dette førte til ein auka tendens til å avvise sexistiske haldningar. Dette vil vera i tråd med prediksjonane frå kjønnsidentitetsmodellen, men det trengst meir forskning på temaet. Til dømes foreslår Becker og Wagner (2009) sjølve at identifikasjonsstyrken bør målast både før og etter manipulasjonen av kjønnsrollepreferanse. Slik kan ein finna ut om det vert endring i identifikasjonsstyrke som ein respons på manipulasjon.

Eit anna spørsmål når det gjeld kjønnsidentitetsmodellen omhandlar tanken om at det finst fire typar kjønnsidentitet: høgt identifiserte kvinner med eit tradisjonelt eller progressivt identitetsinnhald, og lågt identifiserte kvinner med eit tradisjonelt eller progressivt identitetsinnhald. I denne delinga ligg ein føresetnad om at kvinner anten har eit tradisjonelt *eller* eit progressivt identitetsinnhald. Spørsmålet vert difor om det nødvendigvis er slik at ein anten er tradisjonell eller progressiv. Er dette dei einaste to typane identitetsinnhald ein kan ha? Kan det vera mogleg å vera både tradisjonell og progressiv, eksempelvis ved å både synast at det er viktig å vera ei god mor og samstundes ha ein karriere? Til dømes kan det sjå ut til i at eit samfunn som det norske jobbar kvinner hardt for å integrera desse to rollene. I Noreg er dei fleste kvinner i arbeid, men samstundes står rolla som mor sterkt; i følgje Likestillings- og diskrimineringsombudet (2009, 2010) ligg norske kvinner på toppen i Europa over barnefødselar. Det ser ut til at høg kvinneleg yrkesdeltaking og høg fruktbarheit i eit land heng saman, ikkje at dei utelukkar kvarandre (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2010).

Ei mogleg retning for meir forskning på kjønnsidentitetsmodellen kan såleis vera å sjå på om det finst evidens for fleire typar kjønnsidentitet. Moglegvis kan det òg vera hensiktsmessig å sjå om det finst kulturelle skilnadar mellom meir egalitære land og land som er meir tradisjonelle.

Ei utfordring med kjønnsidentitetsmodellen er at det er ein forholdsvis ny modell, og det føreligg tilsynelatande ikkje ytterlegare forskning som spesifikt omhandlar kjønnsidentitetsmodellen og validering av denne. Becker (2010) har derimot sett nærare på rolla til kvinnelege subtypar og internalisering av sexismen i relasjon til kjønnsidentifikasjon. Becker (2010) føreslår at det er tre årsakar til at

kvinner er med på å oppretthalda sexismen mot eige kjønn. For det første har kvinner fiendtlege og venlege sexistiske haldningar mot henholdsvis ikkje-tradisjonelle og tradisjonelle subtypar av kvinner, ikkje mot kvinner generelt. For det andre er kvinner sannsynlegvis ulike i kva grad dei internaliserer sexismen. Becker (2010) føreslår at kvinner som har internalisert sexistiske haldningar har ein større tendens til å vera samd med sexistiske haldningar på generell basis. Den tredje årsaka til at kvinner bidreg til oppretthald av sexismen mot kvinner er eit samspel mellom dei to første årsakane (Becker, 2010). Dette samspelet går ut på at kvinner som ikkje har internalisert sexistiske haldningar likevel kan omfamna sexistiske haldningar mot kvinner dersom dei tenkjer på tradisjonelle eller ikkje-tradisjonelle subtypar av kvinner (Becker, 2010).

Becker og Wagner (2009) sin kjønnsidentitetsmodell postulerer såleis at individuelle skilnadar i tendensen til å omfamna venleg sexismen kjem av at kvinner i ulik grad identifiserer seg med kjønnsgruppa si. Kvinner som er sterkt identifiserte og som samstundes har eit tradisjonelt identitetsinnhald vil i større grad omfamna sexistiske haldningar enn kvinner som har eit progressivt identitetsinnhald.

Nyare forklaringsperspektiv

I tillegg til dei fire perspektiva som er presentert til no, finst det ei rekkje andre moglege forklaringsmodellar for korleis og kvifor kvinner sjølve er med på å oppretthalda sexistiske haldningar. Felles for dei fleste av dei er at dei er forholdsvis nye, og at det manglar omfattande forskning på dei. Dette heng sannsynlegvis saman med at forskinga på kvinner si eiga rolle i oppretthald av sexismen er eit relativt nytt forskingsområde. Evidens frå forskning tydar på at kvinner sitt bidrag til oppretthald av sexismen hovudsakleg fungerer gjennom omfamning og oppretthald av venleg

sexistiske haldningar. I tråd med dette har fleire av desse moglege forklaringsperspektiva venleg sexismen som hovudfokus. Mellom anna gjeld dette Kilianski og Rudman (1998) sin teori om tvetydig egalitarianisme.

Tvetydig egalitarianisme

I ein artikkel frå 1998 undersøker Kilianski og Rudman hypotesen om at nokre kvinner moglegvis ønskjer å "få i pose og sekk" ved å avvisa fiendtleg sexismen samstundes som dei godtar venleg sexismen. Kilianski og Rudman (1998) kallar dette for "tvetydig egalitarianisme" ("equivocal egalitarianism"). Dei postulerer at tvetydig egalitarianiske kvinner vil støtta ulikskap mellom kjønna så lenge det involverer subjektivt positive fordelar for dei sjølve, til dømes gjennom dei positive konsekvensane venleg sexismen kan medføre (Kilianski & Rudman, 1998). "Eintydige egalitarianarar" vil derimot avvisa både fiendtleg og venleg sexismen og støtta likskap mellom kjønna sjølv når det kan innebera eit tap av subjektive fordelar (Kilianski & Rudman, 1998). I ein studie som involverte 100 kvinnelege deltakarar frå USA undersøkte Kilianski og Rudman (1998) om kvinner som skåra høgt på tvetydig egalitarianisme hadde minskt sannsyn for å sjå på venleg og fiendtleg sexismen som positivt korrelerte. Dei undersøkte òg om desse kvinnene ville ha ein større tendens enn andre kvinner til å sjå på kjønnskilnadar som biologisk betinga, samt ein større tendens til å motstå sosial endring (Kilianski & Rudman, 1998). Kilianski og Rudman (1998) fann noko støtte for tvetydig egalitarianisme, men resultatane var ikkje eintydige. Kvinnene i studien såg det som usannsynleg at hypotetiske profilar av venleg og fiendtleg sexistiske menn skildra den same mannen. Kilianski og Rudman (1998) konkluderer at ut frå resultatane i studien kan det sjå ut til at kvinner generelt underestimerer i kva grad venleg og fiendtleg sexismen sameksisterer. Dei postulerer at

dersom kvinner ikkje er klar over den positive korrelasjonen mellom venleg og fiendtleg sexismen kan dette bidra til å oppretthalda sexismen mot kvinner.

I kontrast til Kilianski og Rudman (1998) postulerer Barreto og Ellemers (2005) at venleg sexistiske haldningar ofte ikkje vert rekna som sexismen i det heile. Barreto og Ellemers (2005) fann at personar med venleg sexistiske haldningar vart evaluerte meir positivt enn personar med fiendtleg sexistiske haldningar. Dei vart òg i mindre grad sett på som sexistiske. Barreto og Ellemers (2005) konkluderer med at kvinner sjølve bidreg til å oppretthalda venleg sexismen fordi dei ikkje ser på slike haldningar som sexismen i det heile, ikkje fordi dei ikkje er klar over at fiendtleg og venleg sexismen sameksisterer.

Kilianski og Rudman (1998) sin teori om tvetydig egalitarianisme er interessant, men ser ikkje ut til å ha vore undersøkt nærare i ettertid. Noko av dette kan koma av at Kilianski og Rudman sjølve ikkje fann eintydig støtte for tanken om at kvinner vil ha i både ”pose og sekk”. Eit anna forklaringsperspektiv for kvinners omfamning og oppretthald av venleg sexismen som òg er bygd på individuelle skilnadar hos kvinner er Hammond, Sibley og Overall (2013) sin teori om psykologisk privilegium.

Psykologisk privilegium og narsissisme

I ein artikkel frå 2013 føreslår Hammond et al. at ei kjensle av psykologisk privilegium (”psychological entitlement”) spelar ei rolle i kvinner si omfamning av venleg sexismen over tid. Psykologisk privilegium er ein fasett av narsissisme, og involverer å ha ei kjensle av overlegenheit (”superiority”) og ei kjensle av at ein i eigenskap av den ein er fortener ting (”deservingness”) (Hammond, Sibley, & Overall, 2013). Hammond et al. (2013) postulerer at individuelle skilnadar i kvinner

sitt psykologiske privilegium fører til variasjon i omfamning av venleg sexismen. For kvinner som skårar høgt på psykologisk privilegium vil venleg sexismen medføre positive konsekvensar utan nokon kostnad. Dette skjer gjennom ei legitimering og rettferdiggjering av det at menn tar (økonomisk) vare på og opphøgar tradisjonelle kvinner utan at dei må gjengjelda dette.

I studien sin undersøkte Hammond et al. (2013) om kvinner som skåra høgt på psykologisk privilegium i større grad enn andre kvinner omfamna venleg sexismen, samt om dei hadde ein sterkare auke i omfamning av venleg sexismen over tid. Dei undersøkte òg om det var ein kjønnskilnad i relasjonen mellom psykologisk privilegium og longitudinell omfamning av venleg sexismen. Hammond et al. (2013) fann støtte for hypotesene sine.

Psykologisk privilegium kan minna om Kilianski og Rudman (1998) sin hypotese om tvetydig egalitarianisme, ved at kvinner er motiverte for å bevare dei positive fordelane ved venleg sexismen. I motsetnad til tvetydig egalitarianisme seier teorien om psykologisk privilegium ingenting om kvinner sin aksept eller avvising av fiendtleg sexismen. Kilianski og Rudman (1998) sin teori om tvetydig egalitarianisme postulerer derimot at enkelte kvinner vil avvise fiendtleg sexismen, men akseptera venleg sexismen. Vidare forskning bør moglegvis sjå nærare på kvinners aksept eller avvising av fiendtleg sexismen ut frå ei kjensle av psykologisk privilegium.

Ein forklaringsmodell for omfamning av venleg sexismen som eit utslag av psykologisk privilegium og tendensar til narsissisme er ei spanande retning for forskinga. Resultata frå studien til Hammond et al. (2013) kan tyda på at oppretthald av venleg sexismen i alle fall delvis kan koma av dei subjektivt positive fordelane ved venleg sexismen. Dette kan bidra til å forklara korleis og kvifor kvinner sjølve er med

på å oppretthalda sexismen mot eige kjønn trass dei negative konsekvensane av sexismen. Avdi studien er så ny er det ikkje gjort oppfølgingsstudiar på området. Vidare forskning bør moglegvis sjå nærare på eventuelle kulturelle skilnader i tendensen til psykologisk privilegium hos kvinner. Studien til Hammond et al. (2013) er gjennomført på New Zealand, som er ein svært egalitær kultur. Dette kan potensielt ha hatt noko å seia for manifesteringa av psykologisk privilegium hos deltakarane. For kvinner i mindre egalitære kulturar kan det tenkjast å vera mindre aksept for å framvisa psykologisk privilegium, men det er usikkert kva dette konsekvensar dette potensielt kan ha for omfamninga av venleg sexismen. Framtidig forskning på psykologisk privilegium kan moglegvis òg dra nytte av å undersøkje relasjonen mellom psykologisk privilegium og ”depressed entitlement” (sjå til dømes Jost et al., 2004). Det verkar sannsynleg at kjensla av å ha rett eller krav på dei positive fordelane ved venleg sexismen ligg sentralt i tanken om psykologisk privilegium. Korleis er dette knytt til ei kjensle av å *ikkje* ha rett på noko? Vidare forskning bør moglegvis sjå nærare på dette forholdet.

Diskusjon

I denne oppgåva har eg så langt sett på ulike moglege forklaringsperspektiv for kvinners eiga omfamning og oppretthald av sexismen mot kvinner. Perspektiva har til felles ein tanke om at sexismen har som funksjon å oppretthalda status quo, med menn som den overlegne gruppa. Eit unntak er perspektivet om deskriptive og preskriptive stereotypiar. Dette perspektivet spesifiserer ikkje at menn er den overlegne gruppa, men skil likevel mellom menn og kvinner ved at menn er stereotyperte som agentiske og kvinner som fellesskapsorienterte. Perspektivet har òg ein grunntanke om at menn og kvinner i fellesskap opprettheld det eksisterande

systemet. Dei ulike perspektiva er noko ulike i vektlegginga av kvifor og korleis kvinner omfamnar sexismen. Til dømes seier sjølvbeskyttingsperspektivet ein god del om kvifor kvinner omfamnar sexismen, men ikkje noko om dei spesifikke mekanismane for korleis kvinner opprettheld sexismen mot seg sjølv og andre. Systemrettferdigjeringperspektivet skildrar både årsakar til at kvinner omfamnar sexismen og spesifikke måtar for korleis kvinner opprettheld sexismen. Perspektivet om deskriptive og preskriptive stereotypiar fokuserer meir på faktisk diskriminering enn dei andre perspektiva gjer, og har altså eit fokus retta meir mot korleis kvinner bidreg til oppretthald av sexismen mot eiga kjønnsgruppe. Kjønnsidentitetsmodellen handlar i stor grad om kvifor kvinner omfamnar sexismen, men Becker og Wagner (2009) har òg vist korleis kvinner si omfamning av venleg sexismen kan få konsekvensar for deltaking i kollektiv handling.

Dei ulike perspektiva som er drøfta i denne oppgåva gjev såleis informasjon om kvifor kvinner omfamnar og opprettheld sexismen mot eige kjønn, men òg korleis dette skjer. Kva veit me så om kvinners sexismen mot seg sjølv og andre kvinner?

Sexisme mot kvinner – av kvinner

Kvinner har tradisjonelt vore ei underlegen gruppe i dei fleste samfunn. Kjønnskilnadane mellom kvinner og menn er i ferd med å minska på globalt nivå, men kvinner vert framleis utsett for kjønnsjåvinisme og diskriminering (Schwab et al., 2013). Det norske samfunnet er eit av dei mest likestilte samfunna i verda, men òg i Noreg er det eit stykke å gå før me har oppnådd full likestilling (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2009, 2010). Forskinga har tradisjonelt sett på menn sin sexismen mot kvinner, men i løpet av det siste tiåret har det vore eit auka fokus på kvinner si eiga rolle i oppretthald av sexismen. Forskinga tydar på at kvinner aksepterer

og omfamnar venleg sexismen i større grad enn fiendtleg sexismen (Sibley & Perry, 2010). Det har vore foreslått at dette delvis kjem av dei subjektivt positive fordelane ved venleg sexismen. Tanken om at "kvinner er fantastiske" og at menn skal ta vare på kvinner er sentralt i venleg sexismen. Det er sannsynleg at desse tilsynelatande positive kvalitetane ved venleg sexismen gjer dei underliggjande negative aspekta ved både venleg og fiendtleg sexismen meir akseptable (Sibley et al., 2007). Det ser òg ut til at kvinner har ein tendens til å omfamne både venleg og fiendtleg sexismen i større grad når kjønnsulikskapen i samfunnet aukar (Hammond & Sibley, 2011).

Kvifor omfamnar kvinner sexismen mot seg sjølv og andre?

Ut frå dei perspektiva som er presentert i denne oppgåva kan det sjå ut til at kvinner omfamnar sexismen som eit resultat av internalisering av tradisjonelle kjønnsroller og stereotypiar om korleis kvinner er og skal vera. Denne internaliseringa av det eksisterande makthierarkiet fører deretter til eit søk etter å oppretthalda status quo gjennom å legitimera og rettferdiggjera det patriarkalske systemet. Eit slikt ønskje om å rettferdiggjera systemet kjem fordi menneske har eit psykologisk behov for stabilitet og orden i liva sine (Jost & Banaji, 1994). Medlemmar av underlegne grupper har ofte ambivalente haldningar til eiga inngruppe, og dette gjeld også kvinner. Slike ambivalente haldningar vert kjenneteikna mellom anna av utgruppefavorisering, der medlemmane av den underlegne gruppa føretrekk den overlegne gruppa framfor si eiga (Jost et al., 2004). For kvinner vil dette seia at dei føretrekk menn framfor kvinner. Dette fører til ambivalens og kognitiv dissonans fordi dei samtidig har eit behov for å oppretthalda eit positivt bilete av seg sjølv og inngruppa si (Jost et al., 2004; Sibley & Perry, 2010). Dette motiverer til dissonansreduksjon, noko som skjer gjennom omfamning og internalisering av sexistiske

haldningar. Dette styrkar kjensla av at systemet er rettferdig. I følge til dømes Hammond og Sibley (2011) fungerer internalisering og omfamning av venleg sexismen som ei beskytting mot dei negative aspekta forbunde med kjønnsulikskap. Det finst òg evidens for at omfamning av venleg sexismen fører til auke i opplevd livstilfredsstilling, nettopp fordi venleg sexistiske haldningar rettferdiggjør det eksisterande systemet. Samstundes finst det evidens for at omfamning av venleg sexismen over tid kan føra til auke òg i omfamning av fiendtleg sexismen, i alle fall hos nokre kvinner (Sibley & Perry, 2010; Sibley et al., 2007).

Ein annan mogleg (og sannsynleg) årsak til at kvinner omfamnar sexistiske haldningar er eit sjølvbeskyttingsmotiv. For kvinner i fiendtleg sexistiske samfunn kan det å omfamna venleg sexistiske haldningar og tradisjonelle kjønnsroller vera forbunde med ei rekkje positive konsekvensar. Fordi menn i slike samfunn kan vera fiendtelege mot kvinner som bryt med tradisjonelle normer kan det vera mykje å vinna på å omfamna venleg sexismen. Kvinner i meir egalitære samfunn kan stå friare til å avvise sexistiske haldningar utan å vera redde for konsekvensane (Glick et al., 2000). Det er difor mogleg at det er ulike årsakar til omfamninga av sexismen, særleg venleg sexismen, i ulike typar samfunn. For kvinner i meir tradisjonelle samfunn kan omfamninga av sexismen koma av eit sjølvbeskyttingsmotiv. For kvinner i meir egalitære samfunn er det mogleg at kognitiv dissonans spelar ei større rolle i omfamninga av sexismen. Det kan henda at kvinner i slike samfunn i større grad opplever ambivalens fordi dei på same tid har ei eksplisitt inngruppefavorisering og ei implisitt utgruppefavorisering. Dette vil vera i tråd med systemrettferdig-gjeringsperspektivet (Jost et al., 2004). Dette er spekulasjonar, men kan vera eit interessant utgangspunkt for vidare forskning kring temaet.

Det er òg sannsynleg at det er individuelle skilnadar hos kvinner som fører til ulikskapar i tendensen til å omfamna sexistiske haldningar. Kjønnsideidentitetsmodellen (Becker & Wagner, 2009) postulerer at kvinner er ulike i kva grad dei identifiserer seg med kjønnsgruppa si. Kvinner som er sterkt identifiserte med kjønnsgruppa si kan omfamna sexistiske haldningar dersom dei samstundes har internalisert ei tradisjonell kjønnsrolle. Becker (2010) føreslår også at kvinner som ikkje har internalisert sexistiske haldningar kan omfamna slike haldningar mot andre kvinner dersom dei tenkjer på tradisjonelle eller ikkje-tradisjonelle subtypar av kvinner. Andre individuelle faktorar som kan ha noko å seia for kvinner sin tendens til å omfamna sexismen er høgrevingsautoritarianisme og psykologisk privilegium. Høgrevingsautoritarianisme har vore ein del forska på, og ser ut til å predikera omfamning av venleg sexismen hos kvinner (Christopher & Mull, 2006). Psykologisk privilegium og ei kjensle av å ha rett på dei positive fordelane ved venleg sexismen er ei spanande retning for å sjå på årsakane til at kvinner omfamnar venleg sexismen mot eige kjønn. Teorien er heilt ny, og sjølv om Hammond et al. (2013) fann ein relasjon mellom psykologisk privilegium og tendensen til å omfamna venleg sexismen over tid, trengst det meir forskning.

Oppsummert ser det såleis ut til at kvinner moglegvis omfamnar sexistiske haldningar som eit resultat av internalisering av det eksisterande patriarkalske systemet og eit behov for å oppretthalda status quo. Omfamning av venleg sexistiske haldningar kan føra til ein longitudinell auke i fiendtleg sexistiske haldningar. Haldningar som tilsynelatande er uskadelege og positive for kvinner kan såleis føra til eit meir fiendtleg og negativt utfall over tid. Kvinner kan òg omfamna venleg sexismen som ein måte å beskytta seg sjølv frå menn i fiendtleg sexistiske samfunn. Det er

sannsynleg at individuelle skilnader hos kvinner påverkar tendensen til å omfamna sexistiske haldningar, både venleg sexismen og fiendtleg sexismen. Kvinner som omfamnar sexistiske haldningar bidreg deretter til å oppretthalda sexismen mot eiga kjønnsgruppe. Slikt oppretthald kan ha kvinna sjølv som fokus, eller fokusera mest på andre kvinner.

Korleis opprettheld kvinner sexismen mot seg sjølv og andre?

Det ser ut til å finnast lite forskning som eksplisitt fokuserer på dei spesifikke mekanismane som vert nytta når kvinner sjølve opprettheld sexismen mot seg sjølv og andre. Ut frå forskning på dei perspektiva som har vorte presentert i denne oppgåva er det likevel nokre ting som peikar seg ut. Til dømes kan internalisering av deskriptive stereotypiar om kvinner som fellesskapsorienterte og mindre kompetente bidra til at kvinner føler at dei ikkje passar til ei rolle som karrierekvinne. Dette kan gjera at kvinner let vera å søkja på stillingar i tradisjonelt mannsdominerte yrker, sjølv når samfunnet oppmuntrar kvinner til å velja slike yrker og det vert lagt til rette for det (sjå til dømes Heilman & Parks-Stamm, 2007; Storvik & Schøne, 2008). Det er sannsynleg at ei slik kjensle av "lack of fit" er ubevisst. Det vestlege samfunnet vektlegg fri vilje og tanken om at kvinner og menn er likestilte. Dette fører sannsynlegvis til at kvinner føler at dei har eit reelt val om å ikkje søkja på spesifikke jobbar, sjølv om årsaka kan vera internalisering av tradisjonelle kjønnsroller. Konsekvensen kan såleis vera eit oppretthald av kvinner si tradisjonelle rolle i samfunnet.

Ei internalisering av deskriptive stereotypiar kan òg føra til oppretthald av sexismen gjennom preskriptive stereotypiar. Kvinner som har internalisert tradisjonelle stereotypiar kan aktivt diskriminera og straffa kvinner som bryt med desse normene

(Parks-Stamm et al., 2008). Årsakane til diskriminering av normbrytande kvinner kan vera mange. Parks-Stamm et al. (2008) postulerer at kvinner straffar suksessfulle kvinner som ein måte å beskytta kjensla av å vera kompetent og dyktig. Eit sentralt aspekt i systemrettferdigjeringsspektivet er at ei internalisering av maktsystemet kan føra til ei minskt kjensle av å ha rett på noko, såkalla "depressed entitlement". Det er mogleg at kvinner som omfamnar meir tradisjonelle kjønnsroller føler at suksessfulle, normbrytande kvinner "tek seg til rette", og at dette fører til misunnig og sinne mot slike kvinner. Dette kan igjen føra til negative haldningar og straff av desse normbrytande kvinnene. Dette kan potensielt knytast opp mot Becker og Wagner (2009) sin kjønnsidentitetsmodell, sidan sterkt identifiserte kvinner har ein tendens til å krevja at andre kvinner tenkjer og handlar rollekonformt. Sterkt identifiserte kvinner overfører sitt eige syn på rett og gale over på andre kvinner i større grad enn svakt identifiserte kvinner gjer (Becker & Wagner, 2009). Denne moglege relasjonen mellom kjønnsidentitet og straff av normbrytande kvinner er noko som bør undersøkjast nærare. Det er òg mogleg at kvinner som skårar høgt på venleg sexismen vert redde for at utradisjonelle kvinner skal "øydeleggja" samfunnet, slik at kvinner ikkje lenger får nytta godt av dei positive fordelane ved venleg sexismen. Dette er i tråd med Hammond et al. (2013) sin teori om psykologisk privilegium, og kan moglegvis forklara kvifor nokre kvinner diskriminerer andre kvinner.

Kva kan gjerast for å minska kvinners omfamning av sexismen?

Det har til no vore svært lite forska på korleis ein kan redusera førekomsten av sexismen i samfunnet (Becker & Swim, 2011). Det at kvinner sjølve er med på å oppretthalda sexistiske haldningar mot eige kjønn kan gjera det vanskelegare å redusera sexismen. Som vist tidlegare i oppgåva ser det ut til at kvinner sitt bidrag til

oppretthald av sexismen primært skjer gjennom omfamning av venleg sexismen. Dette gjev meining, all den tid venleg sexismen tilsynelatande har subjektivt positive fordelar for kvinner.

Som tidlegare nemnd finst det også evidens for at venleg sexismen ikkje nødvendigvis vert sett på som sexismen i det heile (sjå til dømes Barreto & Ellemers, 2005; Becker & Swim, 2011). I lys av dette føreslår Becker og Swim (2011) at det å få kvinner til å leggja merke til sexismen i kvardagen kan minska omfamninga av sexistiske haldningar. I ein serie studiar fann dei støtte for at dette fekk kvinner til å avvisa både moderne sexismen, neosexismen og venleg sexismen (Becker & Swim, 2011). Becker og Swim (2012) fann òg støtte for at det å gjeva kvinner informasjon om dei skadelege konsekvensane av sexismen kan redusera omfamning av venleg sexismen. Resultata til Becker og Swim (2011, 2012) indikerer såleis at intervensjonar for å minska kvinners omfamning av sexismen moglegvis bør fokusera på å synleggjera både prevalensen og skadelegheiten av sexismen.

Eit anna aspekt som kan vera nyttig å undersøkje nærare er rolla til kjønnsidentitet i kvinners omfamning av sexistiske haldningar. Som tidlegare nemnd fann Becker og Wagner (2009) at eit progressivt identitetsinnhald spela inn i sterkt identifiserte kvinner sin tendens til å avvisa sexismen. Eit tradisjonelt identitetsinnhald hos sterkt identifiserte kvinner var derimot relatert til *omfamning* av sexistiske haldningar. I lys av dette postulerer Becker og Wagner (2009) at det å auka kvinner sin identifikasjon med kjønnsgruppa si ikkje vil vera nok til å minska sexismen. Tvert om kan det bidra til å *auka* omfamning av og aksept for sexistiske haldningar. Becker og Wagner (2009) føreslår at eit meir hensiktsmessig tiltak er ein auke i kvinners

identifikasjonsstyrke i kombinasjon med endring mot eit meir progressivt identitetsinnhald.

Eit anna mogleg tiltak for å minska kvinners omfamning av sexismen kan vera å minska fiendtleg sexismen hos menn. Dersom kvinner omfamnar venleg sexismen som ein måte å beskytta seg sjølv i eit fiendtleg samfunn kan dette moglegvis ha ein god effekt. Glick et al. (2000) postulerer at å minska fiendtleg sexismen hos menn vil føra til at kvinner vil stå friare til å avvise både fiendtleg og venleg sexismen – på same måte som kvinner i meir egalitære land.

Fram til no har det vore forska lite på korleis ein kan minska omfamning av sexismen hos kvinner, og ein har framleis lite kunnskap om konkrete tiltak som vil vera nyttige. Likevel visar den forskinga som er at berre det å gjeva kvinner informasjon om dei skadelege konsekvensane av sexismen kan vera effektivt i å minska aksept og omfamning av sexistiske haldningar. Vidare forskning bør sjå meir på rolla til eksempelvis systemrettferdiggjering og internalisering av deskriptive og preskriptive stereotypiar, og korleis dette kan knytast opp mot spesifikke intervensjonar retta mot å minska kvinners sexismen mot eiga kjønnsgruppe.

Konklusjon

Målet med denne oppgåva har vore å undersøka kvifor og korleis kvinner sjølv omfamnar og opprettheld sexismen. Eg har belyst ulike perspektiv som moglegvis kan forklara dette. Ut frå forsking på desse perspektiva ser det ut til at det i alle fall er to årsakar til at kvinner omfamnar sexistiske haldningar mot eiga kjønnsgruppe. For det første har mange kvinner internalisert stereotypiar om korleis kvinner er og skal vera. Dette fører deretter til eit behov for å legitimera og rettferdiggjera det same samfunnet som plasserer kvinner som ei underlegen gruppe. For det

andre ser det ut til at kvinner i fiendtlege samfunn nyttar omfamning av venleg sexismen som ein beskyttingsmekanisme mot menn som elles ville vore fiendtleg innstilt mot dei. Det er også klart at individuelle skilnader blant kvinner har noko å seia for tendensen til å omfamna sexistiske haldningar.

Forklaringsmekanismane for korleis og kvifor kvinner sjølve er med på å omfamna og oppretthalda sexismen er omfattande. Dei aspekta eg har belyst i denne oppgåva er berre nokre moglege forklaringar. Vidare forskning på temaet bør sjå nærare på individuelle faktorar som kan spela inn, som til dømes kvinners kjønnsidentitet og psykologisk privilegium. I alle høve kan ein konkludera med at sexismen framleis eksisterer, og at kvinner sjølve er med på å oppretthalda sexismen i samfunnet. Å berre sjå på menn si rolle i kjønnsjåvinisme og diskriminering mot kvinner er ikkje nok; for å fortsetja arbeidet for likestilling mellom kjønna er det viktig å òg sjå på kva kvinner sjølve gjer.

Referansar

- Abrams, D., Viki, G. T., Masser, B., & Bohner, G. (2003). Perceptions of stranger and acquaintance rape: The role of benevolent and hostile sexism in victim blame and rape proclivity. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*(1), 111-125. doi:10.1037/0022-3514.84.1.111
- Allport, G. W. (1966). *The nature of prejudice* (4. utg.). Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Banaji, M. R., & Greenwald, A. G. (1995). Implicit gender stereotyping in judgments of fame. *Journal of Personality and Social Psychology*, *68*(2), 181-198. doi:10.1037/0022-3514.68.2.181
- Barreto, M., & Ellemers, N. (2005). The burden of benevolent sexism: how it contributes to the maintenance of gender inequalities. *European Journal of Social Psychology*, *35*(5), 633-642. doi:10.1002/ejsp.270
- Barreto, M., Ellemers, N., Piebinga, L., & Moya, M. (2010). How nice of us and how dumb of me: The effect of exposure to benevolent sexism on women's task and relational self-descriptions. *Sex Roles*, *62*(7-8), 532-544. doi:10.1007/s11199-009-9699-0
- Barth, E., Hardoy, I., Schøne, P., & Østbakken, K. M. (2013). *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Hva har skjedd på 2000-tallet?* (Rapport 2013:007). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Becker, J. C. (2010). Why do women endorse hostile and benevolent sexism? The role of salient female subtypes and internalization of sexist contents. *Sex Roles*, *62*(7-8), 453-467. doi:10.1007/s11199-009-9707-4

- Becker, J. C., & Swim, J. K. (2011). Seeing the unseen: Attention to daily encounters with sexism as way to reduce sexist beliefs. *Psychology of Women Quarterly*, 35(2), 227-242. doi:10.1177/0361684310397509
- Becker, J. C., & Swim, J. K. (2012). Reducing endorsement of benevolent and modern sexist beliefs: Differential effects of addressing harm versus pervasiveness of benevolent sexism. *Social Psychology*, 43(3), 127-137. doi:10.1027/1864-9335/a000091
- Becker, J. C., & Wagner, U. (2009). Doing gender differently—The interplay of strength of gender identification and content of gender identity in predicting women's endorsement of sexist beliefs. *European Journal of Social Psychology*, 39(4), 487-508. doi:10.1002/ejsp.551
- Becker, J. C., & Wright, S. C. (2011). Yet another dark side of chivalry: Benevolent sexism undermines and hostile sexism motivates collective action for social change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 62-77. doi:10.1037/a0022615
- Benokraitis, N. V., & Feagin, J. R. (1995). *Modern sexism: Blatant, subtle, and covert discrimination* (2. utg.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Buchanan, F. R., Warning, R. L., & Tett, R. P. (2012). Trouble at the top: Women who don't want to work for a female boss. *Journal of Business Diversity*, 12(1), 33-46. Henta frå http://www.na-businesspress.com/JBD/BuchananFR_Web12_1_.pdf
- Burgess, D., & Borgida, E. (1999). Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination.

Psychology, Public Policy, and Law, 5(3), 665-692. doi:10.1037/1076-8971.5.3.665

Calogero, R. M., & Jost, J. T. (2011). Self-subjugation among women: Exposure to sexist ideology, self-objectification, and the protective function of the need to avoid closure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(2), 211-228. doi:10.1037/a0021864

Christopher, A. N., & Mull, M. S. (2006). Conservative ideology and ambivalent sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 30(2), 223-230. doi:10.1111/j.1471-6402.2006.00284.x

Connelly, K., & Heesacker, M. (2012). Why is benevolent sexism appealing? Associations with system justification and life satisfaction. *Psychology of Women Quarterly*, 36(4), 432-443. doi:10.1177/0361684312456369

Cowan, G., & Ullman, J. B. (2006). Ingroup rejection among women: The role of personal inadequacy. *Psychology of Women Quarterly*, 30(4), 399-409. doi:10.1111/j.1471-6402.2006.00315.x

Dardenne, B., Dumont, M., & Bollier, T. (2007). Insidious dangers of benevolent sexism: Consequences for women's performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(5), 764-779. doi:10.1037/0022-3514.93.5.764

Dumont, M., Sarlet, M., & Dardenne, B. (2010). Be too kind to a woman, she'll feel incompetent: Benevolent sexism shifts self-construal and autobiographical memories toward incompetence. *Sex Roles*, 62(7-8), 545-553. doi:10.1007/s11199-008-9582-4

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Henta frå <http://site.ebrary.com>

- Eagly, A. H., & Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, *54*(6), 408-423. doi:10.1037/0003-066X.54.6.408
- Expósito, F., Herrera, M. C., Moya, M., & Glick, P. (2010). Don't rock the boat: Women's benevolent sexism predicts fears of marital violence. *Psychology of Women Quarterly*, *34*(1), 36-42. doi:10.1111/j.1471-6402.2009.01539.x
- Fischer, A. R. (2006). Women's benevolent sexism as reaction to hostility. *Psychology of Women Quarterly*, *30*(4), 410-416. doi:10.1111/j.1471-6402.2006.00316.x
- Fiske, S. T., & Stevens, L. E. (1993). What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination. I S. Oskamp & M. Costanzo (Red.), *Gender issues in contemporary society. Claremont symposium on applied social psychology, Vol. 6* (s. 173-196). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, *70*(3), 491-512. doi:10.1037/0022-3514.70.3.491
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1997). Hostile and benevolent sexism: Measuring ambivalent sexist attitudes toward women. *Psychology of Women Quarterly*, *21*(1), 119-135. doi:10.1111/j.1471-6402.1997.tb00104.x
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, *56*(2), 109-118. doi:10.1037/0003-066X.56.2.109
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2011). Ambivalent sexism revisited. *Psychology of Women Quarterly*, *35*(3), 530-535. doi:10.1177/0361684311414832

- Glick, P., Fiske, S. T., Mladinic, A., Saiz, J. L., Abrams, D., Masser, B., . . . López, W. L. (2000). Beyond prejudice as simple antipathy: Hostile and benevolent sexism across cultures. *Journal of Personality and Social Psychology, 79*(5), 763-775. doi:10.1037/0022-3514.79.5.763
- Glick, P., Lameiras, M., Fiske, S. T., Eckes, T., Masser, B., Volpato, C., . . . Wells, R. (2004). Bad but bold: Ambivalent attitudes toward men predict gender inequality in 16 nations. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*(5), 713-728. doi:10.1037/0022-3514.86.5.713
- Glick, P., & Rudman, L. A. (2010). Sexism. I J. F. Dovidio, M. Hewstone, P. Glick & V. M. Esses (Red.), *The SAGE handbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (s. 328–344). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Ltd.
- Hammond, M. D., & Sibley, C. G. (2011). Why are benevolent sexists happier? *Sex Roles, 65*(5-6), 332-343. doi:10.1007/s11199-011-0017-2
- Hammond, M. D., Sibley, C. G., & Overall, N. C. (2013). The allure of sexism: Psychological entitlement fosters women's endorsement of benevolent sexism over time. *Social Psychological and Personality Science*. Advance online publication. doi:10.1177/1948550613506124
- Heflick, N. A., & Goldenberg, J. L. (2009). Objectifying Sarah Palin: Evidence that objectification causes women to be perceived as less competent and less fully human. *Journal of Experimental Social Psychology, 45*(3), 598-601. doi:10.1016/j.jesp.2009.02.008
- Heilman, M. E., & Parks-Stamm, E. J. (2007). Gender stereotypes in the workplace: Obstacles to women's career progress. I S. J. Correll (Red.), *Advances in*

group processes: Vol. 24. Social psychology of gender (s. 47-77).

doi:10.1016/S0882-6145(07)24003-2

Hellum, A. (2012). Kvinnerettslige utviklingslinjer: Forståelser av kvinner, kjønn og rett - nedenfra og ovenfra. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 36(2). Henta frå http://www.idunn.no/ts/tfk/2012/02/kvinnerettslige_utviklingslinjer_forstaaelser_av_kvinner_k

Inglehart, R., & Norris, P. (2003). *Rising tide: Gender equality and cultural change around the world*. New York: Cambridge University Press.

Jackman, M. R. (1994). *The velvet glove: Paternalism and conflict in gender, class, and race relations*. Berkeley: University of California Press.

Jost, J. T. (1997). An experimental replication of the depressed-entitlement effect among women. *Psychology of Women Quarterly*, 21(3), 387-393.
doi:10.1111/j.1471-6402.1997.tb00120.x

Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33(1), 1-27. doi:10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x

Jost, J. T., Banaji, M. R., & Nosek, B. A. (2004). A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. *Political Psychology*, 25(6), 881-919. doi:10.1111/j.1467-9221.2004.00402.x

Jost, J. T., & Hunyady, O. (2005). Antecedents and consequences of system-justifying ideologies. *Current Directions in Psychological Science*, 14(5), 260-265.
doi:10.1111/j.0963-7214.2005.00377.x

Jost, J. T., & Kay, A. C. (2005). Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes: Consequences for specific and diffuse forms of system justification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(3), 498-509.
doi:10.1037/0022-3514.88.3.498

Kilianski, S. E., & Rudman, L. A. (1998). Wanting it both ways: Do women approve of benevolent sexism? *Sex Roles*, 39(5-6), 333-352.
doi:10.1023/A:1018814924402

Likestillingsloven (2013). *Lov om likestilling mellom kjønnene av 21 juni 2013 nr. 59*. Henta frå <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-59>

Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2009). *SaLDO 2009: Et samfunnsregnskap for likestilling og diskriminering*. Henta frå <http://www.ldo.no/no/ombudet/publikasjoner/saldo/SaLDO-20091/>

Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2010). *SaLDO 2010: Et samfunnsregnskap for likestilling og diskriminering*. Henta frå <http://www.ldo.no/no/ombudet/publikasjoner/saldo/SaLDO-2010/>

Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474-16479.
doi:10.1073/pnas.1211286109

Moya, M., Glick, P., Expósito, F., de Lemus, S., & Hart, J. (2007). It's for your own good: Benevolent sexism and women's reactions to protectively justified restrictions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(10), 1421-1434.
doi:10.1177/0146167207304790

- Napier, J. L., Thorisdottir, H., & Jost, J. T. (2010). The joy of sexism? A multinational investigation of hostile and benevolent justifications for gender inequality and their relations to subjective well-being. *Sex Roles, 62*(7-8), 405-419. doi:10.1007/s11199-009-9712-7
- Nosek, B. A., Banaji, M. R., & Greenwald, A. G. (2002). Harvesting implicit group attitudes and beliefs from a demonstration web site. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 6*(1), 101-115. doi:10.1037/1089-2699.6.1.101
- Parks-Stamm, E. J., Heilman, M. E., & Hearn, K. A. (2008). Motivated to penalize: Women's strategic rejection of successful women. *Personality and Social Psychology Bulletin, 34*(2), 237-247. doi:10.1177/0146167207310027
- Rothenberg, P. S. (1992). *Race, class, and gender in the United States: An integrated study* (2. utg.). New York: St. Martin's Press.
- Rudman, L. A. (2005). Rejection of women? Beyond prejudice as antipathy. I J. F. Dovidio, P. Glick & L. A. Rudman (Red.), *On the nature of prejudice: Fifty years after Allport* (s. 106-120). Henta frå <http://site.ebrary.com>
- Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues, 57*(4), 743-762. doi:10.1111/0022-4537.00239
- Schwab, K., Zahidi, S., Hausmann, R., & Tyson, L. (2013). *The global gender gap report 2013*. Henta frå World Economic Forum si nettside: <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2013>
- Sczesny, S., Bosak, J., Neff, D., & Schyns, B. (2004). Gender stereotypes and the attribution of leadership traits: A cross-cultural comparison. *Sex Roles, 51*(11-12), 631-645. doi:10.1007/s11199-004-0715-0

- Shepherd, M., Erchull, M. J., Rosner, A., Taubenberger, L., Forsyth Queen, E., & McKee, J. (2011). "I'll get that for you": The relationship between benevolent sexism and body self-perceptions. *Sex Roles, 64*(1-2), 1-8.
doi:10.1007/s11199-010-9859-2
- Sibley, C. G., Overall, N. C., & Duckitt, J. (2007). When women become more hostilely sexist toward their gender: The system-justifying effect of benevolent sexism. *Sex Roles, 57*(9-10), 743-754. doi:10.1007/s11199-007-9306-1
- Sibley, C. G., Overall, N. C., Duckitt, J., Perry, R., Milfont, T. L., Khan, S. S., . . . Robertson, A. (2009). Your sexism predicts my sexism: Perceptions of men's (but not women's) sexism affects one's own sexism over time. *Sex Roles, 60*(9-10), 682-693. doi:10.1007/s11199-008-9554-8
- Sibley, C. G., & Perry, R. (2010). An opposing process model of benevolent sexism. *Sex Roles, 62*(7-8), 438-452. doi:10.1007/s11199-009-9705-6
- Storvik, A. E., & Schøne, P. (2008). In search of the glass ceiling: gender and recruitment to management in Norway's state bureaucracy. *The British Journal of Sociology, 59*(4), 729-755. doi:10.1111/j.1468-4446.2008.00217.x
- Swim, J. K., Becker, J. C., Lee, E., & Pruitt, E.-R. (2010). Sexism reloaded: Worldwide evidence for its endorsement, expression, and emergence in multiple contexts. I H. Landrine & N. F. Russo (Red.), *Handbook of diversity in feminist psychology* (s. 137-172). New York: Springer Publishing Company.
- Swim, J. K., & Cohen, L. L. (1997). Overt, covert, and subtle sexism: A comparison between the attitudes toward women and modern sexism scales. *Psychology of Women Quarterly, 21*(1), 103-118. doi:10.1111/j.1471-6402.1997.tb00103.x

- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. I W. G. Austin & S. Worchel (Red.), *The social psychology of intergroup relations* (s. 33-47). Henta frå <http://ark143.org/wordpress2/wp-content/uploads/2013/05/Tajfel-Turner-1979-An-Integrative-Theory-of-Intergroup-Conflict.pdf>
- Tougas, F., Brown, R., Beaton, A. M., & Joly, S. (1995). Neosexism: Plus ça change, plus c'est pareil. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(8), 842-849. doi:10.1177/0146167295218007
- Vaes, J., Paladino, P., & Puvia, E. (2011). Are sexualized women complete human beings? Why men and women dehumanize sexually objectified women. *European Journal of Social Psychology*, 41(6), 774-785. doi:10.1002/ejsp.824
- Viki, G. T., & Abrams, D. (2002). But she was unfaithful: benevolent sexism and reactions to rape victims who violate traditional gender role expectations. *Sex Roles*, 47(5-6), 289-293. doi:10.1023/A:1021342912248
- Warning, R., & Buchanan, F. R. (2009). An exploration of unspoken bias: women who work for women. . *Gender in Management: An International Journal*, 24(2), 131-145. doi:10.1108/17542410910938817
- Whitley, B. E., Jr., & Kite, M. E. (2010). *The psychology of prejudice and discrimination* (2. utg.). Wadsworth: Cengage Learning.
- Wright, S. C., Taylor, D. M., & Moghaddam, F. M. (1990). Responding to membership in a disadvantaged group: From acceptance to collective protest. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(6), 994-1003. doi:10.1037/0022-3514.58.6.994

Zakrisson, I., Anderzén, M., Lenell, F., & Sandelin, H. (2012). Ambivalent sexism: A tool for understanding and improving gender relations in organizations. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(1), 64-70. doi:10.1111/j.1467-9450.2011.00900.x