

Kovács Mónika & Hevesi Judit

Eötvös Loránd Tudományegyetem

A feministákra vonatkozó sztereotípiák szerepe a nemi hierarchia fenntartásában

A szexizmussal kapcsolatos szociálpszichológiai kutatások szerint a nemi sztereotípiák jellemzően ambivalensek: a tradicionális szerepet betöltő nőket alacsony kompetenciával, de magas szeretetreméltósággal, a feminista nőket pedig magasabb kompetenciával, de kevesebb szeretetreméltósággal jellemzik. Gyakran találkozhatunk azzal a nézettel, hogy a feministák férfigyűlölők, szélsőségesek és kevésbé vonzóak mind pszichológiailag, mind a külső megjelenés tekintetében. Tanulmányunkban azt vizsgáljuk, miként járulnak hozzá az ambivalens nemi sztereotípiák a nemi status quo fennmaradásához, különös tekintettel a feministákra vonatkozó negatív, valamint a tradicionális szerepet betöltő nőkre vonatkozó “jóindulatú” sztereotípiákra és hiedelmekre.

Az előítéletek és sztereotípiák fontos funkciója az egyes csoportok társadalmi hierarchiában betöltött pozíciójának racionalizációja és igazolása (Jost & Banaji 1994; Jost–Banaji–Nosek 2004). A sztereotípiák az adott társadalomban konszenzuálisak, a kulturális-társadalmi tudás részei. A csoportjukra vonatkozó sztereotípiákat, különösen a pozitívokat, az alacsony státusú csoportok tagjai is hajlamosak elfogadni, még akkor is, ha ezek fenntartják saját hátrányos helyzetüket. Ennek hátterében a rendszerigazolás pszichológiai motivációja áll: egy stabil meritokratikus értékrendű társadalomban pszichológiailag könnyebb elfogadni, hogy az alacsony státusú csoport tagjai nem érdemelnek jobb sorsot, mint szembesülni a domináns csoport kiváltságos — nem kiérdemelt — helyzetével.

A sztereotípiák tartalom modellel kapcsolatos kutatások eredményei szerint nem csak a “helyükön maradó” alacsony státusúakra vonatkozó részben pozitív — jóindulatú előítéletek — tartják fenn a hierarchiát, hanem a “helyüket elhagyó” — a domináns csoport számára konkurenciát jelentő — csoportok tagjaira vonatkozó negatív sztereotípiák is. A sztereotípiák a magas státusú külső csoportok tagjait ugyan pozitívabb tulajdonságokkal ruházzák fel a kompetencia tekintetében, mint az alacsony státusú külső csoportok tagjait, ám kevésbé szerethetőnek, gyakran ellenségesnek láttatják őket. Az irigykedő előítéletek célpontjai az Amerikai Egyesült Államokban végzett

kutatások szerinte olyan sikeres kisebbségi csoportok, mint az ázsiaiak, a zsidók, valamint a karrierrel rendelkező nők és a feministák (Fiske et al. 2002).

A sztereotípiák tartalom modell

Fiske és munkatársainak (2002) modellje szerinte a sztereotípiák tartalmát két fő dimenzió határozza meg: a csoportok relatív státusa, valamint a domináns és kisebbségi csoport egymáshoz való viszonya (függés vagy versengés). Az észlelt státus alapján tulajdonítjuk a kompetenciára vonatkozó tulajdonságokat – például magabiztosság, intelligencia, törekvés, függetlenség — a magasabb státusú csoportok tagjainak, illetve ezek hiányát az alacsony státusú csoportok tagjainak, lustaként, ambíció nélkülüként és a butaként jellemezve őket. A csoportok egymástól való függése határozza meg, hogy a külső csoportra ellenséggként vagy barátként tekint a domináns csoport. Ha a domináns csoport a külső csoportot a társadalom által nagyra értékelt javak megszerzése és a társadalmi státus tekintetében versenytársként észleli, akkor önzőként, arrogánsként és fenyegetőként fogja jellemezni azt. Ezzel szemben azt a csoportot, amellyel kölcsönös függőségi viszonyban áll — például azért, mert romantikus vagy családi kapcsolat fűzi össze vele — pozitívabb jellemzőkkel — mint szeretetre méltóság, jó szándékúság és melegszívűség — fogja felruházni.

A modell szerint (1. Táblázat) négy előítélet típus írható le, a domináns csoport más csoportokhoz viszonyított relatív státusa és a velük való eltérő mértékű függősége következtében. A csodálat a magas státusú saját csoportot és a vele szövetséges — hasonlóan magas státusú - csoportokat illeti meg. Azok az alacsony státusú csoportok, amelyek a szűkös társadalmi forrásokat illetően a domináns csoport versenytársként észlel – például a bevándorlókat és az alacsony státusú etnikai csoportokat — mindkét dimenzió mentén negatív tartalmú megvető előítélet célpontjai lesznek. A paternalista sztereotípiák az alacsonyabb státusból fakadó negatív kompetencia-értékelést a melegszívűségre vonatkozó pozitív tulajdonságokkal ellensúlyozzák. A pozitív tulajdonságok hangsúlyozása lehetővé teszi az alacsony státusú csoportok tagjainak a pozitív társadalmi identitás kialakítását olyan tulajdonságok mentén, amelyeket a társadalom valójában nem értékel — különösen anyagi tekintetben — túl magasra. Az irigykedő előítéletek pedig a kompetencia dimenzióban pozitívabb értékelést, a másik csoport feltételezett rosszindulatúságával vegyítik, veszélyes és gonosz csoportként jellemezve őket (Glick 2002).

Külső csoporttól való függőség vagy versengés	Alacsony státusú csoportok	Magas státusú csoportok
	Kompetencia: alacsony	Kompetencia: magas
Melegszívűség: magas	paternalista előítélet	csodálat
	pl. idősek, fogyatékkal élők, háziasszonyok	pl. domináns csoport tagjai, szövetségesek
Melegszívűség: alacsony	megvető előítélet	irigykedő előítélet
	pl. bevándorlók, szegények	pl. ázsiaiak, zsidók, karrier nők, feministák

1. táblázat: Az előítéletek típusai a sztereotípiá tartalom modell szerint (Fiske et al. 2002, 323)

A paternalista előítéletek nem csak azért járulnak hozzá a hierarchia fenntartásához, mert igazolják az alacsonyabb státusú csoport “helyét” a társadalomban, hanem azért is, mert — a pozitív társas tulajdonságok társítása révén — vigaszt is kínálnak az alacsony státusú csoport számára. Ugyanakkor a paternalista előítélet pozitív tónusa meg is könnyíti a domináns csoport számára saját előítéletei fenntartását, hiszen ezek az előítéletek ártatlannak és ártalmatlannak tűnhetnek a szemükben is (Jost & Hunyady 2003). Olyan pozitív – a női nemi sztereotípiá előíró részét képező és gyakran a nőkkel veleszülettként feltételezett — tulajdonságok, mint az érzékenység, kedvesség és törődés biztosítják a nemek közötti hagyományos munkamegosztást és pozitív értékeléssel jutalmazza is a tradicionális női nemi szerepet elfogadó nőket. A pozitív attitűddel való jutalmazás fenntartja a nemi hierarchiát, ahol a nők végzik ingyenesen vagy a munkaerő piacon alulfizetetten a másokkal — gyerekekkel, férfiakkal, öregekkel — való törődést, amíg a társadalmilag magasan értékelt és jól fizetett állások fennmaradnak az ilyen munkával nem terhelt férfiak számára (Rudman et al. 2012).

A nem-domináns csoportok magasabb státusú alcsoportjaira — például a karrierrel rendelkező nők - az irigykedő előítéletek irányulnak (Fiske et al. 2002). Kevésbé tartják ugyan őket melegszívűnek, mint az alacsonyabb státusú alcsoport tagjait, de a kompetenciájukra vonatkozó értékelés magasabb. A külső csoport — saját csoport megkülönböztetés által biztosítja a domináns csoport hierarchiában betöltött szerepét, hogy a sikeres kisebbségeket olyan veszélyes külső csoportként tételezi, amely negatív attitűdöket — büntetést — “érdemel” (Fiske 2010). Az alacsony státus el nem fogadása tehát azzal a kockázattal fenyegeti a nem-domináns csoportok tagjait, hogy negatív értékelést, irigységet és gyűlöletet váltanak ki a domináns csoport tagjaiból, ami szexizmus, rasszizmus és antiszemitizmus formájában

jelenik meg a társadalomban (Sibley et al. 2007; Glick & Fiske 2011; Zick et al. 2011).

Az arról szóló üzenetek, hogy a nem-domináns csoportok tagjai számára nem legitim a magasabb státusú pozíciók betöltése hozzájárulnak ahhoz, hogy a nőket és kisebbségeket eleve kevésbé tartanak magasabb státusú munkakörökbe „illőnek” (lásd a „menedzser egyenlő férfi”, [Heilman 2001]; illetve a „politikus egyenlő férfi” [Kovács 2012] jelenségeket) és ezért kevésbé jutnak ilyen pozíciókhoz (Foner 2003; McIntosh 2003). Ráadásul arra is nagy esély van, hogy kevésbé lesznek sikeresek ezekben a pozíciókban, mint a domináns csoporthoz tartozók, mert mások — például beosztottjaik — is kevésbé fogadják el őket a magasabb státusú pozícióban (lásd a női vezetőkkel szembeni ellenállás jelenségét [Rudman et al. 2012]). Azt, hogy kik „valóak” a társadalom magasabb pozícióiba a nem-domináns csoportok tagjai is „megtanulják” éppen ezért gyakran ők maguk is nehézségekkel küzdenek annak elfogadásában, hogy „megérdemelten” jutottak a magasabb státusú pozícióba (Kovács 2007). A pozícióba való nem „illés” ezt az érzését nevezte McIntosh (1998) impozitor szindrómának.

A feministákkal kapcsolatos előítéletek és sztereotípiák

Eagly és Mladinic (1989) társadalmi kívánatosság szerint értékeltette a nemi sztereotípiák tulajdonságait. A női sztereotípiába tartozó tulajdonságok valamivel kedvezőbb értékelést kaptak, mint a férfi sztereotípiáé, bár mindkét értékelés pozitív volt. A „nők csodálatosak” jelenség Carpenter és Banaji (1998, idézi Lemm & Banaji 1999) implicit attitűdökre vonatkozó vizsgálatának eredményei szerint a tudattalan attitűdök szintjén is kimutatható: a nőket kedvezőbben ítélték meg a kísérleti személyek — különösen a nők —, mint a férfiakat. Ezzel szemben a nem-tradicionális nőkre vonatkozó sztereotípiák sokkal negatívabbak.

Rudman és Glick (2001) szerint a szeretetre méltóság és a kompetencia egymást kizáró dimenziókként működnek a nők értékelésekor. Azok a kísérleti személyek, akik automatikus módon (implicit sztereotípiamérő eljárással kimutathatóan) összekapcsolták a női nemet és kommunalitást – azaz a másokkal való törődést –, illetve a férfi nemet és az önérvényesítést, alacsonyabbra értékelték az önérvényesítéssel jellemzett női pályázó társas készségeit, és kevésbé tartották őt alkalmasnak egy olyan állás betöltésére, amelyhez jó interperszonális készségek szükségesek, mint a pontosan ugyanúgy jellemzett férfi pályázót (Rudman & Glick 2001). Hasonló eredményt kaptak női vezetőkre és férfi vezetőkre irányuló implicit attitűdök vizsgálatakor: a női vezetőket negatívabban ítélték meg a kísérleti személyek az anyákhoz képest, ugyanakkor az apákhoz és a férfi vezetőkhez egyformán

pozitív attitűddel viszonyultak (Carpenter & Banaji 1997, idézi Lemm & Banaji 1999).

A domináns csoportnak — a férfiaknak — elsősorban a nők kommunalitására van szükségük, ezért a nőktől deskriptív módon elvárják, hogy törődőek legyenek, illetve, hogy elégítsék ki a férfiak heteroszexuális igényeit. Az ellenségesség elsősorban azokra a nőkre irányul, akik a sztereotíp elvárásokat a kommunalitás tekintetében nem teljesítik, ilyenek például a női vezetők illetve a leszbikus nők. Halberstam hívta fel a figyelmet arra, hogyan tartják fenn a kulturális sémák a feminitás és heteroszexualitás „kötelező” normáját, és szankcionálják az ettől való eltérést azáltal, hogy a leszbikusokat — valamint a női maszkulinitás minden megnyilvánulását — „ronda”-ként ábrázolják (Halberstam 2002).

A társadalmi hierarchiát fenntartó ideológia rendszerek — például a szexizmus — kritikusai nyíltan fenyegetik a domináns csoport és külső csoportok közötti status quo-t azáltal, hogy elutasítják a domináns csoport státusát igazoló nézeteket. Mind az ellenséges, mind a jóindulatú szexizmus a tradicionális szerepeket írják elő a nők számára, ezért a hagyományos szexizmus két oldalának is tekinthetjük őket, amelyeket különböző szituációk hívnak elő,¹ A jóindulatú szexizmus azokra a nőkre vonatkozik, akikkel az adott férfinak intim kapcsolata van (anyjára, feleségére, barátnőjére, lányára), és azokra, akik „megfelelnek” a hagyományos nemi szerep elvárásoknak. Az ellenséges szexizmus azokra a nőkre irányul, akik „megsértik” a hagyományos szerepeket.

Az ellenséges szexizmus az az eszköz, amely “elrettenti” a nőket a tradicionális szerepek feladásától, ami legalább a paternalista pozitív attitűdöt biztosítja számukra a domináns csoport tagjainak részéről (Glick & Fiske 2006). Ilyen szerepet töltenek be a feministákra vonatkozó negatív sztereotípiák, amelyek szerint a feministák — éppúgy, mint a karrierrel rendelkező nők — ugyan kompetensebbek, mint a háziasszonyok és a hozzájuk nagyon hasonlóan jellemzett fogyatékkal élők és bejárónők, de sokkal kevésbé tartják őket szeretetre méltónak és vonzóknak, ami gyakran együtt jár a homoszexuális irányultság feltételezésével (Eckes 2002; Glick & Fiske 2011).

Goldberg és munkatársai (1975) ma már klasszikus vizsgálatának eredményei szerint mind a férfiak mind a nők inkább azonosították a

¹ Glick és Fiske (2006) szerint a szexizmus a nők iránti ambivalens attitűd. Az ambivalens szexizmus egyrészt az ellenséges szexizmusból áll, amely a férfiak strukturális hatalmából következik, és igazolja a férfiak magasabb státusát. A jóindulatú szexizmus pedig, amely a nőktől való személyes függőségből következik, és pozitív érzelmekkel jár a szexista részéről. Míg az ellenséges szexizmus a nők negatív sztereotipizálásával jár együtt, addig a jóindulatú szexizmus a nők pozitív – paternalisztikus – sztereotipizálásával.

korábban kevésbé vonzónak ítélt nőket feministaként, mint azokat, akiknek képeit magasabbra értékelték a vonzóság szempontjából. A fotókon látható nők feminista önbesorolása azonban nem volt kapcsolatban a mások által adott vonzósági értékeléssel. Eredményeik szerint tehát a „feminista egyenlő nem vonzó nő” sztereotípiának nem volt igazság magva. Több mint 30 év után hasonló, de már komplexebb vizsgálatot folytatott Rudman és Fairchild (2007), akik azt feltételezték, hogy a fiatal nőket az tartja vissza a feminista identitás felvállalásától, hogy attól tartanak, hogy a feminista címke felvállalása összeegyeztethetetlen a heteroszexuális párkapcsolattal.

Hasonlóan Goldberg és munkatársai (1975) vizsgálatához ők is női fotók értékelését kérték a kísérleti személyektől, arra voltak kíváncsiak összefüggés lesz-e az észlelt vonzóság, a feltételezett lesbikusság és a feltételezett feminizmus között. Azt is vizsgálták, hogy befolyásolja-e az értékelők saját feminista identifikációja, feministák iránti attitűdje, szexuális irányultsága, illetve saját vonzerejének percepciója a fotók értékelését. A harminc évvel korábbi vizsgálat eredményéhez hasonlóan a kevésbé vonzónak ítélt nőkről inkább feltételezték az értékelők mind a feminista elkötelezettséget, mind a lesbikus szexuális orientációt, mint a vonzóbbnak ítélt nőkről. Ugyanakkor minél inkább gondolták úgy a megkérdezettek, hogy a feminista identifikáció konfliktusokat okoz a párkapcsolatban² és a szexuális életben, annál kevésbé azonosították magukat feministaként és annál kevésbé támogatták a nők jogait. A feminista identitású nők azonban inkább ítélték a vonzóbbnak értékelt nőket feministának, mint a feminista identitást nem vállalók, ők tehát jobban ellenálltak a feministákra vonatkozó sztereotípiának (Rudman & Fairchild 2007).

DeWall és munkatársai (2005) a nőekkel kapcsolatos sztereotípiák többdimenziós szerkezetét vizsgálták különböző női csoportok jellemzése esetében. A résztvevők először tulajdonságokat rangsoroltak és csoportosítottak annak alapján, milyen valószínű, hogy az adott nő esetében ezek együttesen lesznek jellemzők, majd értékelték, mennyire kívánatos az adott jellemző egy nő esetében. Végül azt kellett megítélniük, hogy melyik csoportba tartozó nő lehet az, aki magas pontszámot kapott a következő jellemzők terén: erkölcsösség, szexuális liberalizmus/konzervativizmus, melegszívűség, kompetencia és hatalom. A vizsgálat eredményeként hat női alcsoportot különböztettek meg: karrier nők, feministák, háziasszonyok, női atléták, szépek, és a csábítók. A feminista nők magas hatalmi és kompetencia

² Például egyet értettek olyan állításokkal, hogy „A legtöbb férfi valószínűleg nem szívesen randevúzna egy feministával”; „A feminizmus és a romantikus párkapcsolat nem összeegyeztethetőek a nők számára”; „A feminizmus a férfiak iránti haragra sarkallhatja a nőket”; „A feminizmus feszültséget kelthet a párkapcsolatban”.

pontszámokat kaptak az értékelőktől, de relatív alacsony pontszámuk volt a vonzóság terén (DeWall et al. 2005).

A sztereotípiá tartalom modellnek megfelelően a különböző kutatások kevert tartalmú sztereotípiákat tártak fel a feministákra vonatkozóan (lásd Roy et al. 2007). A pozitív kompetencia tulajdonságok — intelligens, törekvő, okos, hatékony, céltudatos — mellett olyan negatív jellemzőket soroltak fel a megkérdezettek, mint agresszív, elfogult, erőszakos, non-konformista, makacs, önző, férfigyűlő. Még a feminista nők is úgy gondolták, hogy a „tipikus feminista” náluk radikálisabb (Twenge & Zucker 1999, idézi Roy et al. 2007, 148). Jól demonstrálja a feminista sztereotípiá elrettentő mivoltát, hogy kétszer nagyobb hajlandóságot mutattak a feminista identitással való azonosulásra, jobban elfogadták a nem-tradicionális nemi szerepeket és magasabb volt a feladat megoldásra vonatkozó önértékelésük azoknak a nőknek, akik a feministákról szóló pozitív jellemzést kaptak³ egy kísérletben, mint azok, akik nem a feministákról olvastak vagy a feministákat negatívan jellemző szöveget kaptak. A két utóbbi csoport között nem volt különbség, amiből arra következtethetünk, hogy a feministák negatív jellemzése az általánosan elfogadott (Roy et al. 2007).

A társas identitás elmélet szerint az elnyomott csoportok akkor választják a „lázadást” — a csoportok közötti status quo megváltoztatását — a saját csoport helyzetének javítására irányuló stratégiaként, ha illegitimként és instabilként érzélik a saját csoport alacsonyabb státusát. Ha elfogadják a domináns csoport által kínált legitimizáló ideológiát — például a szexizmust —, vagy ha megváltoztathatatlanak ítélik a helyzetet, akkor vagy beletörődnek a csoport helyzetébe vagy a csoport egyéni elhagyására fognak törekedni. Ez utóbbi esetben gyakran el is fogadják az egykori csoportjukra vonatkozó negatív sztereotípiákat, csak magukat kivételnek tekintik alóluk (Becker & Wagner 2009). A szexizmust elfogadó vagy a nők helyzetét megváltoztathatatlanként észlelők számára a diszkriminációt szavá tevő csoporttagok — például a feministák — azért válhatnak ellenszenvesekké, mert attól félnek, hogy viselkedésük rossz fényt vet a csoport többi tagjára is a domináns csoport szemében.

A nemi hierarchiát hatékonyan tartja fenn tehát nem csak a feminista sztereotípiá stigmatizáló mivolta, hanem az is, hogy a nők félnek attól, hogy ha kiállnak saját magukért vagy más nőkért, akkor társas elutasításban lesz részük. Garcia és munkatársai (2009) szerint az, hogy a csoporttagok hogyan reagálnak saját csoportjuk tagjának diszkrimináció miatti tiltakozására függ attól, hogy mennyire tartják a nemi diszkriminációt általánosan jellemzőnek,

³ A fedőtörténet szerint azért olvastatták el velük a szöveget, hogy értékelésük eredményét egy későbbi kutatás során felhasználják, ennek megfelelően értékeltették velük például a szöveg stílusát, az érvelés minőségét, stb.

illetve az adott tiltakozást legitimnek és hatásosnak. A vizsgálati személyeknek egy ügyvédnőt kellett értékelniük, aki vagy tiltakozott vagy sem egy előléptetési diszkrimináció miatt⁴. A tiltakozásnak is két változata volt: vagy saját maga nevében tiltakozott, hangsúlyozva a vele szemben elkövetett igazságtalanságot, vagy az ügyvédi iroda női dolgozói nevében. Azt vizsgálták, hogy a vizsgálati személyek inkább kedvelték vagy nem kedvelték az ügyvédnőt azután, hogy tiltakozott a diszkrimináció ellen, illetve melyik tiltakozási módot tartották elfogadhatóbbnak a megkérdezettek. Eredményeik szerint azok a nők, akik tudatosabbak voltak a nemi diszkrimináció elterjedtségével kapcsolatban — a modern szexizmus⁵ skálán alacsony pontszámot értek el — akkor voltak dühösebbek, ha arról olvastak, hogy az ügyvédnő nem tiltakozott a diszkrimináció ellen, és akkor kedvelték jobban, ha tiltakozott, függetlenül attól, hogy egyéni vagy csoport diszkriminációra hivatkozott. Általában az egyéni diszkrimináció miatti tiltakozást azonban megfelelőbbnek tartották (Garcia et al. 2009).

Ennek a kutatásnak az eredményei is rámutatnak arra a problémára, amit a token-helyzetek⁶ értékelésével kapcsolatos kutatások is kiemelnek: a nők jobban bíznak az egyéni mobilitási stratégiákban, mint a csoportos tiltakozásban. Ez is hozzájárulhat ahhoz, hogy a csoport helyzetének megváltoztatását felvállaló feministákat radikálisoknak címkézik és elhatárolódnak tőlük (Twenge & Zucker 1999, idézi Roy et al. 2007, 148). Az egyéni mobilitás azonban csalóka lehet, az üvegplafont áttörő egy-egy nő sikere az egyenlő lehetőségek és a meritokrácia látszatát keltve éppen fenntartja — lényegében érintetlenül — a férfiuralmat (Danaher & Branscombe 2010). Az egyéni mobilitás és az egyéni tiltakozás preferenciája is oka lehet a csoportstratégiát követő feministákkal szembeni ellenszenvnek.

Bullock és Fernald (2003) kutatásai szerint a feminista üzenet elfogadását az is befolyásolja, hogy mennyire felel meg az előadó a tradicionális nemi szerep kívánalomnak a megjelenést illetően. Azt vizsgálták milyen hatással van a feminista sztereotípiának ellentmondó, tradicionális „nőies”, illetve a sztereotípiának megfelelő, nem-tradicionális „férfias”

⁴ A kevésbé kvalifikált férfi ügyvédet léptették elő helyette.

⁵ A modern szexizmus lényege a fennálló diszkrimináció tagadása, a nőmozgalmak elutasítása, és a nők támogatására hivatott politika ellenzése, a fennálló status quo passzív támogatása, a változtatással szembeni ellenségesség. A modern szexizták az egyenlőség téves látszatában hisznek és alulbecsülik a foglalkozási szegregációt, túlbecsülik a nők számát a férfiak uralta magas presztízsű állásokban és inkább tulajdonítják a nemi szegregációt belső okoknak, mint a nőkkel szembeni előítéletek és diszkrimináció eredményének (Swim et al. 1995).

⁶ Token-helyzetnek nevezi a szakirodalom, amikor a kisebbségi csoport tagjainak aránya kevesebb, mint 15% az adott kontextusban. Token-helyzetben a kisebbségi csoporttagság kiugróvá válik és a csoportra vonatkozó sztereotípiák alapvetően meghatározzák a token helyzetű személy észlelését (King et al. 2010).

megjelenések a pro–feminista vagy anti–feminista üzenet befogadására. A magukat feministaként azonosító kísérleti alanyok meggyőzőbbnek találták a pro–feminista üzenetet akkor, ha az előadó nő „nőies”, mint akkor, ha „férfias” megjelenésű volt⁷. Az anti–feminista üzenet esetében a megjelenésnek éppen fordított hatása volt: a feminista identitásúak negatívabban reagáltak az anti–feminista üzenetre, amikor az előadó nő „nőies”, mint ha „férfias” megjelenésű volt. A feministák jobban azonosultak a pro–feminista előadóval, akkor ha „nőies” megjelenésű volt, mint akkor, ha „férfias”. A nem–feministákat nem befolyásolta az üzenet értékelésében az előadó nő férfias vagy nőies megjelenése. A megjelenésnek nem csak az üzenetek értékelésére volt hatása, hanem az attitűdök változására is. Míg a „nőies” megjelenés a beszéd irányába változtatta meg az attitűdöket (pro–feminista tartalmú beszéd után a hallgatók attitűdjei kevésbé tradicionálisabbá váltak), addig a férfias megjelenés a beszéd tartalmával ellentétes attitűd–változáshoz vezetett (Bullock & Fernald 2003).

Összefoglalás és következtetések

A tanulmány a feministákkal kapcsolatos sztereotípiák és előítéletek nemi hierarchia fenntartó funkcióját mutatta be. A szexizmussal kapcsolatos szociálpszichológiai kutatások eredményei — elsősorban az USA-ban — nem csak fontos leíró adatokat eredményeztek, de jelentősen hozzájárultak olyan elméletek kidolgozásához, mint az ambivalens szexizmus elmélet és a sztereotípiák rendszerigazoló szerepét feltételező sztereotípiák tartalom modell. Ezeknek az elméleteknek szélesebb körben való megismertetése hozzájárulhat ahhoz, hogy változások következzenek be a nemi hierarchiáról való hétköznapi és szakmai gondolkodásban.

A szexizmust még mindig sokkal kisebb társadalmi problémaként érzékeli a társadalom, mint a rasszizmust vagy az etnikai és vallási előítéletek jelenségét. A politikai és gazdasági hatalom nemi különbségei ritkán kerülnek a nyilvánosság fókuszába, alig találunk oktatási vagy egyéb közpolitikai kísérletet a szexizmus különböző megnyilvánulási formáival és a nemi diszkriminációval kapcsolatos tudatosság növelésére. A tradicionális szerepeket és az azokat fenntartó nézeteket elutasító feministákra vonatkozó negatív sztereotípiák elrettenthetik a nőket attól, hogy egyáltalán foglalkozzanak a szexizmussal és a nemi alapú diszkriminációval.

⁷ Természetesen a kísérletben használt összes videó felvételen ugyanaz a nő szerepelt különböző „férfias” vagy „nőies” megjelenéssel.

A kutatási eredmények azonban azt bizonyítják, hogy az egyéni mobilitás nem vezet a nemi hierarchia változásához, azt csak az egész csoport egyenlő esélyeit biztosító politikák képesek elérni. A társadalmi nemi egyenlőség tehát csak akkor érhető el, ha a szexizmus társadalmi kritika tárgyává válik, és a változás szükségességét felismerő nők és férfiak felvállalják a feminista identitást. Ehhez azonban magukat a feministákra vonatkozó sztereotípiákat is kritika tárgyává kell tenni, megmutatni, hogy a feministákra vonatkozó negatív sztereotípiák éppúgy részei a nemi hierarchia fenntartásának, mint maga a szexizmus.

Felhasznált irodalom

- Becker, Julia C. & Ulrich Wagner. 2009. „Doing gender differently — The interplay and strength of gender identification and content of gender identity in predicting women’s endorsement of sexist beliefs.” *European Journal of Social Psychology* 39, 487-508.
- Bullock, Heather E. & Julian L. Fernald. 2003. „Feminism lite? Feminist identification, speaker appearance, and perceptions of feminist and antifeminist messengers.” *Psychology of Women Quarterly* 27, 291-299.
- Danaher, Kelly & Nyla R. Branscombe. 2010. „Maintaining the system with tokenism: Bolstering individual mobility beliefs and identification with a discriminatory organization.” *British Journal of Social Psychology* 49, 343-362.
- DeWall, C. Nathan, William T. Altermatt, & Heather Thompson. 2005. „Understanding the structure of stereotypes of women: Virtue and agency as dimensions distinguishing female subgroups.” *Psychology of Women Quarterly* 29, 396-405.
- Eagly, Alice H. & Antonio Mladinic. 1989. „Gender stereotypes and attitudes toward women and men.” *Personality and Social Psychology Bulletin* 15:4, 543-558.
- Eckes, Thomas 2002. „Paternalistic and envious gender stereotypes: Testing predictions from the stereotype content model.” *Sex Roles*.47: 3-4, 99-114.
- Fiske, Susan T., Amy J. C. Cuddy, Peter Glick, & Jun Xu. 2002. „A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition.” *Journal of Personality and Social Psychology* 82:6, 878–902.

- Fiske, Susan T. 2010. „Envy Up, Scorn Down: How Comparison Divides Us.” *American Psychologist* 65:8, 698-706.
- Foner, Eric. 2003. „Hiring quotas for white males only”. In Michael S. Kimmel & Abby L. Ferber (eds) *Privilege. A Reader*. Cambridge, MA: Westview Press, 111-114.
- Garcia, Donna M., Michael T. Schmitt, Nyla R. Branscombe, & Naomi Ellemers. 2010. „Women’s reactions to ingroup members who protest discriminatory treatment: The importance of beliefs about inequality and response appropriateness.” *European Journal of Social Psychology* 40:5, 733-745.
- Glick, Peter. 2002. „Sacrificial lambs dressed in wolves' clothing: Envious prejudice, ideology, and the scapegoating of Jews.” In Leonard S. Newman & Ralph Erber (eds) *Understanding Genocide. The Social Psychology of the Holocaust*. Oxford: Oxford University Press, 113-143.
- Glick, Peter & Susan T. Fiske. 2006. „Ambivalens szövetség. Az ellenséges és a jóindulatú szexizmus mint a nemi egyenlőtlenség egymást kiegészítő igazolása.” In David L. Hamilton et al. (szerk.) *A társak és a társadalom megismerése*. Budapest: Osiris, 389-414.
- Glick, Peter & Susan T. Fiske. 2011. „Ambivalent sexism revisited.” *Psychology of Women Quarterly* 35:3, 530-535.
- Goldberg, Philip A., Marc Gotesdiener & Paul R. Abramson. 1975. „Another put down of women? Perceived attractiveness as a function of support for the feminist movement.” *Journal of Personality and Social Psychology* 32, 11-115.
- Halberstam, Judith. 2002. „The good, the bad, and the ugly: Men, women, and masculinity.” In Judith Kegan Gardiner (ed.) *Masculinity Studies and Feminist Theory. New Directions*. New York: Columbia University Press, 344-368.
- Heilman, Madeline E. 2001. „Description and prescription: How gender stereotypes prevent women’s ascent up the organizational ladder.” *Journal of Social Issues* 57:4, 657-675.
- Jost, John T. & Mahrazin R. Banaji. 1994. „The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness.” *British Journal of Social Psychology* 33:1, 1-27.
- Jost, John T. & Orsolya Hunyady. 2003. „The psychology of system justification and the palliative function of ideology.” *European Review of Social Psychology* 13:1, 111-153.

- Jost, John T., Mahzarin R. Banaji, & Brian A. Nosek. 2004. „A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo.” *Political Psychology* 25:6, 881-919.
- King, Eden B., Michelle R. Hebl, Jennifer M. George & Sharon F. Matusik. 2010. „Understanding tokenism: Antecedents and consequences of a psychological climate of gender inequity.” *Journal of Management* 36:2, 482-510.
- Kovács, Mónika. 2007. „Nemi sztereotípiák, nemi ideológiák és karrier aspirációk.” *Educatio* 16:1. 99-115.
- Kovács, Mónika. 2012. „The gendered representation of politicians: ”Think politician - think male?” In Paszkál Kiss (ed.) *Social-Political Contexts for Intergroup Relations and Public Thought*. Budapest: Eötvös Loránd University, 11-22.
- Lemm, Kristi & Mahzarin R. Banaji. 1999. „A nőekkel és a férfiakkal kapcsolatos tudattalan attitűdök és hiedelmek.” In *Rejtőzködő attitűdök és sztereotípiák*. Budapest: Osiris, 255-284.
- McIntosh, Peggy. 1998. „Feeling like a fraud.” In Blythe McVicker Clinchy & Julie K. Norem (eds) *The Gender and Psychology Reader*. New York: New York University Press, 738-753.
- McIntosh, Peggy. 2003. „White privilege and male privilege.” In Michael S. Kimmel, & Abby L. Ferber (eds) *Privilege. A Reader*. Cambridge, MA: Westview Press, 147-160.
- Roy, Robin E., Kristin S. Weisbust & Carol T. Miller 2007. „Effects of stereotypes about feminists on feminist self-identification.” *Psychology of Women Quarterly* 31, 146-156.
- Rudman, Laurie A. & Peter Glick. 2001. „Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women.” *Journal of Social Issues* 57:4, 743-763.
- Rudman, Laurie A. & Kimberly Fairchild. 2007. „The F word: Is feminism incompatible with beauty and romance?” *Psychology of Women Quarterly* 31, 125-136.
- Rudman, Laurie A., Corinne A. Moss-Racusin, Julie E. Phelan & Sanne Nauts. 2012. „Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders.” *Journal of Experimental Social Psychology* 48:1, 165-179.

- Sibley, Chris G., Marc S. Wilson & John Duckitt. 2007. „Antecedents of men’s hostile and benevolent sexism: The dual roles of social dominance orientation and right-wing authoritarianism.” *Personality and Social Psychology Bulletin* 33:2, 160-172.
- Swim, Janet K., Kathryn J. Aikin, Wayne S. Hall & Barbara A. Hunter. 1995. „Szexizmus és rasszizmus: régi típusú és modern előítéletek.” In Hunyady György & Nguyen Luu Lan Anh (szerk.) *Sztereotípiakutatás. Hagyományok és irányok*. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó, 326-360.
- Zick, Andreas, Beata Küpper & Andreas Hövermann. 2011. *Intolerance, Prejudice and Discrimination - A European Report*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.