

Styðjandi og mengandi kvenleiki innan áru kynjajafnréttis

Gyða Margrét Pétursdóttir
Háskóla Íslands

Útdráttur: Kvenleikinn er félagslega mótaður og birtist með ólíkum hætti í ólíkum aðstæðum. Í greininni er fjallað um birtingarmyndir styðjandi kvenleika, systurhugtak ráðandi karlmennsku, á vinnumarkaði og í einkalífi. Andstæða styðjandi kvenleika; mengandi kvenleiki, er greindur og skoðað hvernig bæði hugtökin tengjast áru kynjajafnréttis með ólíkum hætti. Ára kynjajafnréttis lýsir félagslegu ferli eða fyrirbæri þar sem karlar og konur sannfæra sjálf sig um að jafnrétti ríki þrátt fyrir að raunin sé önnur. Greiningin byggir á umfangsmikilli eigindlegri rannsókn á þremur sviðum á vinnumarkaði: Vinnustöðum Reykjavíkurborgar, hugbúnaðarfyrirtækjum, og skyndibitastöðum, matvöruverslun og bensinstöð. Tekin voru eigindleg viðtöl við 48 starfsmenn og framkvæmdar þátttökuathuganir á 11 vinnustöðum. Í greininni er spurt: Með hvaða hætti stuðlar styðjandi kvenleiki að undirskipun kvenna? Niðurstöður eru þær að styðjandi kvenleiki er ein af forsendum þess að hægt er að dvelja innan áru kynjajafnréttis á meðan mengandi kvenleiki spillir sambandi ráðandi karlmennsku og styðjandi kvenleika og er litinn hornauga en getur þrátt fyrir það stuðlað að kynjajafnrétti í raun.

Lykilorð: Kvenleikar ■ kynjajafnrétti ■ opinbert svið ■ einkalíf

Abstract: Femininity is socially constructed and takes different shapes in different social contexts. The article discusses emphasized femininity, a concept related to Connell's hegemonic masculinity, in the labour market and private life. The opposite of emphasized femininity is pariah femininity. Both concepts relate differently to the aura of gender equality. The aura of gender equality describes the social process, or phenomena, in which men and women convince themselves that equality reigns despite practical evidence indicating otherwise. The analysis is based on an extensive qualitative research project addressing three sectors in the labour market: The City of Reykjavík workplaces, software firms, and fast-food restaurants, a supermarket and a gas station. Interviews were carried out among 48 employees and participant observations were conducted at 11 workplaces. The following question is posed: How does emphasized femininity facilitate women's subordination? The results show that emphasized femininity is one of the prerequisites for staying within the aura of gender equality while pariah femininity contaminates the relationship between hegemonic masculinity and emphasized femininity and is therefore viewed dimly but is nevertheless able to facilitate real gender equality.

Keywords: Femininities ■ gender equality ■ public sphere ■ private sphere

Inngangur

Femínismi er sambland baráttu og fræða sem á rætur innan félagsfræði og skyldra greina (Þorgerður Einarsdóttir, 2004). Akademískur femínismi náði fótfestu í Bretlandi og Bandaríkjunum á sjöunda áratug síðustu aldar og voru margar upphafskonur hans þekktar fyrir femíniska baráttu sína (Skeggs, 2008). Í þessari grein verður fjallað um þrjú félagsfræðileg og femínísk hugtök: Áru kynjajafnréttis (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2009b), styðjandi kvenleika (e. *emphasized femininity*) (Connell, 1987) og mengandi kvenleika (e. *pariah femininity*) (Schippers, 2007). Ára kynjajafnréttis lýsir félagslegu ferli eða fyrirbæri þar sem karlar og konur sannfæra sjálf sig um að jafnrétti ríki þrátt fyrir að raunin sé önnur. Ára kynjajafnréttis er hugtak sem inniber margvíslegar birtingarmyndir misræmisins á milli þess sem er, eða gjörða, og þess sem er félagslega viðurkennt eða ákjósanlegt. Ára kynjajafnréttis snýst því um hvernig konur og karlar vilja trúa því að jafnrétti sé í raun þrátt fyrir að raunin sé önnur (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2009b). Ára kynjajafnréttis sækir hluta lögmætis síns í orðræðuna um Ísland sem kjörlendi kynjajafnréttis (Þorgerður Einarsdóttir, 2010).

Til að skoða þessi hugtök verður greint frá niðurstöðum eigindlegrar rannsóknar á vinnumenningu, kynjatengslum og fjölskylduábyrgð (sjá einnig Gyða Margrét Pétursdóttir, 2006, 2007, 2008, 2009a, 2009b, 2010). Fjallað verður um fjórar birtingarmyndir styðjandi kvenleika: Í samræðum um kynjahlutföll, í þjónustustörfum, þegar konur bera saman eigin laun við laun maka og að lokum þegar kemur að umönnun barna. Styðjandi kvenleiki er ríkjandi í menningunni og undirskipuð andstæða hans er mengandi kvenleiki (Schippers, 2007). Í greininni er leitað svara við spurningunni: Með hvaða hætti stuðlar styðjandi kvenleiki að undirskipun kvenna?

Kvenleikar

Kyn er líffræðilegt en kyngervi er félagslega mótað í daglegum gjörðum og samskiptum (West og Zimmerman, 1987), leitt áfram af hugmyndum okkar um karlmennsku og kvenleika (Kvande, 2007). Hugtakið styðjandi kvenleiki er systurhugtak ráðandi karlmennsku (e. *hegemonic masculinity*) en bæði koma þau úr smiðju ástralska karlafræðingsins Connell (1987). Ráðandi karlmennska snýst um það að á hverjum tíma í hverju samfélagi sé ein tegund karlmennsku ráðandi í stigveldi karlmenskunnar. Yfirráðin byggja á því að neðar í stigveldinu séu konur og undirskipaðir karlar, t.d. samkynhneigðir (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2007, 2008, 2009b, 2010; Þorgerður Einarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2010). Minna hefur verið fjallað um styðjandi kvenleika (Connell, 1987) eða hefðbundinn kvenleika (Korobov, 2011). Connell (1987) segir að engin gerð kvenleikans sé ráðandi líkt og ráðandi karlmennska þar sem staða kvenna í samfélaginu er önnur en staða karla. Konur hafa minni völd en karlar í samfélaginu, sama hvort horft er til félagslegra eða efnahagslegra þátta. Hlutverk kvenna er því að styðja við karla og ráðandi karlmenskuhugmyndir en ekki að öðlast vald yfir öðrum konum í krafti styðjandi kvenleika (Connell, 1987). Þessi nálgun hefur verið gagnrýnd og Pyke og Johnson (2003) halda því t.d. fram að ákveðin tegund kvenleika geti verið ráðandi, kvenleiki sem tengdur sé hvítum efri stéttar konum, og það séu því til ráðandi og undirokaðir kvenleikar. Connell og Messerschmidt (2005) brugðust við gagnrýninni og segja að hvítar konur í mið- og efri stétt njóti vissulega ákveðinna forréttinda fram yfir aðrar konur og undirskipaða karla.

Styðjandi kvenleiki mætir þörfum og löngunum karla. Styðjandi kvenleiki og ráðandi karlmennska eiga í gagnvirku sambandi; styðjandi kvenleiki viðheldur athöfnum og gjörðum sem styrkja í sessi og stofnanabinda yfirráð karla yfir konum. Hlýðni (e. *compliance*) er miðlæg styðjandi kvenleika; konur hlýða og hlýðninni er viðhaldið í fjölmiðlum og ýmiskonar markaðsstarfi langt umfram það sem þekkist varðandi ráðandi karlmennsku. Hlýðnin mótar persónuleg tengsl karla og kvenna. Miðlægt í viðhaldi styðjandi kvenleika er að koma í veg fyrir að aðrar tegundir kvenleika hljóti hljómgrunn í menningunni (Connell, 1987). Hugmyndir Connell ríma að einhverju leyti við alltumlykjandi valdakerfi¹ (e. *matrix of domination*) bandaríska félagsfræðingsins Patricia Hill Collins (2000). Kerfi hennar byggir á fjórum meginþáttum, þar sem fjórði þátturinn, persónulega valdsviðið (e. *interpersonal domain of power*), fjallar um það þegar kúgarinn hefur tekið sér bólfestu í sjálfinu.

Til að skoða þessa hugmynd nánar er vert að rýna í skrif bandaríska heimspekingsins Sandra Bartky (1998). Hún styðst við nálganir Foucault um agavald til að greina kúgun kvenna í samtímanum. Greining hennar einblínir á líkamann en hægt er að færa kenningu hennar yfir á sköpun kvenleikans í stærra samhengi. Bartky segir að konur séu undir ægivaldi alls kyns aga og í gegnum agann sé kvenpersónan mótuð. Aginn er birtingarmynd undirskipunar kvenna í kynjakerfinu. Ef karlar beita sig samskonar aga túlkar samfélagið það sem undirgefni (Bartky, 1998). En af hverju taka konur þátt í að viðhalda eigin undirskipun og af hverju eru ekki allar konur femínistar? Bartky segir að agavaldið yfir konum sé tvenns konar, það vald sem konur séu beittar og síðan það vald sem konur beita sig sjálfar. Það vald sem konur beita sig sjálfar er hluti af stærra kúgandi kynjakerfi; kerfi sem hefur það að markmiði að gera konur að undirgefnum og hlýðnum förunautum karla. Þessi þáttur agavaldsins, sem konur virðast beita sig af fúsum og frjálsum vilja, er viss tegund hæfni sem þær hafa tileinkað sér og af þeim sökum eru ekki allar konur femínistar:

Konur líkt og aðrir einstaklingar hafa hagsmuni af því að koma hæfni sinni á framfæri, hvað sem það hefur kostað þær að öðlast hæfnina og hvort sem þær sem kyn hefðu verið betur settar án hæfninnar. Þess vegna er femínismi, sérstaklega róttækur femínismi sem setur spurningarmerki við mótun feðraveldisins á líkömum kvenna, ógn við konur og hæfni þeirra og boðar að ákveðin hæfni skuli aflærð. Það er nokkuð sem fólk bregst vanalega illa við (Bartky, 1998: 39, mín þýðing).

Bartky telur að ef konur gerist femínistar verði þær að aflæra ákveðna þætti sem tekið hafi þær mörg ár að læra til hlítar og eru orðnir hluti af sjálfinu. Bandaríska fræðikonan og samfélagsrýnirinn bell hooks² (1995) fjallar einnig um femínisma sem umbreytandi afl sem margir hræðist. Hún segir suma tilbúna að gangast við skaðsemi kynjamisréttis en hiki við að tengjast femínískri hugsun. Ástæðan er sú að femínísk hugsun krefst breytinga á daglegum háttum sem leiðir fólk í erfiða stöðu í sínu nánasta umhverfi sem byggir á feðraveldi.

Eins og áður kom fram skoðar Bartky agavald sem snýr að eigin líkama en í mínum gögnum, sem byggja m.a. á eigindlegum viðtölum við útivinnandi mæður, er þetta hæfni sem konur beita í lífi sínu og störfum sínum heima og heiman. Að gerast femínisti þýðir því ekki aðeins að hverfa frá hinu stöðuga og kunnuglega sjálfsagavaldi heldur einnig að gefa upp á bátinn hluta af sjálfinu (Bartky, 1998) og breyta daglegum háttum (hooks, 1995). Hér er nauðsynlegt að staldra við og halda því til haga að ekki er verið að kenna konum um eigin

undirokun heldur er verið að skoða hvernig samfélagsformgerðinni er viðhaldið af körlum og konum, en formgerðum er ekki auðvelt að umbylta, þær eru hluti af sjálfi kvenna (Bartky, 1998). Líkt og bandaríski karlafræðingurinn Michael Kimmel (2000) bendir á þá eru fáir karlar femínistar vegna þess að femínismi krefst þess að karlar afsali sér valdi sem þeir telja sig eiga rétt á, eitthvað sem er þá hugsanlega hluti af þeirra sjálfi.

Víkjum þá að mengandi kvenleika, einum af þeim kvenleikum sem styðjandi kvenleiki og ríkjandi karlmennska koma í veg fyrir að hljóti hljómgrunn í samfélaginu. Bandaríski félagsfræðingurinn Mimi Schippers (2007) telur, líkt og Pyke og Johnson (2003), að styðjandi kvenleiki sé ráðandi og í stað þess að tala um aðra kvenleika sem undirokaða hinum styðjandi kvenleika leggur hún til hugtakið mengandi kvenleiki (e. *pariah femininity*)³ til að lýsa annars konar kvenleika. Sá kvenleiki er talinn menga samband kvenleika og karlmennsku sem byggir á undirskipun hins kvenlæga. Mengandi kvenleiki er sú tegund kvenleika sem sýnir myndugleika (e. *authority*), tekur málin í sínar hendur og er óhlýðinn, þ.e. andstæða hins styðjandi kvenleika. Andstæðan, mengandi kvenleiki, er nauðsynleg til að skilgreina æskilegan kvenleika og átök eru á milli styðjandi kvenleika og mengandi kvenleika. Femínismi er nátengdur mengandi kvenleika og að kenna konu við femínisma, hvort sem hún skilgeinir sig þannig sjálf eða ekki, er leið til að draga úr lögmæti þess sem hún hefur fram að færa og um leið tæki til að hafna hugmyndum kvenna sem með einum eða öðrum hætti berjast á móti og ögra feðraveldinu (Lillian, 2007). Kvenleikarnir tengjast áru kynjajafnréttis þar sem hinn styðjandi viðheldur áru kynjajafnréttis á meðan mengandi kvenleiki er hugsanlega afl í átt að kynjajafnrétti í raun.

Aðferðir og gögn

Greinin byggir á eigindlegri rannsókn á vinnumenningu, kynjatengslum og fjölskylduábyrgð starfsfólks og stjórnenda á þremur sviðum á vinnumarkaði: Vinnustöðum Reykjavíkurborgar, hugbúnaðarfyrirtækjum, og skyndibitastöðum, matvöruverslun og bensínstöð. Í þeim hluta greinarinnar sem fjallar um styðjandi kvenleika á opinbera sviðinu verður mest fjallað um reynslu starfsfólks og stjórnenda hugbúnaðarfyrirtækjanna þar sem reynsla þeirra varpaði hvað skýr-ustu ljósi á fyrirbærið. Reynsla annarra viðmælenda er í bakgrunni og styður við greininguna. Eigindlega rannsóknin byggir á viðtölum við 24 konur og 24 karla auk 11 þátttökuathugana á 11 vinnustöðum. Gögnum var safnað á árunum 2005-2006. Rannsakandi heimsótti vinnustaðina og dvaldi að jafnaði um tvær klukkustundir á hverjum stað og kynnti sér starfsemina (þátttökuathuganir). Eigindlegu viðtölin voru að jafnaði í klukkustund og voru framkvæmd á vinnustað þátttakenda. Viðtölin voru hljóðrituð, afrituð og lesin í þaula í leit að sameiginlegum þemum. Við greiningu þeirra var stuðst við orðræðugreiningu í anda Foucault sem byggir m.a. á því að kortleggja ríkjandi orðræðu, greina það sem ekki er getið og tengja við stærra samfélagslegt samhengi (Carabine, 2001). Þátttakendum hafa öllum verið gefin gervinöfn, en í þeim hluta greinarinnar þar sem fjallað er um reynslu þátttakenda á vinnustað er engra nafna getið heldur greint frá kyni viðkomandi og stöðu innan fyrirtækis (stjórnandi eða starfsmaður). Þetta er gert til að tryggja nafnleynd þátttakenda og koma í veg fyrir að þeir geti rakið reynslu vinnufélaga frá vinnustað og að persónulegri málefnum eins og launum maka. Í þeim hluta greinarinnar þar sem fjallað er um styðjandi kvenleika á einkasviðinu er hins vegar greint frá gervinöfnum þátttakenda til að gera frásögnina persónulegri (sjá Gyða Margrét Pétursdóttir, 2009b fyrir ítarlegri umfjöllun um aðferðafræði og siðferðileg álitamál). Að auki

er bætt við greininguna tveimur dæmum um birtingarmyndir styðjandi kvenleika úr tímaritinu *Nýju lífi*. Það er gert í ljósi þess sem fram kom hér að framan um að hlýðni kvenna, og þar með styðjandi kvenleika, sé viðhaldið í fjölmiðlum (Connell, 1987). Víkjum þá að niðurstöðunum.

Styðjandi á opinbera sviðinu

Kynjahlutföll

Fjögur af fimm hugbúnaðarfyrirtækjum voru karlavinnustaðir, þ.e. þau voru að þremur fjórðu hlutum eða meira skipuð körlum. Þegar ég spurði viðmælendur mína um kynjahlutföllin innan vinnustaðar þeirra var tilhneigingin sú að svara ekki spurningunni heldur að beina talinu annað: Að kynjasamsetningu innan annarra fyrirtækja eða í hugbúnaðargeiranum almennt, svo eitthvað sé nefnt. Almennt má segja að viðmælendur mínir hafi farið í vörn og viðtal sem flæddi vel byrjaði að hökta þegar rædd voru kynjamál eins og kynjasamsetning, og oft voru viðbrögð viðmælenda líkamleg: Hlátur, grettur og handleggir krosslagðir á bringu. Setningar eins og: „Hæft fólk, gott fólk, skiptir ekki máli af hvaða kyni“ heyrðust víða. Þegar ég spurði konu á karlavinnustað út í kynjasamsetningu vinnustaðarins og hvort það væri eitthvað sem starfsfólkið ræddi sín á milli sagði hún:

Þetta truflar mig ekki neitt, en það eru oft umræður og semsagt og síðasta auglýsing semsagt óskað sérstaklega eftir kvenmönnum (hlær) þannig að sumir kannski meira að spá í það heldur en aðrir þannig að ég er ekkert að spá í það neitt sérstaklega, það skiptir mig engu máli.

Konan er fljót að benda á að málefnið skipti hana engu máli. Hún hlær og túlka má orð hennar og viðbrögð á þá leið að henni finnist spurningin hálf vandræðaleg og að hún vilji ekki fara nánar út í þessa sálma. Spurð nánar út í kynjaumræðuna á vinnustaðnum og um hvað hún snúist svarar hún: „Bara prósentur.“ Það er augljóst að hún vill ekki dvelja við málefnið og hún aftengir sig viðfangsefninu með því að hlæja og svara í stuttum setningum. Ef samhengið er greint eru viðbrögð hennar mjög skiljanleg. Hún starfar á vinnustað þar sem „hæfasti maðurinn“ er ráðinn til starfa og sérstaklega er tekið fram þegar kona hlýtur stöðuhækkun að það sé ekki vegna þess að viðkomandi sé kona, eins og fram kom í viðtali við stjórnanda fyrirtækisins.

Saga fyrirtækisins gefur einnig vísbendingar um hvers vegna kynjamálin eru svo forboðin. Stjórnandi fyrirtækisins lýsir sögunni og átökum sem hann telur sig vera búinn að leysa:

Þá var einhver mjög mikil barátta þar í sambandi við kvenfólk, það var einhver fémínisti þarna sem að þau kalla fémínistann svona í gríni, það voru einhverjar stelpur þarna sem að, eins og ég les það, ætluðu bara að forcera í gegn einhverju fiftý, fiftý hlutfalli einhverju svoleiðis, þannig að hérna, en þú sást það til dæmis í þjónustudeildinni, svaka mikið af kvenfólki þar, ef við færum hérna upp í bókhaldið og innheimtuna það er eintómt kvenfólk.

Af tali stjórnandans má ráða að hann flokkar konur í virðingarröð: „Einhver femínisti... einhverjar stelpur.“ Á öðrum stöðum í viðtalinu talar hann oftast um „stúlkur“ þegar hann vísar til kvenkyns starfsmanna þótt að í þessari tilvitnun tali hann um „kvenfólk“. Stúlkur eru ofar í virðingarröðinni en stelpur sem tilheyra sama flokki og femínistar og eru mengandi á meðan stúlkur eru styðjandi. „Femínistinn“ sem hann vísar til gegnir ákveðnu hlutverki í menningu fyrirtækisins. Hún er grýlan, aðhlátursefni – blóraböggull – og konur sem hugsa sér að starfa hjá fyrirtækinu vilja fæstar láta tengja sig henni og af þeim sökum halda þær sig fjarri öllum femínískum málefnum eins og umræðu um kynjahlutföll. Ekki er ljóst hvort femínistinn skilgreindi sig þannig sjálf eða hvort hún fékk stimpilinn eftir að hafa beitt sér fyrir auknum hlut kvenna innan fyrirtækisins. Það virðist ekki skipta höfuðmáli heldur hlýtur hún stimpilinn vegna þeirrar baráttu sinnar og með því að kalla hana femínista er um leið hægt að draga úr lögmæti hennar (Lillian, 2007).

Femínistinn á sér þrátt fyrir stimpilinn skoðanasystur innan fyrirtækisins, eins og sjá má af niðurstöðum starfsandakönnunar fyrirtækisins sem ég fékk aðgang að. Könnunin, sem rúmlega hundrað starfsmenn svara, er gerð árlega af starfsfólki mannauðsdeildarinnar til að mæla starfsánægju og afstöðu til samskipta starfsfólks og yfirmanna. Í svörum tveggja kvenna við einni af opnu spurningunum þar sem starfsfólk var beðið um að taka afstöðu til þess hvort eitthvað mætti bæta varðandi starfsandann skrifar önnur að virða eigi jafnréttisstefnu fyrirtækisins og hin lýsir flóttu kvenna frá fyrirtækinu. Stjórnandinn lýsir átökunum sem hluta af fortíð fyrirtækisins og lýsir síðan stöðu kvenna innan þess. Hann segir þjónustudeildina vera nánast eingöngu skipaða konum: „Svaka mikið af kvenfólki þar“, og „eintómt kvenfólk“ í bókhaldi og innheimtu. „Svaka mikið“ og „eintómt kvenfólk“ er um einn fimmti hluti starfsmanna fyrirtækisins.

Víðar sjá konur ástæðu til að forðast eða fjarlægja sig frá femínisma. Í viðtali *Nýs lífs* við fjórar systur kom fram í orðum einnar þeirra þegar hún var spurð um viðhorf til femínisma að:

Mér finnst femíníska umræðan hér einstrengingsleg... Í besta falli barnaleg og í versta falli fasísk. Ég trúi því að konur hafi alla þá möguleika sem þær vilja í okkar samfélagi og að þær geti allt sem þær ætli sér. Mér finnst við m.a.s. hafa ýmis forréttindi fram yfir karlmenn og sú femíníska slagsíða sem nú er komin á ýmsa stjórnmalaflokka fælir mig frá þeim. Kynjafræði og fleiri slíkar fræðigreinar á háskólastiginu skila mörgum út í samfélagið með skringilega mynd af mannlífinu, finnst mér (Ásta Andrésdóttir, 2007: 31).

Í svarinu kristallast að mörgu leyti sýn samfélagsins: Femínismi er barnalegur og þegar verst lætur fasískur. Fæstir vilja því láta kenna sig við kynjajafnrétti og femínisma. Það er skiljanlegt í ljósi andstöðunnar sem fólk mætir, þ.e. að vera stimpluð(-aður) barnaleg og fasísk hvort sem það er almennt í samfélaginu eða á vinnustað. Stimplunin og skömmin (e. *stigma*) eru til merkis um karllægni samfélagsins.

„Það skiptir mig engu máli“ orðræðan sem kvenkyns starfsmaðurinn viðhafði er skiljanleg innan skipulagsheildar sem mismunar konum. Bandaríski félagsfræðingurinn Joan Acker (2006) segir að hlýðni virðist fremur byggð á úthugsuðum eiginhagsmunum en trúnni á lögmæti undirskipunar. Þetta er orðræða konu sem telur sig ekki geta haft áhrif á ástandið og af þeim sökum gerir hún lítið úr áhrifunum sem það hefur á hana. Þessi (sjálfs)sannfæringarorðræða er dæmi um það sem Bartky (1998) fjallar um sem kunnáttu sem er orðin hluti af sjálfri kvenna. Þetta er kunnátta sem ekki er auðvelt að afsala sér þar sem hún er orðin

hluti af þér. Hlýðni er miðlæg í skilgreiningu Connell (1987) á styðjandi kvenleika. Konan hlýðir af því að það eru fáir aðrir möguleikar í stöðunni.

Þjónustustörf

Í hugbúnaðargeiranum njóta ákveðin störf meiri virðingar en önnur. Mestrar virðingar nýtur að þróa eða forrita hugbúnað og oftast gefur það mest í aðra hönd. Minni virðingar njóta þjónustustörf sem felast í því að aðstoða viðskiptavininn við uppsetningu hugbúnaðar og að mæta á staðinn eða leiðbeina í gegnum síma ef eitthvað fer úrskeiðis. Á þeim vinnustöðum sem rannsóknin náði til voru konur fleiri en karlar í þjónustustörfum og karlar langtum fleiri í þróun og forritun. Fæstir stjórnendanna kannast þó við eða gangast við því að ráða frekar konur en karla til þjónustustarfa. Ég spurði stjórnendurna hvort þeir teldu konur heppilegri til ákveðinna starfa og karla heppilegri í önnur störf. Stjórnandi í fyrirtæki þar sem einvörðungu karlar störfuðu við forritun sagði:

Ef við værum að ráða forritara hérna inn, ef við fengjum bara konu sem við myndum meta þannig að væri góð í þetta þá myndum við þannig að það er ekki, það er ekki nei, það er ekki meðvitað að neinu leyti, þú veist þetta snýst bara um það að finna bara manneskju sem okkur líst á, þannig að þú veist það er ekki, það er ekki, þegar við höfum verið að auglýsa þá hefur það ekki snúist um það að hérna finna konu eða karl í starfið, heldur bara, finna bara manneskju sem að við teljum besta í starfið má segja.

Í viðtölum mínum við aðra starfsmenn þessa vinnustaðar kom fram að í þjónustudeildinni starfaði kona sem sótt hafði um starf forritara en verið hafnað og í staðinn boðið starf við að þjónusta hugbúnað. Skólafélagi hennar úr sömu háskóladeild, á sama aldri, sem lauk námi á sama tíma, fékk starfið. Það sem í fljótu bragði greinir þau að er kynið og barneignir. Það er erfitt að segja til um hvers vegna henni var hafnað í stöðu forritara en boðið starf í þjónustudeildinni. Stjórnandinn hlýtur að hafa metið hana „besta“ í þjónustustarfið en ekki nógu góða í forritunarstarfið þegar hann hafði val á milli karls og konu. Konur þykja e.t.v. ekki góðar í störf forritara en eru ákjósanlegar í þjónustustörf. Eftirfarandi er byggt á óformlegu viðtali á vettvangi:

Hún segir mér að þegar hugbúnaður er seldur fyrirtæki þá sé algengast að sölumaðurinn komi með kúnnann til þeirra. Konurnar í þjónustudeildinni sýna viðskiptavininum hugbúnaðinn og kúnninn fer síðan aftur til sölumannsins sem lokar sölunni. Sölumaðurinn hefur tjáð þeim að fyrir suma kúnna þá virki þessi aðferð best. Það er í lagi að konurnar sýni hugbúnaðinn en kúnninn vill að karl sjái um söluna. Hún segir að kúnninn vilji að karl eigi lokaorðið. Hún segir mér að þetta komi sér á óvart þar sem bæði karlar og konur sinni sölumennsku en gagnvart sumum kúnnum þá sé þessi aðferð vænlegust til árangurs, jafnvel þó það séu karlar sem einnig sinni þjónustu þá sé vænlegra til árangurs ef konur sýni hugbúnaðinn.

Breski félagsfræðingurinn Lisa Adkins (1995) fjallar um störf sem eru kynferðisleg (e. *sexual*) störf og kynlífsvædd (e. *sexualized*). Innbyggt í mörg hefðbundin kvennastörf er ákveðinn gagnkynhneigður kynferðislegur undirtónn og meint kynferðislegt aðdráttarafi

kvemma er hluti starfsins. Einn karlkyns stjórnendanna talaði opinskátt um löngun sína til að ráða konur til þjónustustarfa:

Núna til dæmis erum við að ráða tvær manneskjur og við hefðum helst viljað að bæði yrðu konur. Hluti af því er það að, ja, að sumu leyti þessar konur sem að hafa, við höfum ráðið hérna til dæmis í þjónustuna, þær hafa staðið sig mjög vel, þannig að fyrir vikið þá höfum við svona, já, við höfum horft á það núna allaveganna en það snýst, snýr ekki að neinum jafnréttismálum heldur snýst bara að því að það er, að sumu leyti þá teljum við bara konur, konur að þessu leyti betri starfsmenn jafnvel, það er svona meira happdrætti að fá góðan karl, mann, það verður bara að játast.

Hann er fljótur að taka það fram að það að ráða konur hafi ekkert með jafnrétti kynjanna að gera. Skilningur hans á kynjajafnrétti virðist snúast um jöfn hlutföll karla og kvemma – höfðatölujafnrétti – óháð innihaldi, þ.e hversu misjafnrar virðingar störfin njóta. Með því að ráða tvær konur til viðbótar á karlavinnustað telur hann sig vera að stuðla að jafnrétti þótt það hafi ekki verið ætlun hans. Fjarverandi í orðræðu hans er tal um hæfa einstaklinga, hann vísar til kvemma sem hóps. Adkins (1995) segir að konur séu frekar valdar til þjónustustarfa en karlar, óháð menntun. Þegar verið er að ráða konur til þjónustustarfa er hæfni þeirra, reynsla og menntun ekki í forgrunni heldur útlit þeirra og framkoma á meðan leitað er eftir sérstakri hæfni þegar karlar eru ráðnir, svo sem gáfum til að halda uppi samræðum. Kynlífsvæðing þjónustustarfa byggir á hugmyndinni um ólíkt eðli og þar með ólík hlutverk karla og kvemma og tengist styðjandi kvenleika sem snýst m.a. um að „mæta þörfum og óskum karla“ (Connell, 1987: 183). Þjónustustörf byggja á styðjandi kvenleika og styðjandi kvenleiki mótast í daglegum samskiptum þar sem umhverfið, í þessu tilfelli fyrirtækjamenning, spilar stórt hlutverk.

Styðjandi á einkasviðinu

Í rannsókninni voru viðmælendur beðnir um að bera eigin laun saman við laun maka. Í fjórum tilfellum af 48 voru konur með hærri laun en makinn (þrír viðmælendur og maki eins viðmælanda) og sjö viðmælendur voru einstæðir foreldrar. Í öðrum tilfellum var það karlinn sem var með hærri laun en kvenkyns maki. Markmiðið var ekki að afla upplýsinga um tekjurnar í sjálfu sér heldur mun á tekjum og hvernig viðmælendur fjölluðu um þennan mun, til hvaða skýringa og réttlættinga þau gripu og hvaða áhrif það hefur á samskipti þeirra og kynjuð valdatengsl. Hér verður sjónum beint að skýringum og réttlættingum kvemma (um karla má lesa í Gyða Margrét Pétursdóttir, 2009a, 2009b). Þrjú tengd þemu sem tengjast áru kynjajafnréttis og styðjandi kvenleika komu fram þegar konurnar ræddu laun sín samanborið við laun maka: Á sama róli, málefnalegar ástæður og hans val.

Orð Bryndísar eru lýsandi fyrir fyrsta þemað, hún sagði: „Samanlagt erum við bara á mjög svipuðu róli og hérna þannig að heildarlaunin hans hafa nú svona, farið aðeins yfir mín en ég mundi segja að við værum bara algjörlega á sama róli“. Fyrst segir hún laun þeirra á svipuðu róli en bætir síðan við að þau séu algjörlega á sama róli. Margir viðmælenda minna virðast vilja trúa því að þau séu jöfn í öllu tilliti. Bryndís er ágætt dæmi um það; jafnvel þó að laun maka hennar séu hærri er henni í mun að sannfæra sjálfa sig og rannsakandann um að þau séu „algjörlega á sama róli.“

Flestar kvennanna voru með laun sem voru mun lægri en laun maka. Til að dvelja innan áru kynjajafnréttis leggja þær sig fram um að sannfæra sjálfar sig og rannsakandann um að málefnalegar ástæður séu fyrir hærri launum makans, t.d. að hann hafi meiri menntun og beri meiri ábyrgð, og þar með er því óbeint komið á framfæri að hér sé ekki um kynjamismunun að ræða. Ég bað Söru um að bera laun sín saman við laun maka. Maki Söru er stjórnandi og hefur lokið meistaranámi:

Rannsakandi: En hvernig eru svona þín laun ef þú berð þau saman við laun mannsins þíns?

Sara: Dropi í hafið, en hann er líka með miklu meiri *ábyrgð*.

Rannsakandi: En hvað mundir þú skjóta á svona í prósentum?

Sara: Prósentum? Ja hann er bara með semsagt, allaveganna tvöfalt meira, hann er líka með miklu meiri *ábyrgð* og semsagt, meiri menntun og líka *ábyrgð* og semsagt sem stjórnandi þannig að ég skil það, en auðvitað er hann með meira en, ég er ekkert að svekkja mig yfir því af því að ég er sjálf ánægð.

Í þessu stutta samtali tekur Sara það þrívægis fram að makinn hafi meiri ábyrgð, auk þess sem hún tekur fram að hann sé stjórnandi. Því má segja að stjórnunarábyrgð hans sé komið á framfæri fjórum sinnum. Við getum velt því fyrir okkur hvort tveimur ára lengri menntun og ábyrgð hans í starfi sé virði tvöfalda launa.

Konurnar sem eru með hærri laun en makinn þurfa að sama skapi að réttlæta að þá stöðu. Innan áru kynjajafnréttis eiga konur og karlar að vera jöfn. Það er erfitt en félagslega viðurkennt að kona sé með lægri laun en maki, sbr. styðjandi kvenleiki. Það sem virðist erfiðara fyrir konur að viðurkenna er að þær séu með hærri laun en maki. Það er ekki félagslega viðurkennt og er til þess fallið að menga samband karlmennsku og kvenleika (Schippers, 2007) líkt og fémínismi gerir. Það virðist einnig vera túlkað sem merki um veikleika karlsins vegna þess að í hugum karla og kvenna eru karlar fyrirvinnur (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2004, 2009a, 2009b, 2010; Þorgerður Einarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2004a, 2004b). Freyja er stjórnandi, hún er með háskólapróf og um það bil að ljúka meistarárófi. Maki hennar er með sambærilega menntun og bæði starfa á sviðum þar sem greidd eru há laun. Ég bað Freyju um að bera saman eigin laun við laun maka:

Rannsakandi: En svona þín laun í samræmi við laun maka, eruð þið svona svipuð eða...

Freyja: Ja, við erum náttúrulega ekki í sömu stöðu, þannig að, kannski ekki skrítið að ég sé aðeins hærri en hann en héna, öh, já, þannig að semsagt hann er lægri en hann er líka semsagt ekki með mannaforráð eða neitt.

Rannsakandi: Er það svona alveg himinn og haf eða er það bara eitthvað svona...

Freyja: Nei, nei, það er nú ekkert, ekkert mikið, eða tja, nei, en þú veist, hvað er himinn og haf? Ég veit það ekki, hundrað þúsund kall eitthvað svoléiðis en hann samt hann gæti alveg fengið hærri laun annarsstaðar og ég er viss um, bara við það sem hann er að gera í dag, hann er bara að vinna í svona einhverjum þróunarbransa sem honum finnst rosalega spennandi og héna, hann er bara ekki tilbúinn að fórna því fyrir hærri laun.

Freyja segir „kannski ekki skrytið að ég sé aðeins hærri en hann.“ Hún verður að réttlæta að hennar laun séu hærri þó þau séu „ekki mikið“ hærri en hans, en Freyja er ekki með tvöfalt hærri laun líkt og eiginmaður Söru þrátt fyrir að vera stjórnandi. Af þeim sökum mætti halda því fram að laun Freyju séu hærri en makans á málefnalegum forsendum, hún er stjórnandi. Það er ekki félagslega viðurkennt að laun kvenna séu hærri en laun karlkyns maka þeirra og þess vegna beitir Freyja réttlætningarorðræðu. Freyju finnst að hún þurfi að sannfæra sjálfa sig og rannsakandann um að maki hennar gæti verið að afla meiri tekna en hann velji starf sem gefur minna í aðra hönd – það sé hans *val*. Samkvæmt Freyju tekur hann starfsánægju fram yfir há laun: „*hann er bara að vinna í svona einhverjum þróunarbransa sem honum finnst rosalega spennandi og hérna hann er bara ekki tilbúinn að fórna því fyrir hærri laun*“. Það sem virðist skipta Freyju mestu er að hann gæti verið að afla meiri tekna kysi hann það og hann stenst því kröfur karlmennskunnar með hjálp hennar styðjandi kvenleika. Þessu tengdar eru lýsingar konu í *Nýju Lifi* á ferð á sæpotu um sundin blá með maka sínum, sem hún kallar ævintýramanninn:

Ég færði mig hægt og rólega upp á skaftið og sigldi aðeins hraðar og gerði fleiri kúnstir og áður en ég vissi af var ég að mínu viti farin að hoppa þvilíkar hæðir og fá sjógusurnar yfir mig. Þegar ævintýramaðurinn fór svo að sýna kúnstir sínar leit ég líklega ekki alveg eins vel út og ég hafði ímyndað mér (Kolbrún Pálína Helgadóttir, 2011: 28).

Ævintýramaðurinn, líkt og maki Freyju, stenst kröfur karlmennskunnar og er konu sinni fremri með hennar stuðningi.

Hér hefur verið fjallað um styðjandi kvenleika á vinnumarkaði og þegar konur ræða laun sín samanborið við laun maka og skoðað hvernig honum er beitt til að dvelja innan áru kynjajafnréttis. Að auki birtist styðjandi kvenleiki skýrt þegar konur ræða skiptingu heimilisverka og umönnun barna. Í viðtölunum kom fram að konur sinna heimilisverkum og umönnun barna í meira mæli en karlar. Til að dvelja innan áru kynjajafnréttis afgreiddu sumar kvennanna þessa ójöfnu skiptingu með vísan í valfrelsi. Ég spurði Helenu um umönnun barna:

Rannsakandi: En eins og í sambandi við börnin, hvernig...

Helena: Sko yngri stelpan sækir í ákveðna þætti oftast til mín og svo aðra þætti mun oftast til pabba síns en hérna, þar er líka, sko, ríkir mikið jafnræði og það er frekar þannig eins og með tónlistarskólann að við förum oft bæði. Ég fer mun oftast, það er bara vegna þess að, þú veist ég vil það, fattarðu? Þannig að þegar að hann vill, og hefur, gefur sér tíma til að koma með þá sleppi ég því ekki þá förum við bæði, fattarðu?

Helenu er mikið í mun að sannfæra rannsakandann um að í samskiptum hennar og makans „ríki mikið jafnræði“, eins og endurspeglast í tvítekningu orðsins „fattarðu?“ Helena fylgir barninu oftast í tónlistarskólann en það er vegna þess að hún „vil[l] það“, það er hennar val. Barnið velur einnig að sækja í ákveðna þætti (t.d. þætti er tengjast námi) til móður sinnar og aðra þætti (t.d. þætti er tengjast leik) til föður síns, eins og barnið hafi komið í heiminn með skýrar hugmyndir um hvers sé hægt að ætlast til af mömmu og hvers sé hægt að ætlast til af pabba, þ.e. þetta er ekki eitthvað sem foreldarnir hafa mótandi áhrif á. Ára kynjajafnréttis og styðjandi kvenleiki nærast því einnig á hugmyndinni um hinn frjálsa einstakling sem er ómengaður af væntingum og mótun samfélagsins.

Ályktanir og samantekt

Styðjandi kvenleiki fer mjúkum, stundum silkiklæddum, höndum um karlmenskuna. Karlmennskunni og karllægum yfirráðum er viðhaldið með stuðningi kvenna. Katrín Anna Guðmundsdóttir (2011), fyrrum talskona Femínistafélags Íslands, talar í því sambandi um snuð:

Að væla og skæla er ekki tengt hugmyndum okkar um karlmensku. (Sumir) karlar eiga þó til að væla þegar femínisma ber á góma. Og þá kalla þeir iðulega eftir snuði. Til að halda friðinn og losna við vælið er snuðinu oft stungið upp í þá með orðum eins og „En ég veit að þú ert engin karlremba“ eða „Þú ert auðvitað undanskilinn“. Þessi moli inniheldur meira að segja snuð... inni í sviga (Katrín Anna Guðmundsdóttir, 2011: 4).

Snuðið kemur í veg fyrir að karlar afsali sér forréttindum sem felast í því að tilheyra ráðandi hópi og vinni að jafnrétti út frá persónulegum ávinningi, líkt og Ingólfur Ásgeir Jóhannesson (2004) leggur áherslu á. Persónulegur ávinningur hlýst þegar karlar afsala sér einhverjum af forréttindunum sem karlmenskan veitir þeim, t.d. hærri launum og meiri virðingu á vinnustað. Hærri laun og meiri virðing fást með viðveru á vinnustað og hugmyndum um að karlar setji vinnuna í forgang á meðan kvenna sé að sinna börnum og heimili í mun ríkara mæli en karlar og því séu þær ekki eins mikils virði á vinnustað og þeir. Samkvæmt Ingólfi Ásgeiri Jóhannessyni (2004) stuðlar launamunur kynjanna að því að karlar festast í hlutverki fyrirvinnunnar; þeir vinni langan dag og komi því ekki að heimilishaldi og umönnun barna til jafns á við maka sína. Persónulegur ávinningur kynjajafnréttis felst því í að vera virkur þátttakandi í heimilislífi í stað þess að vera karlinn sem stelur hægindastólnum af krökkunum, eins og einn viðmælandi minn lýsti stöðu yfirmanns síns á eigin heimili. Yfirmaðurinn var lítið heima, vinnan var í forgangi, og börnunum fannst hann fyrir á heimilinu; hann stal af þeim stólnum. Samkvæmt könnun Þóru Kristínar Þórsdóttur og Kolbeins Stefánssonar (2010) á verkaskiptingu kynjanna eru heildarvinnustundir (launavinna, ólaunuð umönnun, heimilisstörf og barnauppleidi) flestar meðal kvenna í hjúskap en ekki meðal einstæðra mæðra líkt og höfundar bjuggust við. Þau álykta að þá „kann að vera að það fylgi því aukin vinna að hafa karlmann á heimilinu, svo sem meiri þvottur, meira uppvas, meiri þrif vegna meiri umgengni á heimilinu“ (bls. 2). Ekki aðeins fylgir því meiri líkamleg vinna heldur einnig sálrænt álag og mæður upplifa meira jafnvægi milli fjölskyldulífs og atvinnu þegar þær þurfa ekki að sinna þörfum maka síns um leið og þær eru að sinna börnum og heimili að loknum vinnudegi (Fagan og Press, 2008). Styðjandi kvenleiki birtist því ekki síst í ólaunaðri vinnu kvenna á heimilum.

Mengandi kvenleiki spillir sambandi ráðandi karlmenskuna og styðjandi kvenleika og er litinn hornauga. Hann holdgerist í femínistanum sem ekki er tilbúinn að þola undirskipun á vinnustað heldur sýnir myndugleik og hefur hátt. Ef valin er sú leið að þegja er styðjandi kvenleika beitt og feðraveldinu viðhaldið. Ef sagt er frá eru konur gjarnan sakaðar um að aðhyllast einhvers konar fórnarlambsfemínisma (Snyder, 2008). Fórnarlambsfemínismi er skammarlegur, sérstaklega innan áru kynjajafnréttis. Innan hennar koma konur þeim skilaboðum á framfæri að þær séu sjálfráða og taki ákvarðanir byggðar á eigin vali og að kynjamisrétti komi þeim ekkert við, það sé ekki lengur við lýði. Breski félagsfræðingurinn Angela McRobbie (2009) segir pósthfemínisma, hugmyndina um að jafnrétti sé náð og því sé

femínismi tímaskekkja, vera andfemínisma. Þessi hugmyndafræði tengist anga þriðju bylgju femínismans sem hafnar því að konur séu hugsanleg fórnarlömb í karllægri samfélagsgerð og gerir því skóna að konur búi yfir gerendamætti sem aldrei fyrr; geti gert allt sem þær lystir (Snyder, 2008). Sannfæringin er sú að kynjamisrétti hafi verið útrýmt og það sem birtist okkur sem undirokuð staða kvenna er ekkert nema val þeirra kvenna sem um ræðir. Styðjandi kvenleiki er ein af forsendum þess að hægt er að dvelja innan áru kynjajafnréttis á meðan mengandi kvenleiki getur stuðlað að raunverulegu jafnrétti með því að vekja máls á, færa út víglínur og „stækka smugurnar“ (Collins, 2000) í kynjakerfinu. Báðir þessir kvenleikar eru birtingarmyndir skorts kvenna á samfélagslegum völdum – styðjandi og mengandi eru afkvæmi þess skorts.

Neðanmálgreinar

1. Þýðing Thelmu Bjarkar Jóhannesdóttur (2011).
2. bell hooks, áður Gloria Jean Watkins, breytti nafni sínu til að að heiðra ömmu sína og mömmu og sem svar við femínískri sjálfsmýnd. Nafnið er skrifað með litlum stöfum af því hooks telur meiru skipta hvað hún skrifar en hver hún sé (Williams, 2006).
3. Erla Hulda Halldórsdóttir sagnfræðingur, í fyrirlestri sínum „Nútímakonan, birtingarmynd hins ókvenlega“ í hádegisfyrirlestrarröð Sagnfræðingafélagsins, *Hvað er kynjasaga?*, studdist við nálganir Schippers og hefur þýtt hugtakið ýmist sem andófskvenleiki eða úrhraðskvenleiki. Fyrirlesturinn var fluttur þriðjudaginn 11. janúar í fyrirlestrarsal Þjóðminjasafns Íslands.

Heimildir

- Acker, Joan. (2006). *Class questions: Feminist answers*. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers Inc.
- Adkins, Lisa. (1995). *Gendered work: Sexuality, family and the labour market*. Buckingham og Philadelphia: Open University Press.
- Ásta Andrésdóttir. (2007). Systraveldið Johansen. *Nýtt líf* 30(4), 26-36.
- Bartky, Sandra Lee. (1998). Foucault, femininity, and the modernization of patriarchal power. Bls. 25-45 í Weitz, Rose (ritstj.), *The politics of women's bodies: Sexuality, appearance and behavior*. New York og Oxford: Oxford University Press.
- Carabine, Jean. (2001). Unmarried motherhood 1830-1990: A geneological analysis. Bls. 267-310 í Wetherell, Margaret, Stephanie Taylor & Simeon J. Yates (ritstj.), *Discourse as data: A guide for analysis*. London: The Open University.
- Collins, Patricia Hill. (2000). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment* (önnur útgáfa). New York: Routledge.
- Connell, Robert W. (1987). *Gender and power: Society, the person and sexual politics*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Connell, Robert W. og Messerschmidt, James W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society* 19(6), 829-859.
- Fagan, Jay og Press, Julie. (2008). Father influences on employed mother's work-family balance. *Journal of Family Issues* 29(9), 1136-1160.
- Gyða Margrét Pétursdóttir. (2004). „Ég er tilbúin að gefa svo mikið“: *Sjálffræði, karllæg*

- viðmið og mótsagnir í lífi útivinnandi mæðra og orðræðum um ólíkt eðli, getu og hlutverk.* Óbirt MA-ritgerð. Félagsvísindadeild Háskóla Íslands.
- Gyða Margrét Pétursdóttir. (2006). Skreppur og Pollýanna: Um ólíka möguleika og sýn kynjanna innan vinnustaða Reykjavíkurborgar á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu. Bls. 435-444 í Úlfar Hauksson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum VII*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands og Háskólaútgáfan.
- Gyða Margrét Pétursdóttir. (2007). „Going global“: Útrás íslenskra hugbúnaðarfyrirtækja og samræming fjölskyldulífs og atvinnu. Bls. 381-390 í Gunnar Þór Jóhannesson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum VIII*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Gyða Margrét Pétursdóttir. (2008). Within the socially desirable aura of gender equality: Division of domestic labour and child care. Bls. 213-222 í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum IX*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Gyða Margrét Pétursdóttir. (2009a). Preserving the 'right' pay balance within the aura of gender equality. Bls. 269-280 í Halldór Sig. Guðmundsson og Silja Bára Ómarsdóttir (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum X*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Gyða Margrét Pétursdóttir. (2009b). *Within the Aura of Gender Equality: Icelandic Work Cultures, Gender Relations and Family Responsibility, A Holistic Approach*. Reykjavík: Stjórn málafræðideild Háskóla Íslands.
- Gyða Margrét Pétursdóttir. (2010). Homo economicus meets Homo holismus. Men and women discuss their salaries within different frames of reference. Bls. 22-29 í Silja Bára Ómarsdóttir (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum XI*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. Sjá: http://skemman.is/stream/get/1946/6730/18372/1/22-29_GydaMargretPetursdottir_STJbok.pdf
- hooks, bell. (1995). Feminism: Crying for our souls. *Women & Therapy* 17(1-2), 265-271.
- Ingólfur Ásgeir Jóhannesson. (2004). *Karlmennska og jafnréttisuppeldi*. Reykjavík: Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum.
- Katrín Anna Guðmundsdóttir. (2011). „Snuðið“. *19. júní* 60, 4.
- Kimmel, Michael. (2000). Reducing men's violence: The personal meets the political. Bls. 239-247 í I. Breines, R. W. Connell og I. Eide (ritstj.), *Male Roles, Masculinities and Violence: A Culture of Peace Perspective*. Paris: Unesco Publishing.
- Kolbrún Pálína Helgadóttir. (2011). Stefnunót úti á hafí. *Nýtt líf* 34(5), 28.
- Korobov, Neill. (2011). Young men's vulnerability in relation to women's resistance to emphasized femininity. *Men and Masculinities* 14(1), 51-75.
- Kvande, Elin. (2007). *Doing gender in flexible organizations*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lillian, Donna L. (2007). A thorn by any other name: Sexist discourse as hate speech. *Discourse & Society* 18(6), 719-740.
- McRobbie, Angela. (2009). *The aftermath of feminism: Gender, culture and social change*. London: Sage Publications.
- Pyke, Karen D. og Johnson, Denise L. (2003). Asian american women and racialized femininities. *Gender & Society* 17(1), 33-53.

- Schippers, Mimi. (2007). Recovering the feminine other: Masculinity, femininity, and gender hegemony. *Theory, Culture & Society* 36, 85-102.
- Skeggs, Beverly. (2008). The dirty history of feminism and sociology: Or the war of conceptual attrition. *The Sociological Review* 56(4), 670-690.
- Snyder, R. Claire. (2008) What is third wave-feminism? A new directions essay. *Signs* 34(1), 175-196.
- Thelma Björk Jóhannesdóttir. (2011). *Að græða og græða: Þekking og þöggun náttúrverndar*. Óbirt MA-ritgerð. Stjórn málafræðideild Háskóla Íslands.
- West, Candace og Zimmerman, Don H. (1987). "Doing gender". *Gender & Society*, 1, 125-151.
- Williams, Heather. (2006, 10. febrúar). bell hooks speaks up. *The Sandspur*, sótt 17.1.2011 af: http://www.thesandspur.org/home/index.cfm?event=displayArticlePrinterFriendly&uStory_id=4f7a3d81-5b12-458b-a625-6fb9f8ff5b28
- Þorgerður Einarsdóttir. (2004). Hið vísindalega er pólitískt: Femínismi sem fræðikenning andófs og baráttu. Bls. 200-225 í Þóroddur Bjarnason og Helgi Gunnlaugsson (ritstj.), *Íslensk félagsfræði: Landnám alþjóðlegrar fræðigreinar*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Þorgerður Einarsdóttir. (2010). Kreppur og kerfishrun í ljósi kyngerva og þegnrettar. *Íslenska þjóðfélagið* 1(1), 27-48.
- Þorgerður Einarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir. (2004a). *Culture, custom and caring: Men's and women's possibilities to parental leave*. Akureyri: Jafnréttisstofa og Rannsóknarstofnun í kvenna- og kynjafræði.
- Þorgerður Einarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir. (2010). Greining á skýrslu rannsóknarnefndar Alþingis frá kynjafræðilegu sjónarhorni. Bls. 209-267 í *Skýrslu þingmannanefndar til að fjalla um skýrslu rannsóknarnefndar Alþingis*. Reykjavík: Alþingi. Sjá: <http://www.althingi.is/altext/138/s/pdf/1501.pdf>
- Þorgerður Einarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir. (2004b). „Þetta liggur einhvern veginn betur fyrir henni“: Feður, börn og fæðingarorlof á Íslandi og Noregi. Bls. 287-302 í Úlfar Hauksson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum V*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands og Háskólaútgáfan.
- Þóra Kristín Þórsdóttir og Kolbeinn Stefánsson. (2010). *Verkaskipting kynjanna fyrir og eftir bankahrun: Karlar verja meiri tíma í heimilisstörf en þeir gerðu árið 2005*. Þjóðmálastofnun Háskóla Íslands, fréttabréf 10. Reykjavík: Þjóðmálastofnun Háskóla Íslands.

Um höfund

Gyða Margrét Pétursdóttir (gydap@hi.is) er aðjúkt í kynjafræði við stjórn málafræðideild Háskóla Íslands. Hún lauk lauk doktorsprófi í kynjafræði frá stjórn málafræðideild HÍ árið 2009. Rannsóknarsvið Gyðu Margrétar eru: Kynjafræði, femínismi, karlmennskur, kvenleikar, vinnu- menning, kynjatengsl, fjölskylduábyrgð, fæðingar- og foreldraorlof, hrúnið og hinsegin fræði.