

Riflessioni epistemologiche e metodologiche sulle disparità di genere partendo dall'analisi dell'universo professionale

Annalisa Casini

Université Libre de Bruxelles

Per comunicazioni: acasini@ulb.ac.be

Parole chiave: norme di genere, disparità professionali, epistemologia di genere, metodologie di genere

Introduzione

La "rivoluzione" sociale e culturale che ha visto il suo apice durante gli anni '70 e grazie alla quale le rivendicazioni femministe hanno potuto essere, almeno in parte, concretizzate ha certamente contribuito allo sviluppo di una quantità importante di ricerche in scienze sociali nelle quali il "genere" è una variabile centrale. Definito in contrapposizione al sesso biologico, l'introduzione di tale concetto ha permesso ai ricercatori e alle ricercatrici di esaminare le disparità fra i sessi come il risultato di un processo di costruzione sociale (1972) e non più come un dato naturale. La definizione del concetto di genere è però una delle meno trasparenti. Cosa si intende per "genere" in scienze sociali e, più particolarmente in psicologia sociale? Come tale concetto è pensato? Come è operazionalizzato?

Il presente contributo cercherà di fornire alcune risposte, seppur non esaustive, a tali domande dapprima analizzando alcune maniere di pensare ed operazionalizzare il "genere" in psicologia ma anche proponendo alcune piste per sviluppare nuove prospettive e nuovi strumenti per l'analisi delle disparità fra uomini e donne. A tale scopo, si partirà dalle diverse spiegazioni psicosociali delle disparità lavorative fra i sessi. Tale problematica ci offrirà in effetti la possibilità di rendere esplicite alcune ipotesi preconcepite che fondano le ricerche fino

ad ora condotte nella nostra disciplina arrivando in questo modo a sottolinearne i limiti teorici e metodologici (Hurtig & Pichevin, 1985). Infine, sarà proposto un tentativo di definizione del concetto di “genere” che prenda in conto l’insieme degli elementi che lo compongono (per esempio, dissociando i ruoli dai comportamenti ma anche dalle norme e dai valori) che ci porterà a formulare un’ipotesi esplicativa delle disparità professionali fra i generi in termini normativi.

L’universo professionale: cartina al tornasole delle disparità di genere

Una recente indagine promossa dalla Commissione Europea mostra che solamente l’11% dei membri dei consigli d’amministrazione delle più importanti imprese europee sono donne (Commissione Europea, 2008). Questi dati mostrano chiaramente che, ancora al giorno d’oggi, nel mondo del lavoro “più si sale nella gerarchia professionale, meno vi si trovano delle donne” (Burn, 1996). Il “soffitto di cristallo”, metafora che riassume l’insieme degli ostacoli invisibili che continuano a bloccare la progressione delle carriere femminili, sembra quindi non essere stato che a mala pena scalfito dalla messa in atto della parità formale fra i sessi stabilita giuridicamente. Questa “assenza massiva” delle lavoratrici nei ranghi superiori della gerarchia lavorativa è innanzitutto considerata come l’effetto della presa in carico quasi esclusiva da parte delle donne dell’universo familiare (sia per quanto riguarda i lavori domestici, sia la cura dei figli). In effetti, ancor oggi le donne dedicano il doppio del tempo ai lavori domestici ed alla cura dei figli rispetto ai loro compagni (Eurostat, 2003). Questa “doppia giornata” (familiare e lavorativa) (Guilbert, 1966, Kergoat, 1982, Roux, 1999) diventa allora un vero ostacolo alla progressione professionale delle donne nella misura in cui la divisione fra “tempo professionale” e “tempo libero” viene loro a mancare di modo che, se da un lato gli uomini possono disporre di un “tempo libero” potenzialmente convertibile in “tempo per far carriera”, le donne non hanno la stessa possibilità.

Parallelamente a questo doppio impegno professionale e familiare, sono stati individuati altri fattori più propriamente legati al mondo professionale che partecipano al mantenimento delle donne ai piedi della scala gerarchica. Le ricerche di stampo più sociologico (Fortino, 2002) hanno in effetti puntato l’indice contro diverse pratiche discriminatorie che limitano l’evoluzione delle carriere femminili. Esse si concretizzano, per esempio, nei criteri diversificati di valutazione delle competenze degli uomini e delle donne, nell’esclusione di quest’ultime dalle promozioni pretestando gli atteggiamenti sessisti di certi clienti o

collaboratori ma anche, nell'ambito di concorsi ufficialmente *gender blind*, nelle prove orali o, in altre parole, i luoghi dove l'"anonimato sessuale" viene a cadere.

Lo sguardo della psicologia sulle disparità di genere in ambito professionale

Le discipline psicologiche quali la psicologia sociale e di personalità o la psicologia differenziale, dal canto loro, hanno proposto delle analisi il cui scopo è di spiegare, non tanto l'impatto delle pratiche sociali sulle carriere, quanto le origini e le dinamiche cognitive e motivazionale proprie a tali episodi discriminatori.

In un primo momento, le spiegazioni dei destini professionali divergenti di uomini e donne sono state formulate in termini chiaramente "psicologizzanti". L'esempio più conosciuto di tale tipo d'approccio è certamente quello proposto da Horner (1969a, , 1969b) secondo la quale le donne sarebbero in effetti caratterizzate da una "paura del successo", intrinseca alla loro natura, che le motiverebbe a rifiutare di lanciarsi alla conquista dei posti di potere e questo proprio per "paura di non farcela". Se questa prospettiva è stata in passato ampiamente criticata (Cherry & Deaux, 1978, Feather & Raphelson, 1974, Monahan, Kuhn, & Shaver, 1974, Tresemer, 1974), altre spiegazioni le fanno ancor oggi eco facendo l'ipotesi dell'origine evolutiva (Van Vugt & Spisak, 2008) o di quella ormonale (Deady & Law Smith, 2006) dei tratti di personalità che sono socialmente considerati come inadatti alla leadership. Come suggerisce Burr (1998), l'enfaticizzazione della *differenza* tra uomini e donne fatta da questo genere di spiegazioni deve essere considerata con cautela. L'importanza accordata alle prove sperimentali della differenziazione fra i sessi nella maggior parte dei domini di ricerca dovrebbe essere tuttavia ridimensionate in particolare rimettendo in causa i campioni e metodi utilizzati nelle ricerche di questo stampo. In molto casi, per esempio, l'utilizzo di campioni numericamente molto grandi può dar luogo ad artefatti psicometrici che vanno nel senso della conferma delle differenze statistiche fra le personalità o le capacità dei due sessi. Ma se si osserva da vicino la forza statistica dei risultati, essa è in regola generale piuttosto debole, testimoniando del fatto che, sebbene le differenze statistiche siano presenti, esse sono da imputare principalmente al numero dei partecipanti alle ricerche che a delle vere tendenze generalizzate a livello della società.

Un insieme di lavori più propri alla psicologia sociale si è al contrario interessato in maniera più specifica alle discriminazioni subite dalle donne nel quadro professionale. In questi casi, le spiegazioni fanno piuttosto riferimento alla nozione di stereotipi di genere (Schein, Mueller,

Lituchy, & Liu, 1996) e a quella di ruoli sociali (Eagly & Karau, 2002). In questo ambito di ricerca, è stato mostrato che le difficoltà a raggiungere dei posti manageriali di cui le donne sembrano fare l'esperienza possono essere ricondotte all'importante corrispondenza che esiste fra lo stereotipo maschile e quello di manager. In effetti, tratti di personalità quali l'autonomia, il pensiero analitico e l'efficacia nell'esecuzione sono centrali in entrambi questi stereotipi. Al contrario, fra lo stereotipo femminile e quello di manager esiste una chiara non corrispondenza marcata. Da un lato gli uomini sono quindi giudicati più favorevolmente come candidati per un ruolo di leader e, d'altro lato, un comportamento proprio al ruolo di leader è giudicato più negativamente se messo in atto da una donna (Eagly & Karau, 2002).

Benché queste rappresentazioni differenziate dei due sessi e delle loro capacità e potenzialità in ambito professionale siano certamente alla base di atteggiamenti sessisti più o meno pronunciati (Glick & Fiske, 1997), il fatto di porre implicitamente le donne in una situazione di passività (*subiscono* discriminazioni, sono *vittime* dei ruoli tradizionali, ecc.), tende a nascondere, o meglio, ad evacuare dalla spiegazione delle disparità nel mondo del lavoro la loro potenziale proattività per quanto riguarda le decisioni professionali individuali. Piuttosto che chiederci cosa frena o schiaccia le carriere delle donne, ci si potrebbe allora chiedere in quale misura le donne partecipino realmente alla competizione per arrivare al comando. Al contrario, spesso sono le donne stesse che, valorizzando altri aspetti della vita come la famiglia e le amicizie, preferiscono nella pratica quotidiana un impiego stabile e più compatibile con tali priorità (Casini, 2004, 2008). Si può certamente dibattere sull'origine più o meno innata di queste apparenti scelte, tuttavia, ai fini della nostra discussione, ci sembra innanzitutto importante cercare di capire le logiche che fanno sì che la divisione dei ruoli possa essere ancora al giorno d'oggi tanto cauzionata che *performata* non solo dalla metà “dominante” del mondo ma anche da quella “dominata”.

Il genere come principio fondatore delle disparità fra i sessi

Aldilà delle chiare differenze che caratterizzano le prospettive evocate fino ad ora, nel loro insieme, esse sembrano fondarsi su di un assunto implicito comune: l'ipotesi sottintesa che l'umanità si divide in due gruppi, quello degli uomini e quello delle donne. Come fanno notare Hurtig e Pichevin (1991, p. 169), “al centro di tutte le ricerche sul sesso e sul genere c'è la questione della *differenza* e della *discriminazione*. Che ci si interessi al sistema di vidimazione che permette di designare la differenziazione dei sessi a livello individuale, o che ci si

preoccupi delle pratiche o delle misure discriminatorie nei confronti del gruppo sessuale delle "donne", che ci si trovi di fronte a delle categorie naturali, o di fronte a delle categorie sociali, in ogni caso ci si situa più o meno direttamente sul terreno della categorizzazione".

Non si può certo negare che tale processo, la categorizzazione sociale (Tajfel, 1995), sia fondamentale in quanto permette agli individui di far fronte ad una sovrabbondanza di informazioni, altrimenti ingestibile. Ma la salienza di questa dinamica cognitiva non spiega le ragioni della supremazia del genere in quanto indice percettivo prioritario rispetto ad altri indizi altrettanto visibili. In effetti, come mostrano Hurtig e Pichevin, anche in presenza di altre appartenenze categoriali, quali per esempio l'età e la professione, il genere resta di gran lunga il primo indice utilizzato al fine di categorizzare e descrivere gli individui (Hurtig & Pichevin, 1990).

Come spiegare allora questa supremazia? Una ipotesi interessante è avanzata da Delphy (2001). Secondo questa autrice, nonostante a livello teorico esista una chiara distinzione fra i concetti di *sex* – ossia tutto ciò che si riferisce alle differenze biologiche fra maschi e femmine e soprattutto alle differenze visibili tra i loro organi genitali e alle conseguenti differenze fra le loro funzioni procreative – e di *gender* – ossia tutto ciò che è culturalmente definito come *maschile* e *femminile* –, "si continua a pensare il genere in termini di sesso: a concepirlo come una dicotomia sociale determinata da una dicotomia naturale. In sostanza, il genere sarebbe un *contenuto*, ed il sesso un *contenitore*. Il contenuto può variare, e certe persone considerano che *deve* variare, ma il contenitore è concepito come invariabile, il contenitore è la natura, "ciò che non cambia mai", e una certa *vocazione a ricevere un contenuto sociale* sembra far parte di questa natura" (Delphy, 2001, p. 248, corsivo nel testo).

In questo senso, nella diade *genere-sesso*, il secondo è pensato come cronologicamente e logicamente antecedente al primo. Ma perché allora, all'origine, il sesso è diventato il fondamento di una categorizzazione, la quale che fra l'altro sembra essere più potente di qualsiasi altra categorizzazione basata sulle caratteristiche fisiche e dunque biologiche? Perché la divisione del mondo in categorie non è stata fondata su altre caratteristiche come, per esempio, il colore dei capelli o degli occhi?

Per spiegare le origini della categorizzazione basata sul sesso così come la sua predominanza, Delphy tenta un esercizio speculativo consistente a rovesciare l'ordine dei fattori. È possibile,

si chiede l'autrice, immaginare il genere come antecedente al sesso? Se si risponde affermativamente a questa domanda, bisogna allora pensare non tanto la differenza biologica come fondamento delle disparità ma piuttosto le disparità in quanto produttrici della differenziazione. Secondo questa prospettiva, il sesso è quindi “solamente” un indice percettivo che la cui unica funzione è quella di distinguere fra “dominanti” e “dominati”.

La prospettiva storica sulle origini delle disparità fra i sessi tende a confermare l'idea di Delphy (2001). Diverse ricercatrici concordano nel fissare al XVIII secolo, ossia all'epoca delle grandi rivoluzioni, l'inizio della “degradazione” della condizione sociale femminile. In effetti, è questo il momento storico nel quale l'idea di *individualità* promossa dalla filosofia illuminista si fa strada ed è istituzionalizzata grazie alla radicale ristrutturazione del potere. L'idea di *individuo astratto*, dotato di diritti naturali è quindi la conseguenza dell'avvento della democrazia moderna, fondata su principio dell'uguaglianza. Tuttavia, come rileva Joan Scott, “questo individuo astratto non è neutro ma, senza alcun dubbio, maschile” (Scott, 1998, pag. 10). In effetti, partendo dal presupposto che per accedere ai diritti individuali l'individuo libero non deve essere influenzato da nessuna appartenenza categoriale, le donne, incarnando le esigenze specifiche del loro gruppo, si ritrovano escluse dalla partecipazione alle istanze politiche. La biologia, ed in particolar modo le capacità di procreare, diventano allora il criterio “obbiiettivo” sulla base del quale giustificare la disparità nell'accesso alla *res publica*.

Effettivamente, se durante il Rinascimento i sessi erano considerati come complementari, durante l'epoca dei Lumi si assiste a due rotture epistemologiche consecutive. Dapprima, i medici e filosofi illuministi inventano una “natura femminile” incommensurabile a quella degli uomini e la definiscono invocando le necessità della specie e le leggi della riproduzione (Steinberg, 2001, pag. 25). In seguito, le autorità scientifiche dell'epoca decretano che è il corpo intero ad essere completamente sessuato: “ossa, vasi sanguigni, cellule, capelli e cervello, solo l'occhio sembra non avere un sesso” (Oudshoorn, 2000, p. 36, citato in Steinberg, 2001). Queste due rotture successive congelano quindi le differenze tra il *maschile*, associato alla Ragione, al Lavoro e alla Libertà dei cittadini, ed il *femminile*, associato piuttosto all'ordine sociale antico della famiglia, della dipendenza e della naturalità (Daune-Richard, 1998, pag. 50) dando luogo alla conseguente differenziazione dei ruoli sociali di genere. In questo sistema, “la verità della natura è presentata come un fondamento ontologico

della legge e della politica sociale quando invece essa è l'effetto di tali leggi e di tali politiche" (Scott, 1998, pag. 11).

Spingendo la spiegazione nel campo della sociologia politica, Beck (1992) avanza addirittura l'ipotesi che, lungi da essere il semplice residuo del passato o il riflesso di differenze effettive, la distribuzione dei ruoli sociali di genere tanto quanto la valorizzazione della famiglia nucleare possono essere considerati allo stesso tempo come il fondamento *ed* il risultato delle società industriali. Come fa notare l'autore, "la società industriale non è mai esistita, ne potrebbe esistere, in quanto mera società industriale. Essa non può essere che in parte industriale ed in parte feudale" (Beck, 1992) ed è giustamente perché le donne sono state caricate di questo "destino feudale", che consiste a mantenerle in un ruolo di dipendenza materiale e di responsabilità domestiche, che le società industriali hanno potuto svilupparsi. L'epoca post-rivoluzionaria sembra quindi aver ridefinito profondamente lo spazio sociale instaurando una separazione netta fra una *sfera pubblica maschile*, che riunisce tutte le attività legate alla *produzione*, e la sfera privata femminile, che ingloba invece le attività legate alla *riproduzione* (Hirata & Kergoat, 1998) il che tende a confermare l'idea dell'antecedenza delle disparità rispetto alla differenziazione sessuale.

Pensare il genere in quanto *principio organizzatore* (Doise, 1990) delle norme, delle strutture sociali e delle orientazioni psicologiche individuali, piuttosto che come il risultato di queste, offre allora una doppia possibilità di riflessione. Da un lato, permette di formulare l'ipotesi che, più che le donne in quanto tali, sia la dimensione *femminile* e tutto ciò che le è associato (quindi *anche* le donne), a non essere compatibile con le norme, e le organizzazioni presenti in un contesto di *produzione* e di *decisione*. Questa ipotesi ci permette di spiegare per esempio il perché del successo di alcune, anche se rare, donne in campi come la politica o l'imprenditoria (si pensi ad Angela Merkel ed a Emma Marcegaglia) ma anche di spiegare la stagnazione delle carriere degli uomini dichiaratamente omosessuali (Jeff, 2006). L'approccio non particolarmente *relazionale* delle prime può risultare in effetti meno pregiudizievole che la supposta mancanza di *mascolinità* (ossia di forza, di decisione, di freddezza, ecc.) dei secondi. Questo ci permette altresì di spiegare perché in contesti dove le norme ed i modi di funzionamento sono piuttosto *relazionali*, come per esempio nei mestieri d'utilità sociale (infanzia, educazione, cura) ci sia una massiccia presenza femminile... almeno fino a quando i ruoli non presuppongono un certo potere.

Ma da d'altra parte, questa ipotesi ci permette anche di adottare una prospettiva *minority focused* che metta in relazione con le norme ed i contesti professionali, con le orientazioni psicologiche individuali. In questo senso, in collaborazione con Margarita Sanchez-Mazas, abbiamo di recente proposto una lettura normativa delle disparità di genere che mette in avanti l'idea che quest'ultime possono essere imputate alla separazione venuta a crearsi storicamente tra la sfera pubblica (retta dalla norma *strumentale*, i cui contenuti sono conformi a quelli della norma maschile) e la sfera privata (retta dalla norma *relazionale*, i cui contenuti sono conformi alla norma femminile) (Casini, 2008).

Una lettura normativa delle disparità professionali di genere

Come è stato evocato in precedenza, l'ipotesi di partenza sulla quale poggia la nostra analisi del fenomeno del “soffitto di cristallo” concerne una potenziale incongruenza tra le norme che sottendono gli “spazi del potere” a livello pubblico, con i valori ad essi associati, e la norma propria agli spazi privati. L'assegnazione unilaterale delle donne alla sfera privata, secondo la nostra ipotesi, avrebbe introdotto un doppio sbarramento simbolico ed identitario che legittima e rinforza la segregazione professionale dei due sessi. Più precisamente, da un lato, le donne sono percepite come non idonee a svolgere certe professioni e certe funzioni più marcatamente strumentali, dall'altro esse stesse possono attivamente distogliere il loro interesse da certe professioni e funzioni percepite come inadatte a o non interessanti per sé (Casini & Sanchez-Mazas, 2006).

Un'adesione alla norma che valorizza le relazioni non significa necessariamente che le donne siano portate ad intrattenere più relazioni col prossimo ma, piuttosto, che le preoccupazioni per un “benessere relazionale” siano prioritarie quando si tratta di agire o fare delle scelte. In questo modo, se da un lato le donne possono arrivare a rifiutare un avanzamento di carriera allo scopo di preservare un rapporto col partner che potrebbe essere, in caso contrario, destabilizzato (Fortino, 2002), dall'altro lato, l'accento messo sulle relazioni interpersonali può spingere le donne a non lanciarsi alla conquista di una carica che, sebbene prestigiosa, le porterebbe a doversi inserire in uno spazio lavorativo nel quale, in virtù della segregazione verticale, le altre donne sono sempre più rare.

La prospettiva normativa adottata ci ha inoltre offerto la possibilità di soffermarci ad analizzare le norme che reggono i differenti contesti organizzativi. Secondo Deutsch (1990), esiste una relazione causale che lega le differenti forme d'organizzazione sociale e le

orientazioni psicologiche delle persone. Adattando questa idea, abbiamo creato un paradigma sperimentale nel quale abbiamo fatto variare in maniera sistematica diversi aspetti delle organizzazioni come, per esempio, lo stile di leadership richiesto (leader autocratico vs. democratico) o il tipo di relazione intercorrente fra il manager ed i subordinati (struttura dell'equipe gerarchica vs. ugualitaria) (Casini & Sanchez-Mazas, 2005a, 2005b). Per fare ciò, abbiamo presentato a degli studenti un finto formulario nel quale si chiedeva di esprimere la propria propensione ad assumere il ruolo di manager. Ma, se per la metà dei partecipanti la proposta era di lavorare nell'ambito *relazionale* per l'altra metà, la proposta faceva riferimento ad un'organizzazione ad orientazione *strumentale*. Inoltre, il nostro interesse si è focalizzato, sulle differenti configurazioni che l'adesione normativa può assumere, sia in termini di immagine di se conforme al genere (Bem, 1974), sia in termini di forza d'identificazione (Tajfel & Turner, 1986). I risultati vanno nella stessa direzione delle nostre riflessioni: nel loro complesso, essi mostrano che esiste una sovrapposizione quasi perfetta tra la norma e l'identità maschile e l'idea generale di potere, senza che le caratteristiche dell'organizzazione abbiano un particolare impatto per quanto riguarda la predisposizione alla mobilità ascendente. Al contrario, quando la norma femminile funge da base per la definizione di se, sia in termini di tratti stereotipici, sia in termini d'identificazione al gruppo, le donne manifestano una riluttanza fondamentale ad investirsi all'interno di un contesto *strumentale* e quindi essenzialmente incompatibile.

In generale quindi, le nostre ricerche indicano che gli atteggiamenti riguardanti l'ascensione sociale si diversificano nel momento in cui la norma dell'organizzazione viene a cozzare con quella di genere, conducendo le donne a sottrarsi ad una mobilità ascendente la quale resta, malgrado ciò, in maniera generale valorizzata. In questo senso, la scelta di privilegiare o meno i posti ad alta responsabilità non dipenderebbe tanto dalla una mancanza o meno di predisposizione alla leadership, come dimostra, per esempio, il fatto quale le donne, a priori, considerino d'avere le stesse possibilità di carriera che gli uomini (Tavris & Offir, 1977) ma, piuttosto, dalla compatibilità percepita e vissuta tra le differenti norme che si trovano ad essere simultaneamente presenti in uno stesso spazio sociale.

Conclusioni

Le differenze tra uomini e donne sono state più e più volte confermate dalle ricerche condotte sulle differenti scienze sociali e, come abbiamo mostrato, la psicologia sociale non è da meno.

Tuttavia, trascurare l'aspetto storico legato alla formazione dei concetti di *mascolinità* e *femminilità* può rischiare di far cadere nella trappola della naturalizzazione dei due sessi. In questa contribuzione, al contrario, abbiamo suggerito di considerare la separazione storica tra sfera privata e pubblica come un momento chiave nel processo che ha portato alla polarizzazione delle dimensioni *maschile* e *femminile* e che allo stesso tempo ha permesso di conferire a tali categorie dei contenuti normativi, rappresentazionali ed identitari antitetici (Fiske & Stevens, 1998). Assumere tale postura teorica ci ha aiutate allora a comprendere meglio le specificità delle carriere professionali delle donne prestando attenzione alla particolare articolazione esistente tra ambito privato e professionale, non solamente per quanto riguarda la gestione del tempo o dell'impegno richiesto, ma anche, e soprattutto, per quanto riguarda le ambivalenze, il potenziale divario tra valori o, ancora, i conflitti normativi che impongono alle donne dei modi di gestione tanto multipli quanto incompatibili.

Riferimenti bibliografici

- Beck, U. (1992). *Risk society: towards a new modernity*. London: Sage Publications.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. Vol. 42(2): 155, 162.
- Burn, S. M. (1996). *The social psychology of gender*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Burr, V. (1998). *Gender and social psychology*. London: Routledge.
- Casini, A. (2008). *Genre et carrière professionnelle: enjeux identitaires et dilemmes normatifs dans le phénomène du "plafond de verre"*. Dissertation Doctorale non publiée. Université Libre de Bruxelles, Bruxelles.
- Casini, A., & Sanchez-Mazas, M. (2005a). " Ce poste n'est pas fait pour moi ! " : l'impact de la culture d'entreprise et de l'adhésion aux rôles de genre sur la mobilité professionnelle ascendante. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 67/68, 101-112.
- Casini, A., & Sanchez-Mazas, M. (2005b). *The role of gender-identification and implicit work setting norms in women choices of upward social mobility strategies*. Paper presented at the 14th General Meeting of the European Association of Experimental and Social Psychology, Würzburg.
- Casini, A., & Sanchez-Mazas, M. (2006). Un regard à travers le " plafond de verre " : mécanismes psychosociaux impliqués dans la sous-représentation des femmes au sommet de la hiérarchie professionnelle. In O. Klein & S. Pohl (Eds.), *Psychologies des Stéréotypes et des Préjugés* (pp. 241-265). Lovreval: Labor.
- Cherry, F., & Deaux, K. (1978). Fear of success versus fear of gender-inappropriate behavior. *Sex Roles*, 4, 97-101.
- Commissione Europea. (2008). *Women and men in decision-making 2007 – Analysis of the situation and trends*. Luxembourg: European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1.
- Daune-Richard, A.-M. (1998). Qualifications et représentations sociales. In M. Maruani (Ed.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*. Paris: La Découverte.
- Dedy, D. K., & Law Smith, M. J. (2006). Height in women predicts maternal tendencies and career orientation. *Personality and individual differences*, 40, 17-25.
- Delphy, C. (2001). *L'ennemi principal. 2, Penser le genre*. Paris: Syllepse.

- Deutsch, M. (1990). Forms of social organization: Psychological consequences. In H. T. Himmelweit & G. Gaskell (Eds.), *Societal psychology* (pp. 157-176). Newbury Park, CA: Sage Publications Inc.
- Doise, W. (1990). Les représentations sociales. In C. Bonnet, R. Ghiglione & T. F. Richard (Eds.), *Traité de Psychologie Cognitive* (Vol. 3, pp. 111-174). Paris: Dunod.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598.
- Eurostat, E. C. (2003). How women and men spend their time: Results from 13 European countries. Retrieved 19/08/2003, from <http://europa.eu.int/comm/eurostat/>
- Feather, N., & Raphelson, A. (1974). Fear of success in Australian and American student groups: Motive or sex-role stereotype. *Journal of Personality*, 42, 190-201.
- Fiske, S. T., & Stevens, L. E. (1998). What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination. In D. L. Anselmi & A. L. Law (Eds.), 1998 (pp. 232-245). Boston: McGraw-Hill.
- Fortino, S. (2002). *La mixité au travail*. Paris: La Dispute/SNÉDIT.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1997). Hostile and benevolent sexism: Measuring ambivalent sexist attitudes toward women. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 119-135.
- Guilbert, M. (1966). *Les fonctions des femmes dans l'industrie*. Paris, La Haye: Mouton.
- Hirata, H. S., & Kergoat, D. (1998). La division sexuelle du travail revisitée. In M. Maruani (Ed.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail* (pp. 93-104). Paris: Editions La Découverte et Syros.
- Horner, M. S. (1969a). Fail: Bright women. *Psychology Today*, 3, 36-38, 62.
- Horner, M. S. (1969b). Sex differences in achievement motivation and performance in competitive and non-competitive situations. *Dissertation Abstracts International*, 30, 407.
- Hurtig, M. C., & Pichevin, M. F. (1985). La variable sexe en psychologie: donné ou construit? *Cahiers de psychologie cognitive*, 5, 187-228.
- Hurtig, M. C., & Pichevin, M. F. (1990). Salience of the sex category system in person perception: Contextual variations. *Sex Roles*, 22, 369-395.
- Hurtig, M. C., & Pichevin, M. F. (1991). Catégorisation de sexe et perception d'autrui. *Sexe et genre: de la hiérarchie entre les sexes*, 169-179.
- Jeff, F. (2006). Gay Glass Ceilings. *Economica*, 73, 485-508.
- Kergoat, D. (1982). *Les ouvrières*. Paris: Sycomore.
- Monahan, L., Kuhn, D., & Shaver, P. (1974). Intrapsychic versus cultural explanations of the "fear of success" motive. *J Pers Soc Psychol*, 29, 60-64.
- Oakley, A. (1972). *Sex, Gender and Society*. London: Temple Smith.
- Roux, P. (1999). *Couple et égalité: un ménage impossible*. Lausanne: Réalités sociales.
- Schein, V. E., Mueller, R., Lituchy, T., & Liu, J. (1996). Think manager--think male: A global phenomenon? *Journal of Organizational Behavior*, 17, 33-41.
- Scott, J. W. (1998). *La citoyenne paradoxale : les féministes françaises et les droits de l'homme*. Paris: Albin Michel.
- Steinberg, S. (2001). L'inégalité entre les sexes et l'égalité entre les hommes. Le tournant des Lumières. *Esprit - L'un et l'autre sexe*, 273, 23-39.
- Tajfel, H. (1995). *Gruppi umani e categorie sociali*. Bologna: Il mulino.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Chicago, IL: Nelson-Hall.
- Tavis, C., & Offir, C. (1977). *The longest war : sex differences in perspective*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Tresemer, D. (1974). Fear of success: Popular but unproven. *Psychology Today*, 7, 82-85.
- Van Vugt, M., & Spisak, B. R. (2008). Sex Differences in the Emergence of Leadership During Competitions Within and Between Groups. *Psychological Science*, 19, 854-858.