

PSICOLOGÍA

M. ÀNGELS VILADOT  
MELANIE CAROLINE STEFFENS

# ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL TRABAJO



EDITORIAL UOC

## Capítulo VIII

# Manteniendo las jerarquías sociales

La opresión basada en grupos es un fenómeno generalizado. En la mayoría de las sociedades del mundo, hay grupos sociales que tienen más acceso al poder, el estatus y el bienestar material y otros grupos que sufren estigmatización y dificultades (Pratto, Sidanius, Stallworth, y Malle, 1994; Pratto *et al.*, 1997). En otras palabras, hay grupos dominantes y grupos oprimidos. Un ejemplo que viene rápidamente a la mente es el antiguo sistema del *apartheid* de Sudáfrica. De un modo similar, si los negros están en desventaja con respecto a los blancos en Estados Unidos y si los inmigrantes están discriminados en España o en Alemania, estamos hablando de los mismos mecanismos. Con respecto al género, todas las sociedades del mundo son desiguales (ver las cifras aportadas en la Introducción). La mayoría de las personas valoran la igualdad y la justicia, cuestiones o aspectos que también están incorporadas a las constituciones y las leyes de los países occidentales. Teniendo en cuenta los llamativos ejemplos de injusticia que hemos mencionado anteriormente, podríamos imaginar una revuelta o incluso una revolución; o al menos la implementación de intervenciones tajantes e inmediatas contra tales desigualdades. ¿No es extraño que esto no ocurra?

Con el fin de explicar cómo se mantienen a través de los procesos psicológicos y sociales las sociedades jerarquizadas, se desarrolló la teoría de la dominancia social (Sidanius y Pratto, 1999).

La teoría de la dominancia social parte de la idea de la estratificación social y postula que toda sociedad se organiza en torno al principio de ordenación jerárquica entre los grupos que la constituyen. De esta forma se minimiza o anula el conflicto grupal gracias a las ideologías que justifican la desigualdad social. Los grupos dominantes disfrutan de privilegios y ostentan el poder que les permite mantener su posición frente a los subordinados (Pratto y otros, 1994; Sidanius y otros, 2000). Todo sistema ideológico hace uso de determinados mitos legitimadores, que los autores definen como conjuntos coherentes de valores, creencias y opiniones socialmente aceptados, que legitiman, moral e intelectualmente, la distri-

bución desigual de los recursos. Dos tipos de mitos pueden ser diferenciados: los que acentúan las jerarquías y las desigualdades entre los grupos (meritocracia, darwinismo social, racismo, etc.) y aquéllos que potencian la igualdad social (Declaración Derechos Universales del Hombre, etc.). Desde un nivel individual los autores afirman que existen amplias diferencias en el grado en que las personas defienden las relaciones jerárquicas entre los grupos. La teoría de la dominancia social nos muestra el grado en que las personas se adhieren a una concepción social basada en la desigualdad entre los grupos, y por tanto defensora de formas de racismo, sexismo y segregación.

Así pues, tal como indica esta teoría, cuando existen ideologías aceptadas ampliamente en las sociedades que legitiman la discriminación, el conflicto intergrupal se minimiza y las relaciones intergrupales son fluidas (Pratto *et al.*, 1994). Las justificaciones morales e intelectuales para las desigualdades de poder, estatus y privilegios entre grupos en un sistema social determinado sirven para estabilizar el sistema (Sidanius *et al.*, 1994). Por ejemplo, si existe consenso en una sociedad sobre que los menores de 16 años no son lo suficientemente maduros para votar o para conducir, no habrá ninguna urgencia por cambiar este estado de cosas. Otro ejemplo: si un considerable porcentaje de la población cree que las parejas gays y lesbianas pueden criar niños tan bien como lo hacen las parejas heterosexuales pueden formarse movimientos sociales que luchen por el derecho de estas parejas a adoptar criaturas. En otras palabras, si una sociedad, o mejor aún, si los que detentan el poder en esa sociedad se las arreglan para hacer creer a la gente en ideologías que legitiman la desigualdad, las jerarquías sociales pueden mantenerse más fácilmente. Según la teoría de la dominancia social, las sociedades están repletas de este tipo de mitos que legitiman la jerarquía (que pueden, o no, ser ciertos). Si opresores y oprimidos comparten mitos que hacen que la opresión parezca legítima, los grupos oprimidos estarán contribuyendo a su desigualdad de oportunidades. Por ejemplo, la meritocracia defiende que la sociedad es justa en el sentido de que las personas consiguen lo que merecen y en el de que si unos tienen más que otros es debido a que han trabajado más, o a que son más inteligentes, o que se lo merecen más por otras razones (Pratto *et al.*, 1994). Uno de estos mitos, que hemos explicado en detalle antes, es el sexismo benevolente: se pone a las mujeres en un pedestal y se las honra por poseer rasgos comunales que complementan la asertividad y

dominancia de los hombres. De manera similar, a los esclavos negros se les comparaba con niños que se perderían sin el cuidado de sus amos. Los esclavos que creyeran en estos mitos tendrían mucha menos propensión a intentar cambiar la jerarquía social.

Como demostraron Pratto y colaboradores en diversos estudios, la segregación de género en el trabajo se debe en parte a la desproporcionada presencia de hombres en la situación de jerarquía acentuada y en la sobrerrepresentación de las mujeres en puestos de trabajo de jerarquía atenuada. Incluso dentro de la misma profesión, hombres y mujeres se sienten atraídos por diferentes empleos (por ejemplo, fiscal versus abogado defensor). Las personas atraídas por puestos de trabajo de jerarquía acentuada tenían valores laborales tales como obtener prestigio personal y conseguir un alto estatus; las atraídas a puestos de trabajo de jerarquía atenuada querían trabajar con la gente y servir a la comunidad. No es ninguna sorpresa que hubiera más hombres en el primer grupo y más mujeres en el segundo.

La orientación de dominancia social de un individuo indica hasta qué punto este individuo cree en las ideologías que legitiman las desigualdades y favorecen políticas que promueven la dominancia del grupo propio (Pratto *et al.*, 1994). De media, los hombres puntúan más alto en orientación hacia la dominancia social que las mujeres. Esta diferencia no presentó variaciones a través de factores culturales o situacionales como el grupo de edad, afiliación política, grupo étnico o nivel educativo (Sidanius *et al.*, 1994). La diferencia de género en orientación de dominancia social explicó la diferencia de género en preferencias por empleos de jerarquía acentuada frente a los de jerarquía atenuada (Pratto *et al.*, 1997). En línea con estos resultados, la gente alta en comunalidad, empatía y altruismo (normalmente las mujeres) puntúa más bajo en orientación hacia la dominancia social (Sidanius *et al.*, 1994).

¿Cuáles son las implicaciones de esta perspectiva? En primer lugar, incluso en ausencia de discriminación por razón de género, debemos esperar la segregación de género en el trabajo, siempre y cuando las mujeres y los hombres tengan diferentes preferencias por jerarquía acentuada frente a los trabajos de jerarquía atenuada. En segundo lugar, la teoría de la dominancia social es una forma de explicar por qué el feminismo tiene una imagen tan negativa. La igualdad de género se halla en el núcleo del feminismo (por ejemplo, Eagly, Eaton, Rose, Riger y McHugh,

2012). Irónicamente, junto con las ideas feministas centrales tales como la igualdad de remuneración por un mismo trabajo o la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, la igualdad de género goza de amplio consenso entre la población. Al mismo tiempo, no hay mucha gente que esté de acuerdo con la afirmación «soy feminista». Por ejemplo, según datos recientes recogidos por nosotras en España, el consenso medio con esta afirmación era de 5 en una escala del 1 al 9 (es decir, en promedio, la posición de la gente era neutral). Simultáneamente el promedio subía a 8 al contestar a la pregunta: «Si las mujeres sufrieran discriminación en la empresa donde trabajo, protestaría». De este modo, la gente apoya ideas feministas al tiempo que se niega a identificarse como feminista. Según la teoría de la dominancia social, ridiculizar y menospreciar movimientos sociales como el feminismo es una buena idea cuando se pretende mantener las jerarquías. Si tienen una imagen negativa, la gente les rehuirá, y las jerarquías sociales podrán ser mantenidas. Los historiadores nos dicen que las mujeres escritoras del siglo XVIII ya sufrieron repercusiones similares. Y esto continuó a lo largo de los siglos siguientes. «Las feministas se merecen una buena zurra. Si las mujeres se “desexualizaran” clamando por la igualdad con los hombres, se convertirían en los seres más odiosos, paganos y repugnantes y, seguramente, desprovistas de la protección masculina, se extinguirían.» Esta cita se le atribuye a la reina Victoria, que obviamente se las apañó para desidentificarse del hecho de ser una mujer poderosa en el siglo XIX (gracias a Jolanda Jetten por proporcionarnos esta referencia).

En tercer lugar, la teoría de la dominancia social implica que ciertas personas deberían ser más propensas que otras a hacer cumplir el mantenimiento de la jerarquía de género. Estos serían los hombres de alto estatus con una fuerte orientación a la dominancia social. Según la teoría, estos hombres deberían impedir el acceso de las mujeres a puestos de alto estatus. Un estudio reciente aportó pruebas al respecto (Inesi y Cable, 2014). En un estudio con personal militar americano los autores mostraron que las subordinadas, pero no los subordinados, recibían peores evaluaciones de sus supervisores masculinos si estaban cerca de ellos en el rango organizativo. En otras palabras, las subordinadas eran evaluadas positivamente si existía una distancia suficiente entre su rango y el del supervisor, si la jerarquía social se mantenía intacta. En cambio, si la subordinada se acercaba a su supervisor en rango, recibía una evaluación de menor rendimiento de su parte. Presumiblemente, dichas evaluaciones menos

positivas preservan la jerarquía social, ya que dificultan que la mujer sea ascendida. El siguiente estudio de los autores fue un experimento en el que se mantuvo constante el hipotético rendimiento de un subordinado y su nivel educativo fue manipulado (instituto versus universidad). Todos los evaluadores eran titulados universitarios. Se observó un patrón irónico en la evaluación del rendimiento cuando los evaluadores eran hombres y tenían una alta orientación en dominancia social: con un rendimiento idéntico, las mujeres fueron peor evaluadas si tenían un título universitario que si tenían una educación a nivel de instituto. En un experimento adicional se manipuló la calidad del rendimiento y se demostró que este patrón irónico solo se observa si la subordinada rendía bien. Estos descubrimientos indican claramente la discriminación que sufren las mujeres con un alto rendimiento cuando sus logros amenazan el estatus superior de su supervisor masculino que tiene una orientación alta en dominancia social. Por tanto, la teoría de la dominancia social contribuye a explicar la discriminación de género que sufren en el trabajo las mujeres con un alto rendimiento. El estudio no se limita a exponer el problema, sino que también sugiere una solución. Hablando en términos prácticos, cuando se asignan supervisores o mentores, el hecho de que haya una suficiente distancia en la jerarquía ayuda a mitigar cualquier amenaza que pueda percibir el superior.

Una implicación final más general de la teoría de la dominancia social es que los estereotipos funcionan para mantener los sistemas sociales estratificados en los que vivimos. Por ejemplo, si se cree que las mujeres, y si ellas mismas lo creen, son buenas como enfermeras y les gusta este trabajo, y se piensa que los hombres son buenos como líderes, la pequeña proporción de hombres en trabajos de enfermería y la pequeña proporción de mujeres en empleos bien pagados de liderazgo no parecen injustas. Como Pratto y colaboradores concluyeron sobre los estereotipos (1997, p. 51): «Estas ideas culturalmente compartidas y culturalmente promulgadas constituyen tal vez la más gran especie de profecía autocumplida, ya que se legitiman a sí mismas y a los sistemas sociales desiguales de los que forman parte».

Como hemos visto, según la teoría de la dominancia social, es necesario hacer que la gente crea en mitos legitimadores, junto con otros procesos, con el fin de mantener y estabilizar las sociedades jerárquicas en las que algunos grupos tienen más acceso al poder y a la riqueza que

otros. Una teoría que va un paso más allá es la teoría de justificación del sistema (para análisis, ver Jost, Banaji y Nosek, 2004; Jost y Hunyady, 2005). La teoría de justificación del sistema defiende que la gente está motivada a acreditar el *statu quo* como justo, legítimo, y el más deseable de los *statu quo* posibles. «A mucha gente, el malo conocido les parece menos amenazador y más legítimo que el bueno por conocer» (Jost y Hunyady, 2005, p. 262). Por ejemplo, siendo todo lo demás igual, si hubiera un 5 % de mujeres en altos cargos de liderazgo en lugar de un 50 %, la gente preferiría esta distribución, pero si hubiera un 50 % en lugar del 5 %, la gente preferiría que fuera el 50 %. A pesar de que esta idea puede parecer descabellada, la investigación psicológica la ha corroborado (Kay y Jost, 2003). En un experimento, a estudiantes universitarias canadienses se les recordó que las políticas gubernamentales influyen sustancialmente en las carreras de la gente y en la vida personal. A continuación, se les mostró a la mitad de las estudiantes una gráfica que sugería que un 20 % de mujeres miembros del parlamento supone una gran proporción, mientras que la otra mitad vio la misma gráfica, pero la proporción parecía muy pequeña (es decir, la escala era 0-25 % en la primera gráfica y 0-100 % en la segunda). Entonces se les plantearon preguntas tales como: «¿Hasta qué punto cree usted que las mujeres deben estar en la política?». Las que habían «visto» que hay muchas mujeres en la política respondió que la presencia de mujeres en la política era más deseable que aquellas que habían «visto» pocas mujeres.

Otro mecanismo insidioso entra en juego cuando algunos miembros de las minorías (*tokens*) ocupan posiciones contraestereotípicas. Por ejemplo, si no hay una sola mujer en un consejo de administración o en un gobierno el sistema parece descaradamente injusto. La presencia de unos pocos *tokens* cambia drásticamente esta percepción (por ejemplo, Brown y Diekman, 2013). Por lo tanto, irónicamente, los *tokens* estabilizan el sistema, aumentan el apoyo al *statu quo* y debilitan el apoyo al cambio social.

Estos descubrimientos implican que generalmente no resulte fácil cambiar el *statu quo*. No tan solo los poderosos, sino también (muchos de) los que están realmente en desventaja en el *statu quo* pueden (inconscientemente) estar motivados para mantenerlo. Y una vez que el sistema comienza a cambiar lentamente, el cambio sufre retrasos de nuevo a causa del aparente incremento de la equidad del *statu quo*. A pesar de este último descubrimiento, una consecuencia práctica de estos hallazgos en el largo

plazo es la conclusión de que cuantas más mujeres haya en posiciones de poder, más fácil será que otras mujeres lleguen a posiciones de poder. Además, no basta con que estén ahí, sino que debe haber un número suficiente de ellas, y con una gran visibilidad, de modo que la gente sea consciente de su gran número.

Según la teoría de justificación de sistema, la gente legitima el sistema social existente, incluso en contra de sus intereses personales y de grupo y lo considera justo, deseable e incluso inevitable. Esta teoría puede explicar la falta de correspondencia entre el propio interés y la ideología que se observa con frecuencia. Por ejemplo, muchos estadounidenses pobres votan por el partido conservador, que mantendrá las desigualdades sociales y su desventaja (Jost *et al.*, 2004). De una forma similar, la falta de apoyo a los movimientos feministas por parte de una gran cantidad de mujeres constituye otro buen ejemplo. En línea con la teoría de la dominancia social, se usan los estereotipos para justificar el *statu quo* mediante la estereotipación de grupos dependiendo de su estatus en la sociedad como, por ejemplo, dominante versus considerado. La exposición a estos estereotipos complementarios sirve para justificar el sistema social. «Por encima y más allá del uso de estereotipos para racionalizar funciones específicas tales como ama de casa y para convencer a las mujeres, halagándolas, para que abracen el *statu quo* sexista, proponemos que los estereotipos comunales y benevolentes de género sirven para justificar el sistema por contrarrestar supuestas ventajas de los hombres en términos de asertividad y estatus» (Jost y Kay, 2005, p. 499). En este estudio, las mujeres fueron expuestas, o no, a creencias sobre mujeres. De hecho, después de que las mujeres fueran expuestas a determinados estereotipos comunales femeninos tanto las justificaciones específicas de género y las generales aumentaron. Esto es compatible con la idea de que los estereotipos comunales de los grupos de bajo estatus sirven para justificar el *statu quo* y hacerlo parecer como más aceptable para todos. El sexismo benevolente también reduce la motivación de las mujeres de actuar contra la desigualdad de género (Becker y Wright, 2011) y su interés en el poder (Rudman y Heppen, 2003).

Si el sistema social está amenazado, la justificación del sistema aumenta todavía más (para un análisis de la evidencia, ver Jost *et al.*, 2004). En conjunto, la preservación del *statu quo* es una tarea colaborativa de los grupos dominantes y los grupos oprimidos. La creencia de las personas en un mundo justo las ayuda a reducir la incertidumbre, a tener confian-



za y a confiar en el sistema en el que viven y del que dependen en gran medida. Las hace sentir más satisfechas con su situación social y reduce la frustración. En particular, las medidas implícitas muestran que los grupos favorecidos son normalmente evaluados de una forma más favorable que los grupos desfavorecidos (con la notable excepción del género, ver el capítulo sobre las actitudes de género). Al mismo tiempo, estas racionalizaciones dificultan los movimientos sociales que podrían mejorar la situación de los grupos desfavorecidos de la sociedad. Solo si el cambio de régimen parece inevitable, la gente comenzará inmediatamente a racionalizar el nuevo sistema.

Ya hemos descrito los aspectos prescriptivos de los estereotipos de género, incluyendo conductas que están especialmente «prohibidas» tanto para hombres (por ejemplo, mostrar debilidad) como para mujeres (ejemplo, actitudes dominantes). Se ha sugerido que tales prohibiciones sirven para mantener la jerarquía de género: las conductas de bajo estatus están proscritas para los hombres, las conductas de alto estatus están proscritas para las mujeres (Rudman *et al.*, 2012). Las mujeres asertivas amenazan la jerarquía de género, y esta es la razón de que sean castigadas. Como tal, la reacción contra las mujeres asertivas puede ser concebida dentro de la teoría de la justificación del sistema. La gente prefiere el *statu quo* (por ejemplo, la jerarquía de género existente), y esta es la razón de que una conducta dominante, incongruente con el *statu quo*, suponga sanciones para las mujeres, pero no para los hombres. De hecho, los resultados mostraron que solo las personas que avalaron la jerarquía de género masculino castigaron a las mujeres por comportamiento dominante (Rudman *et al.*, 2012). También percibieron a estas mujeres como más dominantes de lo que percibieron a los hombres que se comportaban de una forma idéntica. El apoyo a la jerarquía de género masculino se midió con frases tales como: «En general, las relaciones entre hombres y mujeres son justas y equitativas».

En el capítulo sobre las repercusiones parecía como si todo el mundo sintiera antipatía por las mujeres asertivas con una carrera de éxito. Los descubrimientos de los que hemos informado en el presente capítulo indican que esta conclusión era demasiado general (Inesi y Cable, 2014; Rudman *et al.*, 2012). Las mujeres solo les caen mal a los perceptores altos en orientación de dominancia social y/o que apoyan la jerarquía de género. Estos, por otra parte, sabotearían sus carreras si pudieran. Tales hallazgos diferen-

ciados también pueden explicar las inconsistencias en los resultados de investigaciones citadas anteriormente. Si resulta que hay muchos participantes en un estudio determinado que son bajos en orientación de dominancia social o que no apoyan la jerarquía de género, no se encuentran reacciones en contra de las mujeres asertivas. Por lo tanto, los investigadores deben recoger más información sobre las actitudes de los participantes cuando realizan estudios sobre estos temas. Desde un punto de vista práctico, nos parece viable la conclusión de que las mujeres asertivas son juzgadas con más severidad que los hombres que se comportan de manera idéntica por perceptores motivados en mantener las jerarquías sociales.

## 1. Resumen

En conjunto, la teoría de la dominancia social sostiene que los sistemas sociales jerárquicos disponen de mitos legitimadores que sirven para justificar las jerarquías. Las personas difieren en su orientación en dominancia social, es decir, en el grado en que creen que la dominación de grupo debe ser preservada. En especial, los hombres con una alta orientación de dominancia social se opondrán a las carreras de las mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinos. La teoría de la justificación del sistema postula que los grupos dominantes no necesitan fabricar mitos legitimadores con el fin de preservar el *statu quo*, puesto que, por lo general, las personas de hecho ya están motivadas a justificar el *statu quo* como justo y legítimo. El cambio social se ve obstaculizado porque las personas prefieren el *statu quo* imperante a cualquier otra situación desconocida. Si el sistema social comienza a cambiar entran en juego varios mecanismos estabilizadores. En primer lugar, la presencia de *tokens* de las minorías en los puestos de poder, lo que, en comparación con la situación anterior donde ningún miembro de las minorías tenía acceso a los mismos, hace que el sistema parezca menos injusto, incrementando así la justificación del nuevo sistema. En segundo lugar, el cambio aumenta la amenaza, lo que, a su vez, eleva de nuevo la motivación para la justificación del sistema. Tanto la teoría de la dominancia social como la teoría de justificación de sistema consideran los estereotipos de grupo como mecanismos que estabilizan las jerarquías.

Considerando las disparidades de estatus relacionadas con el género dentro de los entornos de trabajo, los estereotipos paternalistas que atribuyen calidez a aquellas mujeres que adoptan roles tradicionalmente femeninos (es decir, de bajo estatus) promueven su cumplimiento con el *statu quo*, porque la calidez es considerada como alta en deseabilidad social (Eckes, 2008). Al mismo tiempo, los estereotipos de envidia de las mujeres no tradicionales, que incluyen la atribución de frialdad emocional, pueden servir como legitimación para denigrar y discriminar a estas mujeres. Por lo tanto, ambos subtipos femeninos sirven para mantener las desigualdades de poder entre hombres y mujeres y para contrarrestar cualquier acontecimiento que ponga en peligro el sistema.

USO DIDÁCTICO

## Bibliografía

- Becker, J. C.; Wright, S. C.** (2011), «Yet another dark side of chivalry: Benevolent sexism undermines and hostile sexism motivates collective action for social change», *Journal of Personality and Social Psychology*, 101, pp. 62-77.
- Brown, E. R.; Diekmann, A. B.** (2013), «Differential effects of female and male candidates on system justification: Can cracks in the glass ceiling foster complacency?», *European Journal of Social Psychology*, 43, pp. 299-306.
- Eagly, A. H.; Eaton, A.; Rose, S. M.; Riger, S.; McHugh, M. C.** (2012), «Feminism and psychology. Analysis of a half-century of research on women and gender», *American Psychologist*, 67, pp. 211-230.
- Eckes, T.** (2008), «Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen (Gender stereotypes: About roles, identities, and prejudice)», en R. Becker y B. Kortendiek (eds.), *Handbuch Frauen-und Geschlechterforschung (Handbook women-and gender studies)*, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, pp. 171-182.
- Inesi, M. E.; Cable, D. M.** (2014), «When accomplishments come back to haunt you: The negative effect of competence signals on women's performance evaluations», *Personnel Psychology*, 00, pp. 1-43.
- Jost, J. T.; Banaji, M. R.; Nosek, B. A.** (2004) «A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo», *Political Psychology*, 25, pp. 881-919.
- Jost, J. T.; Hunyady, O.** (2005), «Antecedents and consequences of system-justifying ideologies», *Current Directions in Psychological Science*, 14, pp. 260-265.
- Jost, J. T., y Kay, A. C.** (2005), «Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes: Consequences for specific and diffuse forms of system justification», *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, pp. 498-509.
- Kay, A. C.; Jost, J. T.** (2003), «Complementary justice: "Effects of poor but happy" and "poor but honest" stereotype exemplars on system justification and implicit activation of the justice motive», *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, pp. 823-837.
- Pratto, F.; Sidanius, J.; Stallworth, L. M.; Malle, B. F.** (1994), «Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes», *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, pp. 741-763.
- Pratto, F.; Stallworth, L. M.; Sidanius, J.; Siers, B.** (1997), «The gender gap in occupational role attainment: A social dominance approach», *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, pp. 37-53.

- Rudman, L. A.; Heppen, J. B.** (2003), «Implicit romantic fantasies and women's interest in personal power: A glass slipper effect?», *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, pp. 1357-1370.
- Rudman, L. A.; Moss-Racusin, C. A.; Phelan, J. E.; Nauts, S.** (2012), «Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders», *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, pp. 165-179.
- Sidanius, J.; Pratto, F.** (1999), *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*, Nueva York, Cambridge University Press.
- Sidanius, J.; Pratto, F.; Bobo, L.** (1994), «Social dominance orientation and the political psychology of gender: A case of invariance?», *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, pp. 998-1011.

USO DIDÁCTICO