

GÉNERO, DIVERSIDADE E CONFLITO NO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

LUÍSA SAAVEDRA¹

RESUMO: As teorias clássicas da escolha e desenvolvimento da carreira descuidaram frequentemente as especificidades do sexo feminino nas questões vocacionais, bem como a intercepção desta categoria com outras categorias sociais, sendo este último aspecto igualmente válido para o sexo masculino.

Apesar de nas últimas décadas ter havido uma crescente chamada de atenção sobre as diferentes experiências de homens e mulheres no que se refere ao desenvolvimento da carreira, os estudos continuam a mostrar uma grande estereotipação de género nas escolhas efectuadas, sendo claro que as mulheres enfrentam ainda inúmeros conflitos para conciliar a vida pessoal e profissional. Perante tal panorama, devem os profissionais desta área estar particularmente atentos e intervir no sentido de uma justa mudança da situação que as jovens enfrentam quando tentam definir os seus percursos vocacionais.

ABSTRACT: Classic theories of career choice and development frequently neglected the specificities of women issues, as well as the interception of this category with other social categories. This last question is equally valid

¹ Doutora em Psicologia, docente do Departamento de Psicologia da Universidade do Minho, lsaavedra@iep.uminho.pt
Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho

for men. In spite of an increasing attention, in the last decades, on the different experiences of men and women in what refers to the career development, studies continue to show a great gender stereotypes in career choices. Besides, women still face innumerable conflicts to conciliate personal and occupational life. In face of such scenery, professionals of this area have to be particularly careful and try a fair change of adolescent girls situation when they try to help them to define their careers.

Introdução

As teorias clássicas da escolha e desenvolvimento da carreira frequentemente negligenciaram as especificidades da categoria de género nas questões vocacionais, bem como a sua intercepção com outras categorias sociais (Fitzgerald & Betz, 1994; Leong, 1995; Naidoo, 1998). Esta tendência, que não é específica das teorias vocacionais, deve-se ao facto das investigações se terem centrado exclusivamente numa população ocidental, masculina, branca e da classe média ou alta (Cook, Heppner & O'Brien, 2002; Fitzgerald & Betz, 1994). Para que um novo olhar se impusesse sobre esta matéria, foram determinantes os contributos feministas em geral e o feminismo pós-estruturalista em particular. Os primeiros porque chamaram a atenção para a diferença entre homens e mulheres, o último porque deu particular ênfase à pluralidade e à diversidade (Flax, 1990), valorizando as diferentes experiências e formas de conhecimento das mulheres conforme a classe social, a raça e a orientação sexual (Charles, 1996; Fraser & Nicholson, 1990; Weedon, 1987; Weiner, 1994).

Quando as teorias do desenvolvimento da carreira são testadas em populações diversificadas, isto é, quando saem do padrão do homem ocidental branco da classe média, surge um padrão igualmente diferenciado, sugerindo que tanto a escolha como o desenvolvimento vocacional são influenciados por múltiplos factores, onde se incluem, como mais salientes, a personalidade, o modo como nos percebemos a nós próprios e ao mundo, as experiências associadas ao género, raça e classe social e a saliência relativa dos papéis assumidos por cada pessoa na vida pessoal e profissional (Fitzgerald & Betz, 1994; Leong & Brown, 1995).

Alguns autores e autoras (Sharf, 1997; Fitzgerald & Betz, 1994; Richardson, 1993, 2002) sugerem, por exemplo, que os estádios definidos por Super (1957; 1980) não são aplicáveis às mulheres, principalmente quando se verificam mudanças tão radicais nos seus papéis de vida como aquelas que têm acontecido nos últimos anos e também se tivermos em conta que a própria categoria “mulher” é atravessada por outras categorias sociais e culturais (Hansen, 2003). Neste sentido, o conceito de desenvolvimento da carreira é aplicável a uma faixa muito limitada de pessoas, pois a grande maioria não consegue manter um emprego estável, para além de que a necessidade de ter um emprego não envolve padrões de escolha de carreira (Cook *et al.*, 2002; Fitzgerald e Betz, 1994; Richardson, 2002). Nestes casos, a auto-realização encontra-se num plano totalmente secundário.

A própria noção de auto-conceito, tal como foi concebida por Super (1980), não pode ser decalcada para pessoas de outras raças, já que a formação do auto-conceito está em estreita ligação com a formação da identidade étnica (Atkinson e Thompson, 1992; Leong, 1995; Ponterotto, Fuentes & Chen, 2000; Thomas e Alderfer, 1996). Neste sentido, uma fraca/baixa maturidade vocacional pode ser reflexo de um conjunto de barreiras sociais e económicas e, desde logo, de uma percepção realística da interacção entre as possibilidades do sujeito e do mercado de trabalho (Naidoo, 1998). Do mesmo modo, baixas crenças de auto-eficácia relativamente à carreira em pessoas de raça não branca ou em mulheres podem indicar que elas percebem claramente que determinadas opções vocacionais ou de carreira lhes estão vedadas e que só através de elevados níveis de auto-eficácia seria possível quebrar ou ultrapassar tais barreiras (Leong & Brown, 1995; Sharf, 1997).

Assim, o que está em causa não são os modelos teóricos em si, mas o seu modo de utilização, sendo imperativo distinguir os conceitos que podem ser usados de uma forma universal daqueles que são profundamente influenciados pelas especificidades de cada grupo cultural. Isto significa, por exemplo, que, embora os interesses vocacionais e as escolhas possam ser universais, o seu significado e a sua forma de implementação são influenciados por factores culturais específicos (Leong, 2002). Neste sentido, deve ser levado a cabo um extenso trabalho de investigação que nos permita assegurar com confiança até que ponto os conceitos são ou não aplicáveis a determinadas faixas populacionais (Fitzgerald & Betz, 1994; Leong, 2002).

A manutenção dos estereótipos de género na tomada de decisão

Paralelamente, percebemos que, se os estudos apontavam numa fase inicial para muitas diferenças entre os géneros, actualmente eles sugerem que homens e mulheres são mais semelhantes do que diferentes no que se refere às suas aptidões (Gilbert, 1992; Deaux, 1984; Walkerdine 1988, 1998). No entanto, embora os dados da investigação indiquem uma idêntica distribuição das aptidões para homens e mulheres, esta não se reflecte numa idêntica percentagem de ocupação das diferentes profissões por homens e mulheres. Apesar do alargamento do leque profissional que hoje em dia se verifica ter provocado uma diferenciação muito maior entre as mulheres, chegando algumas a usufruir de ordenados superiores aos de muitos homens (Phillips, 1996), se considerarmos a categoria “mulher” no seu todo, sem nos determos nas

“Cursos femininos”	“Cursos masculinos”
Eng. Têxtil – 100%	Eng. Mecânica – 97%
Ensino de Português/Alemão – 100%	Eng. Electrónica Industrial – 96%
Educação de Infância – 98%	Eng. de Sistemas e Informática – 93%
Línguas Estrangeiras Aplicadas – 95%	Eng. das Comunicações – 89%
Ensino Básico – 1º Ciclo – 94%	Física – 77%
Química – Ramo Matérias Plásticas – 92%	Eng. Civil – 74%
Física e Química (ensino) – 91%	Matemática e C. Computação – 72%
Biologia e Geologia (ensino) – 91%	História (ramo arqueologia) – 70%
Ensino de Português – 90%	Informática de Gestão – 68%
Educação – 88%	
Ensino de Português/Inglês – 86%	
Comunicação Social – 85%	
Psicologia – 82%	
Sociologia – 81%	
Ensino de Matemática – 80%	
Relações Internacionais – 79%	
Direito – 75%	
Eng. Biológica – 73%	
Geologia – 71%	
Ensino de Português/Francês – 67%	
História (ensino) – 65%	
Medicina – 64%	

suas especificidades, podemos verificar que o sexo feminino continua a ocupar profissões tradicionalmente femininas e de menor prestígio social. Com efeito, os padrões referidos por Betz e Fitzgerald em 1987, de uma menor representação feminina nos sectores das ciências e engenharias, continuam presentes passados quase vinte anos.

Se, por exemplo, olharmos para a distribuição de alunos e alunas da Universidade do Minho (dados recolhidos pelo projecto “Transição, adaptação e rendimento académico de jovens do ensino superior”, cf. Almeida, 2002) que entraram para o 1º ano dos respectivos cursos no ano lectivo de 2002-03, podemos verificar consideráveis diferenças de representação feminina e masculina.

Tal facto pode ser explicado por variáveis contextuais, tais como discriminação sexual, diferente percepção que homens e mulheres têm das suas capacidades, sobreposição de papéis na vida das mulheres, socialização familiar (Betz & Fitzgerald, 1987; Gilbert, 1992; Fassinger, 2000; Fitzgerald, Fassinger & Betz, 1995), concepções de feminilidade e masculinidade associadas a certas disciplinas, como por exemplo, a matemática, bem como os discursos e ideologias que reproduzem as desigualdades nas relações de género (Walkerdine, 1988, 1998).

A ideia de que existiria uma distinção entre a vida pública e a vida privada das mulheres, tão difundida pelo feminismo liberal, conduziu a uma preocupação quase exclusiva com a igualdade entre carreiras femininas e masculinas, escamoteando a importância da família e dos filhos na construção da carreira profissional das mulheres (Beasley, 1999). Esta separação entre o público e o privado foi alvo de uma das principais críticas feitas ao feminismo liberal, sendo precisamente esta interacção entre público e privado que tem constituído uma das principais preocupações das feministas actuais, em particular das que se têm dedicado ao domínio vocacional (por exemplo, Betz & Fitzgerald, 1987; Fitzgerald & Harmon, 2001; Gilbert, 1985). Por isso, deter-nos-emos mais detalhadamente nos conflitos família-trabalho e nos impactos desta problemática nas jovens adolescentes.

Conflito família-trabalho

A conciliação entre vida familiar e trabalho tem sido considerada pela literatura da especialidade como uma das maiores dificuldades que as mulheres actualmente enfrentam quando pretendem seguir uma car-

reira profissional (Cinamom & Rich, 2002ab; Fitzgerald & Harmon, 2001; Gilbert, 1985; Richardson, 1974). Segundo Archer (1985), estes conflitos entre trabalho e família estão na base de uma maior dificuldade das raparigas em construir uma identidade vocacional, podendo explicar que se direccionem preferencialmente para cursos considerados tipicamente femininos, onde existe uma maior flexibilidade de horários.

Segundo refere Gilbert (1985), o emprego parece ser, de uma forma geral, mais compensador para os homens do que para as mulheres, não só porque eles tendem a ganhar mais do que elas pelo mesmo trabalho, mas também porque têm mais possibilidades de promoção e, principalmente, porque as mulheres assumem a maior parte dos trabalhos e responsabilidades domésticas. Além disso, os homens parecem ter tanto mais sucesso profissional quanto menor é o sucesso profissional das esposas, em particular quando se trata de casais com filhos (Fitzgerald & Harmon, 2001). Esta situação torna-se especialmente relevante nas chamadas “famílias de carreira dupla”, características da classe média ou média-alta, em que a mulher tem uma carreira profissional exigente do mesmo modo que o companheiro, e em que se parte do princípio que ambos os elementos do casal partilham o trabalho doméstico e o cuidado com os filhos (Gilbert, 1992; Vondracek, Lerner & Schlenberger, 1986). De facto, parecem existir muitas variações dentro desta categoria, com alguns casais a partilharem efectivamente as tarefas domésticas, mas com outros a manterem os papéis tradicionais: ou seja, a mulher a desempenhar a tempo inteiro os papéis profissional e doméstico (Gilbert, 1985, 1992).

Já no início dos anos setenta, Richardson (1974) distinguia entre o conceito de “motivação para o trabalho” e de “orientação para a carreira”. Definiu a “motivação para o trabalho” como o simples desejo de trabalhar fora de casa, embora não dando prioridade a esse papel e, a “orientação para a carreira”, como a tendência para fazer do trabalho o centro de interesse dominante da vida e para encarar as tarefas domésticas como secundárias.

Num estudo recente, Cinamom e Rich (2002) definem três tipos de homens e mulheres em face da importância dada à família e ao trabalho: (a) o “perfil duplo”, representado pelas pessoas que atribuem igual importância aos papéis familiar e profissional; (b) o “perfil trabalho”, que caracteriza as pessoas que conferem elevada importância ao trabalho e baixo significado à família; e (c) o “perfil família”, que é composto por pessoas que dão maior relevância ao papel familiar. Esta

classificação não é muito distinta daquela a que chegou Gilbert (1985) num estudo realizado com homens em famílias de dupla carreira e em que se definiram três tipos de família: tradicional, participante e de partilha de tarefas, seguindo aliás a divisão adoptada por Peplau (1983, citada por Gilbert, 1985) – tradicional, moderna e igualitária. Na sequência deste trabalho, Cinamom e Rich (2002a) verificaram que existia um maior número de mulheres que se encaixava no “perfil família” e um maior número de homens que se caracterizava pelo “perfil trabalho”. Dentro das mulheres, havia uma distribuição idêntica pelo “perfil família” e pelo “perfil duplo”, mas uma representação extremamente baixa no “perfil trabalho”.

Pensamos que esta realidade tem necessariamente impacto no modo como as adolescentes concebem a sua carreira e como concretizam as respectivas tomadas de decisão, pois a literatura indica que raparigas e mulheres têm tendência para baixar o nível das suas aspirações face à carreira devido aos conflitos resultantes da difícil conjugação do trabalho com a vida familiar (Leung, Conely & Schell, 1994).

Mais recentemente, numa investigação levada a cabo com alunas do ensino secundário frequentando o 11º ano de escolaridade (Saavedra, Taveira & Rosário, *no prelo*), torna-se claro que o conflito família-trabalho se afigura como ponto importante de reflexão nos percursos escolhidos pelas alunas que perspectivam o seu futuro em profissões com elevados níveis de exigência. Cada uma das duas estudantes cujos excertos de entrevistas seguidamente se apresentam, procura estratégias diferentes para resolver esse tipo de conflito.

O primeiro caso parece enquadrar-se no “perfil duplo” definido por Cinamom e Rich (2002a):

AP-I- (...) aliás medicina que é um curso que exige muito, eu própria acho que vou estipular regras (...) e uma das regras que eu acho que vou fazer comigo própria é preferir ganhar menos mas ter uma vida afectiva... (...) Casar, ter filhos... (...) de ter o meu tempo para os meus filhos... ter uma hora para chegar a casa, não chegar às não sei quantas da noite, só um dia por semana, claro, ter que fazer uma urgência... mas de resto chegar a... porque eu conheço médicos que fazem isso, chegam a casa a horas, mais ou menos por volta das 6, têm tempo para estar com os filhos, ter o fim de semana ou então um dia por semana para poder estar..

O segundo caso, a que poderá não ser alheio o facto da aluna pretender seguir engenharia civil (profissão tradicionalmente considerada como masculina), ilustra o “perfil trabalho”, embora de uma forma não isenta de conflitos:

AI-C- O futuro... o casamento e isso tudo, não vejo tão cedo essas coisas, tenho o futuro profissional primeiro. (...) Eu acho que há tempo para tudo e é primeiro a vida profissional, acho que está primeiro que tudo.... não, não quer dizer que deixe a minha vida pessoal para trás, mas pode acompanhar, o casamento não é uma coisa prioritária na vida de uma pessoa...

Para muitas jovens, o conflito família-trabalho pode representar um duro confronto com a realidade e muitas poderão ser aquelas raparigas que apesar de terem um alto potencial académico e profissional fogem em direcção a profissões com menor exigência e maior flexibilidade de horários, enquanto outras, não fugindo, têm dificuldade em equacionar novas soluções sobre a melhor forma de conjugar a carreira profissional com as responsabilidades da vida em família. Adiar o casamento e o nascimento dos filhos não é necessariamente a única solução. Cabe pois aos profissionais de psicologia ajudar as jovens a compreender os vários caminhos que existem para percorrer e a optar por aquele(s) que possa(m) trazer-lhes maior realização pessoal; cabe-lhes sobretudo impedir que essas jovens deixem de escolher certos percursos unicamente porque desconhecem que existem várias formas de se comportar durante o caminho.

Para que isso seja possível, os profissionais de psicologia devem ter em conta que as teorias existentes sobre questões vocacionais urgem ser devidamente contextualizadas, ou seja, que a orientação e a consulta psicológica vocacional ocorrem num contexto cultural (Hansen, 2003) e de género, e que o psicólogo não pode ignorar os seus próprios valores, atitudes, expectativas e percepções em relação às variáveis sociais e culturais que definem o cliente (Gilbert, 1992; Ponterotto, Fuertes, & Chen, 2000). Outro ponto importante a ter em conta pelos psicólogos reside na necessidade de evitar os estereótipos culturais ou de género segundo os quais as pessoas que pertencem a uma determinada categoria social possuem os mesmos objectivos, experiências de vida, valores e interesses (Ponterotto, Fuertes, & Chen, 2000). Simultaneamente, o psicólogo precisa de ter em consideração a classe de pertença do clien-

te, a sua percepção sobre a mesma, os desejos de mobilidade social a que o percurso vocacional pode conduzir; bem como os conflitos de identidade que pode gerar (Fouad & Brown, 2000; Reay, 1997).

Finalmente, como evidencia Hansen, (2003), seria importante que tanto os psicólogos, como os professores, olhassem para cada jovem como alguém pertencente a múltiplos subgrupos que se tornam particularmente marcantes quando se trata de categorias socialmente desvalorizadas, procurando que esse mesmo jovem, rapaz ou rapariga, implemente todas as suas capacidades e se aproxime dos valores democráticos em que as nossas sociedades ocidentais se baseiam, sem perder de vista o respeito pela sua identidade.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, L.S. (2002). Factores de sucesso/insucesso no ensino superior. In actas do Seminário Sucesso e insucesso no ensino superior português (pp. 103-119). Lisboa: conselho Nacional de Educação.
- ARCHER, S. L. (1985). Career and/or family: the identity process for adolescent girls. *Youth and Society*, 16, 289-314.
- ATKINSON & THOMPSON (1992). Racial, ethnic, and cultural variables in counseling. In Steven D. Brown & Robert W. Lent (Eds.). *Handbook of counseling psychology* (2ª edição) (pp. 349-382). New York: John Wiley & Sons.
- BEASLEY, C. (1999). *What is feminism?: An introduction to feminist theory*. London: Sage Publications.
- BETZ, N. E. & FITZGERALD, L. F. (1987). *The career psychology of women*. London: Academic Press.
- CHARLES, N. (1996). Feminist practices: identity, difference, power. In Nickie Charles & Felicia Hughes-Freeland (Eds.). *Practising Feminism: Identity, Difference, Power*. London: Routledge.
- CINAMON, R. & RICH, Y. (2002a). Gender differences in the importance of work and family roles: implications for work-family conflict. *Sex Roles: A Journal of Research*, 47, 11-12, 531-541.
- CINAMON, R. & RICH, Y. (2002b). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 212-220.
- COOK, E. P., HEPPNER, M. J. & O'BRIEN, K. M. (2002). Career development of women of colour and white women: assumptions, conceptualisation and interventions from an ecological perspective (Special section). *Career Development Quarterly*. Acedido através da web em <http://www.findarticles.com>.
- DEAUX, K. (1984). From individual differences to social categories: analysis of a decade's research on gender. *American Psychologist*, 39 (2), 105-116.

- FASSINGER, R. E. (2000). Gender and sexuality in human development: implications for prevention and advocacy in counseling psychology. In Steven D. Brown & Robert W. Lent. (Eds.). *Handbook of counseling psychology* (3rd ed.). (pp. 346-378). NY: John Willey & Sons, Inc.
- FITZGERALD, L. F. & BETZ, N. E. (1994). Career development in cultural context: the role of gender, race, class and sexual orientation. In M. L. Savickas e R W. Lent (Eds.). *Convergence in career development theories* (pp. 103-117). Palo Alto: CPP Books.
- FITZGERALD, L. F. & HARMON, L. H. (2001). In F. T. L. Leong e A. Barak (Eds.). *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 207-230). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- FITZGERALD, L. F., FASSINGER, R. E. & BETZ, N. E. (1995). Theoretical advances in the study of women's career development. In W. Bruce Walsh & Samuel Osipow (Eds.). *Handbook of vocational psychology: theory, research and practice* (2^a Ed.) (pp. 67-110). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- FLAX, J. (1990). *Thinking fragments: psychoanalysis, feminism and postmodernism in contemporary west*. Berkeley: University of California Press.
- FOUAD, N. A. & BROWN, M. T. (2000). Role of race and social class in development: implications for counselling psychology. In Steven D. Brown & Robert W. Lent. (Eds.). *Handbook of counseling psychology* (3rd ed.) (pp. 379-408). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- FRASER, N. & NICHOLSON, N. (1990). Social criticism without philosophy: an encounter between feminism and postmodernism. In L. Nicholson (Ed.). *Feminism/postmodernism*. New York: Routledge.
- GILBERT, L. A. (1985). *Men in dual-career families: current realities and future prospects*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- GILBERT, L. A. (1992). Gender and counseling psychology: current knowledge and directions for research and social action. In Steven D. Brown & Robert W. Lent (Eds.). *Handbook of counseling psychology* (2^a edição) (pp. 383-416). New York: John Wiley & Sons.
- HANSEN, S. S. (2003). Career counsellors as advocates and change agents for equality. *The Career Development Quarterly*, 52, 43-53.
- LEONG, F. T. L. & BROWN, M. T. (1995). Theoretical issues in cross-cultural career development: cultural validity and cultural specificity. In W. Bruce Walsh & Samuel Osipow (Eds.). *Handbook of vocational psychology: theory, research and practice* (2^a Ed.) (pp. 143-180). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- LEONG, F. T. L. (1995). *Career development and vocational behaviour of racial and ethnic minorities*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- LEONG, F. T. L. (2002). Challenges for career counseling in Asia: variations in cultural accommodation. *Career Development Quarterly*. Acedido através da web em <http://www.findarticles.com>.
- LEUNG, S. A., CONELY, C. W. & SCHELL, M. J. (1994). The careers and educational aspirations of gifted high school students: a retrospective study. *Journal of Counseling and Development*, 72, 298-303.
- NAIDOO, A. V. (1998). *Career maturity: a review of four decades of research*. Bellville: University of Western Cape.

- PHILLIPS, A. (1996). Classing the Women and Gendering the Class. In L. McDowell and R. Pringle. *Defining Women: Social Institutions and Gender Divisions*. Oxford: Blackwell Publishers, Lda.
- PONTEROTTO, J. G., FUERTES, J. N. & CHEN, E. C. (2000). Models of multicultural counseling. In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds.). *Handbook of counseling psychology* (3^a ed.) (pp. 639-669). New York: John Wiley & Sons.
- REAY, DIANE (1997). The Double Bind of Working Class Feminist Academic: The success of Failure or the Failure of Success? In P. Mahoney & C. Zmroczek (Orgs.). *Class Matters: Working Class Women's Perspectives on Social Class* (pp. 18-29). London: Taylor and Francis.
- RICHARDSON, M. S. (1974). The dimensions of career and work orientation in college women. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 161-172.
- RICHARDSON, M. S. (1993). Work in people life: a location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 425-433.
- RICHARDSON, M. S. (2002). A metaperspective for counseling practice: a response to the challenge of contextualism. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 407-423.
- SAAVEDRA, L., TAVEIRA, M. C. & ROSÁRIO, P. (no prelo). *Classe social no feminino: Percursos e (co)incidências*. Braga: IEP, Universidade do Minho
- SHARF, R. S. (1997). *Applying career development theory to counseling* (2^a Ed.). Pacific Grove: Brooks/Cole.
- SUPER, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- SUPER, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- THOMAS, D. A. & ALDERFER, C. P. (1996). The influence of race on career dynamics: theory and research in minority career experiences. In M. Arthur, D. Hall & B. Lawrence. *Handbook of career theory* (pp. 113-157). Cambridge: Cambridge University Press.
- VONDRACEK, F. W., LERNER, R. M. & SCHULENBERG, J. E. (1986). *Career development: a life-span developmental approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- WALKERDINE, V. (1988). *The Mastery of reason*. London: Routledge.
- WALKERDINE, V. (1998). *Counting girls out: girls and mathematics*. London: Falmer Press. (New Edition).
- WEEDON, C. (1987). *Feminist practice and poststructuralist theory*. N. Y.: Basil Blackwell.
- WEINER, G. (1994). *Feminisms in education: an introduction*. London: Open University Press.