

UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI
—
FACULTATEA DE ȘTIINȚE POLITICE, ADMINISTRATIVE
ȘI ALE COMUNICĂRII
—
ȘCOALA DOCTORALĂ DE ȘTIINȚE POLITICE ȘI ALE
COMUNICĂRII

*Atitudini referitoare la leadership politic și gen în
România. Viziunile majorității și ale minorității*

(Rezumatul tezei de doctorat)

Titlul original:
Attitudes Regarding Political Leadership and Gender in Romania.
Majority and Minority Views

Conducător:
Prof. Univ. Dr. Vasile BOARI

Doctorand:
Octavian MOLDOVAN

CLUJ-NAPOCA
2018

Cuprins

1. Scop și obiective de cercetare	2
2. Structura și conținutul tezei.....	4
3. Metodologie	7
4. Principalele rezultate obținute	13
5. Recomandări de politici publice.....	24
6. Potențiale cercetări viitoare.....	28
Cuprinsul tezei de doctorat	33
Lista de figuri a tezei.....	37
Lista de tabele a tezei	38
Referințe bibliografice.....	42

Lista de tabele și figuri a rezumatului

Figura 1: Modelul de regresie.....	11
Tabelul 1: Principalele variabile din Barometrul de Incluziune a Romilor (2006) utilizate în cercetare.....	12
Tabelul 2: Principalele răspunsuri la întrebările inițiale de cercetare	13
Tabelul 3: Statusul ipotezelor	22

Cuvinte cheie: discriminare de gen, leadership politic, etnie, politici publice, educație universitară, birocrăție reprezentativă, model de regresie, analiză factorială.

1. Scop și obiective de cercetare

Scopul principal al tezei de doctorat este de a explora modul în care este perceput genul în societatea românească, concentrându-se asupra mai multor probleme de gen și a diferitelor tipuri de discriminare în domeniile politicii, administrației publice și învățământului universitar. Prin adoptarea unei abordări holistice, avem oportunitatea de a analiza cu atenție nu numai diferitele tipuri de discriminare de gen care se pot manifesta în politică, administrație publică și învățământ superior, dar și relațiile dintre aceste fenomene și o serie de potențiali factori contextuali care țin de societate.

Având în vedere scopul ambițios menționat mai sus, trebuie subliniat faptul că demersul actual ar trebui văzut ca având un caracter exploratoriu (inovativ) sau descriptiv referitor la posibilele legături între cele trei domenii menționate mai sus, deoarece nu suntem conștienți de existența unor eforturi anterioare, la o scară similară, axate pe societatea românească. Mai mult, lucrarea de față înclină și spre tehnici, design și metode explicative (cauzale) în încercarea de a prezenta o înțelegere mai clară a factorilor care influențează atitudinile și percepțiile individuale față de abilitățile de conducere politică ale bărbaților și femeilor. Astfel, teza de față încearcă să ofere răspunsuri temeinice, corecte și de încredere la următoarele nouă întrebări de cercetare:

- RQ1: Cum contribuie liberalismul politic (în special neutralitatea liberală) și justiția distributivă la mișcarea/agenda feministă?
- RQ2: Care a fost rolul globalizării în răspândirea (difuziunea) transnațională a feminismului și a altor mișcări sociale?
- RQ3: Există o alternativă la reprezentarea politică care ar putea genera politici publice și la rezultate mai adecvate pentru grupurile sociale dezavantajate?
- RQ4: Poate contribui educația universitară la împuternicirea (emanciparea) femeilor și la promovarea unei integrări de gen mai bună în România?
- RQ5: Ce rezultate au obținut candidații de gen feminin în alegerile naționale și locale din România după căderea regimului comunist?
- RQ6: Poate fi considerată administrația publică centrală din România o birocrație reprezentativă din perspectiva genului decidenților?
- RQ7: Care sunt strategiile adoptate de liderii de gen feminin din sectorul public pentru a ajunge dincolo de plafonul de sticlă?

- RQ8: Diferă atitudinile individuale privind rolurile societale ale bărbaților și femeilor în funcție de criterii de etnie și de gen?

- RQ9: Cum putem explica atitudinile/percepțiile individuale referitoare la capacitățile de conducere politică deținute de bărbați și femei în România?

Chiar dacă întrebările de cercetare menționate anterior sunt eterogene, variind de la investigații strict teoretice la altele care necesită abordări empirice și analize de date consistente, această variație poate fi văzută ca fiind o reflectare firească a naturii holistice a scopului inițial al cercetării și a complexității globale a fenomenelor studiate. Eterogenitatea celor nouă întrebări de cercetare va influența, de asemenea, cadrul metodologic al tezei, deoarece răspunsuri temeinice (argumentate) la acestea pot fi furnizate numai prin adoptarea unor metode de cercetare combinate, atât calitative cât și cantitative. Chiar dacă un număr consistent de întrebări de cercetare sunt de natură teoretică, acestea sunt totuși necesare pentru a înțelege mai bine obstacolele pe care femeile trebuie să le depășească și aspectele multiple și subtile ale discriminării de gen care persistă în societatea modernă. Abordarea literaturii de specialitate ne permite să construim un cadru teoretic și metodologic consistent pentru cercetarea empirică realizată în capitolele ulterioare ale tezei.

Din dorința de a realiza mai mult decât un exercițiu strict academic și de a aduce astfel o contribuție importantă în domeniile științelor politice și ale feminismului, teza de doctorat se va concentra, în mare măsură, și asupra implicațiilor care pot fi derivate din aceste rezultate pentru politicile publice specifice din România, în încercarea de a exercita schimbare pozitivă și de a contribui la o mai bună integrare a femeilor în multiple domenii ale societății.

2. Structura și conținutul tezei

Pe lângă capitolul introductiv (care face referire la scopul și obiectivele de cercetare asumate, descrierea tezei, aspectele metodologice și o scurtă discuție a principalelor rezultate și a implicațiilor acestora), teza constă în cinci capitole principale care includ aspecte teoretice și empirice ale discriminării de gen în cele trei domenii (politică, administrație publică și învățământ universitar), iar ultimul capitol este dedicat concluziilor și recomandărilor.

Astfel, capitolul II ('REPRESENTATIVE BUREAUCRACY AND DEMOCRATIC VALUES IN A GLOBAL CONTEXT' – Birocrația reprezentativă și valorile democratice în context global) prezintă fundamentele teoretice inițiale ale acestui demers de cercetare prin realizarea unor analize teoretice consistente în domeniile: (a) birocrăției reprezentative (definirea și legătura acesteia cu rezultate mai bune ale politicilor publice, importanța puterii discreționare și a factorilor care pot influența puterea birocratică), (b) neutralitatea liberală (axată pe definiții, interpretări și potențiale critici), (c) felul în care este perceput genul în cadrul justiției distributive, (d) conexiunile filosofice între feminism și liberalism, și (e) difuziunea/răspândirea transnațională a mișcărilor sociale (cu un interes deosebit față de feminism și egalitate de gen).

Capitolul III ('GENDER DISCRIMINATION IN ORGANIZATIONS' – Discriminarea de gen în organizații) consolidează și completează cadrul teoretic prin restrângerea accentului asupra fenomenelor de discriminare de gen în context organizațional, făcând referire la: (a) aspecte teoretice generale; (b) principalele cauze ale existenței discriminării de gen în organizații și în societate; (c) forme specifice de discriminare organizațională de gen (cum ar fi „stânca de sticlă”, „plafonul de sticlă” și „ascensorul de sticlă” – printre altele) și (d) unele măsuri care pot fi utilizate pentru a reduce discriminarea de gen. Pe baza analizelor menționate anterior, capitolul include și un cadru teoretic pentru înțelegerea fenomenelor de discriminare de gen în cadrul organizațiilor.

Capitolul IV ('GENDER, EDUCATION AND LOCAL COMMUNITIES' – Gen, educație și comunități locale) include atât analize teoretice, cât și cercetări empirice privind: (a) importanța educației în cazul fenomenelor de gen; (b) modul în care minoritățile pot fi dezavantajate sau integrate mai bine în societate prin educație; (c) discriminarea de gen în educație, (d) birocrația reprezentativă ca o soluție pentru asigurarea unor rezultate educaționale mai bune în cazul minorităților, (e) o analiză comparativă a celor mai bune 12

universități din România cu mediile lor locale (folosind date pentru 2012 și 2016), (f) segregarea în funcție de sex în cadrul învățământului superior din statele membre ale Uniunii Europene (utilizând datele Eurostat pentru perioada 2003-2012), și (g) discriminarea pe criterii de gen (atât sexuală cât și profesională) în învățământul superior românesc (această cercetare s-a bazat pe datele colectate cu ajutorul unui chestionar; N = 93).

Capitolul V ('THE GLASS CEILING IN THE PUBLIC SECTOR: ROMANIAN ELECTED AND APPOINTED OFFICIALS' – Plafonul de sticlă în sectorul public: aleși și funcționari publici în România) prezintă mai multe analize empirice aprofundate privind subreprezentarea femeilor în politica și administrația publică românească, atât la nivel național, cât și la nivel local. După o scurtă introducere teoretică, acest capitol cuprinde trei analize empirice axate pe: (a) o analiză de gen a alegerilor naționale (parlamentare) și locale din România; (b) un studiu pilot calitativ privind femeile care au reușit să depășească plafonul de sticlă în administrație/politică, și (c) o analiză a birocrăției reprezentative în administrația publică centrală din România. Prima cercetare empirică începe cu o analiză istorică a reprezentării femeilor în Parlamentul European (între 1954 și 2017) și în funcțiile administrative ale Uniunii Europene, iar apoi se concentrează asupra alegerilor din România la nivel național (alegerile parlamentare din 1992 până în 2016) și la nivel local (pentru funcțiile de primar, de consilier în consiliile județene și consiliile locale între 2004 și 2016). Cea de-a doua cercetare empirică inclusă în acest capitol constă în analiza și interpretarea interviurilor structurate realizate cu 15 manageri de gen feminin din sectorul public din România, subliniind principalele bariere întâmpinate în carieră, precum și punctele forte, calitățile, abilitățile și aptitudinile auto-percepute de managerii de sex feminin care au avut succes în sfera publică. Ultima cercetare empirică din acest capitol utilizează date Eurostat pentru perioada 2003-2015 referitoare la instituțiile administrației publice centrale din România pentru a observa potențiala existență a două fenomene de gen care se pot manifesta în sfera publică (plafonul de sticlă și segregarea orizontală), încercând, de asemenea, conectarea acestor fenomene cu conceptul de birocrăție reprezentativă.

Capitolul VI ('ROMANIAN SOCIETAL ATTITUDES REGARDING GENDER. MAJORITY AND MINORITY (ROMA) VIEWS' – Atitudinile societății românești referitoare la gen. Perspective ale majorității și ale minorității) prezintă principalele contribuții empirice ale tezei, analizând unsprezece atitudini individuale referitoare la diferențe și roluri de gen și încercând să explice atitudinile față de abilitățile de leadership politic ale femeilor și ale bărbaților. În urma unei introduceri teoretice și a prezentării metodologiei, capitolul continuă cu o analiză descriptivă a opiniilor respondenților asupra a

11 aspecte legate de gen, ținând seama atât de genul acestora, cât și de etnie. Capitolul continuă cu o serie de analize factoriale a celor 11 atitudini de gen, pentru a identifica dimensiunile sau factorii ascunși/latenți, după cum urmează: (a) prima analiză a fost efectuată pe eșantionul național (incluzând bărbați și femei); (b) a doua analiză a fost efectuată pe eșantionul populației de etnie romă (incluzând bărbați și femei); (c) a treia analiză s-a bazat pe întregul eșantion masculin (atât din eșantionul populației de etnie romă cât și din eșantionul național), iar (d) cea de-a patra analiză s-a bazat pe întregul eșantion feminin (atât din eșantionul populației de etnie romă cât și din eșantionul național). Cea de-a treia analiză principală efectuată pentru a explora/analiza atitudinile individuale cu privire la cele 11 aspecte legate de gen este o analiză post-hoc a varianței (post-hoc ANOVA), prin care s-au observat mai bine diferențele dintre cele patru sub-grupuri (sau sub-eșantioane: bărbați din eșantionul național, femei din eșantionul național, bărbați din eșantionul populației de etnie romă și femei din eșantionul populației de etnie romă).

De asemenea, tot în cadrul capitolul VI, pentru a explica atitudinile față de liderii politici de gen masculin și feminin a fost efectuată și o analiză de regresie multiplă atât pe cele două eșantioane principale (cel național și cel al populației de etnie romă), cât și pe cele patru subeșantioane (bărbați din eșantionul național, femei din eșantionul național, bărbați din eșantionul populației de etnie romă și femei din eșantionul populației de etnie romă). În cadrul regresiei am luat în considerare pentru fiecare eșantion și scenariile/posibilitățile principale de abordare a datelor lipsă; având în vedere principalele alternative pe care SPSS le oferă pentru datele lipsă, au fost elaborate trei scenarii pentru fiecare eșantion sau subeșantion, după cum urmează: condiția/scenariul A (în care datele lipsă sunt excluse din analiză în listă); condiția/scenariul B (în care datele lipsă sunt excluse din analiză în pereche) și condiția/scenariul C (în care datele lipsă sunt înlocuite cu mediile). Ca atare, această secțiune a cercetării include 18 regresii multiple care sunt analizate, interpretate și comparate în profunzime. Modelul de regresie (prezentat în Figura 1) a fost realizat pe mai multe eșantioane pentru a testa următoarele ipoteze¹:

- H1: Atitudinile respondenților privind abilitățile de conducere politică ale bărbaților și femeilor sunt influențate de alte atitudini legate de gen.

- H2: Atitudinile respondenților privind abilitățile de conducere politică ale bărbaților și femeilor sunt influențate de încrederea în organizații.

¹ Argumentele care au stat la baza propunerii acestor ipoteze sunt prezentate detaliat în capitolul VI.1. al tezei.

- H3: Atitudinile respondenților privind abilitățile de conducere politică ale bărbaților și femeilor sunt influențate de perspectivele referitoare la viitor.

- H4: Atitudinile respondenților privind abilitățile de conducere politică ale bărbaților și femeilor sunt influențate de indicatorii socio-demografici.

- H5: Atitudinile privind abilitățile de conducere politică ale bărbaților și femeilor sunt influențate de bunăstarea financiară a respondenților.

- H6: Atitudinile respondenților privind abilitățile de conducere politică ale bărbaților și femeilor sunt influențate de indicatorii referitori la locuință.

- H7: Atitudinile respondenților privind abilitățile de conducere politică ale bărbaților și femeilor sunt influențate de comunitatea în care locuiesc.

Ultimul capitol (Capitolul VII –‘CONCLUSIONS, POLICY RECOMMENDATIONS AND FUTURE LINES OF RESEARCH’ – Concluzii, recomandări de politici publice și linii viitoare de cercetare) analizează principalele rezultate ale tezei (și implicațiile lor asupra politicilor publice) pentru a dezvolta recomandări de politici publice și pentru a propune potențiale direcții de cercetare viitoare (amintind în același timp și limitările acestui demers, precum și punctele forte).

3. Metodologie

Având în vedere complexitatea generală a fenomenelor de discriminare de gen, precum și multiplele obiective de cercetare propuse în această teză, cercetarea a trebuit să combine atât metodologii calitative cât și cantitative în încercarea de a ajunge la o mai bună înțelegere a genului în societatea românească. Astfel, în Capitolul IV și Capitolul V sunt utilizate preponderent baze de date oficiale provenind de la Uniunea Europeană (de la Eurostat și de la Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați). Subcapitolul IV.6 (‘Educational horizontal and vertical gender segregation in EU28’) utilizează date Eurostat (din secțiunea Educație și Training – edtr) pentru a analiza raportul dintre studenții/absolvenții de gen masculin și cei de gen feminin de la nivelurile ISCED 5A și 6, în funcție de domeniul principal de studiu (la nivelul tuturor statelor membre ale Uniunii Europene); aceeași bază de date este utilizată pentru a analiza (din perspectiva genului) forța de muncă din învățământul superior, făcând referire la posturi cu normă întreagă sau parțială. Subcapitolul V.4 utilizează date de la Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați pentru perioada 2003-2015 pentru a explora ponderea bărbaților și femeilor

în funcțiile decizionale de Nivel 1 și Nivel 2 din administrația publică centrală din România, în conformitate cu cele patru funcții administrative principale (de bază, economice, funcții de infrastructură și funcții socio-culturale) promovate de tipologia BEIS (a se vedea European Commission, 2010).

Statistici oficiale pentru România (din diferite ministere sau de la Agenția Națională pentru Egalitatea Șanselor între Bărbați și Femei - ANES) sunt utilizate în subcapitolul V.2 pentru a analiza ponderea bărbaților și femeilor ca și candidați sau câștigători ai alegerilor la nivel național (parlament) și local (consilii județene și consilii locale sau primări) pentru perioada 1992 – 2016. Capitolul V include și analize bazate pe date proprii, colectate în 2012 și 2016 de pe paginile oficiale ale celor 12 universități românești de cercetare avansată și educație și de pe paginile oficiale a patru orașe și trei consilii județene; aceste date fac referire la ponderea bărbaților și femeilor în funcții executive și legislative atât în mediul academic, cât și în administrația publică locală.

O serie de date calitative colectate cu ajutorul unui ghid de interviu semi-structurat de la 15 respondenți de sex feminin care lucrează în sectorul public românesc (la nivel național sau local) au fost utilizate în subcapitolul V.3 într-o încercare exploratorie de a identifica profilul, competențele cheie, principalele probleme și strategiile individuale ale liderilor administrativi și politici de gen feminin care au reușit să se ridice deasupra plafonului de sticlă. Date cantitative colectate cu ajutorul unui chestionar de la 93 de doctoranzi români (din domenii eterogene) provenind din șase universități din regiuni geografice diferite ale României au fost folosite în subcapitolul IV.7 pentru a observa prevalența hărțuirii sexuale și a altor practici discriminatorii în învățământul superior.

Cele mai importante analize empirice au fost realizate cu ajutorul datelor provenite din Barometrul de Incluziune a Romilor din 2006 (elaborat/dezvoltat de Fundația pentru o Societate Deschisă). Setul de date utilizat în această secțiune este reprezentativ atât la nivel național (deoarece 1215 persoane în vârstă de minim 18 ani au fost chestionate, cu o marjă de eroare statistică de $\pm 2,9\%$), cât și în ceea ce privește populația de etnie romă din România (deoarece 1387 persoane în vârstă de minim 18 ani, care s-au auto-identificat ca fiind romi, au fost chestionate, cu o marjă de eroare statistică de $\pm 2,6\%$).

Inițial (în subcapitolul VI.3), o serie de 11 variabile din baza de date menționată au fost utilizate pentru a explora atitudinile individuale față de femei și bărbați (a se vedea Tabelul 1 al rezumatului), făcând referire la: (1) importanța locului de muncă și a șederii la domiciliu pentru femei; (2) efectele pe care mamele active le au asupra preșcolarilor; (3) dacă femeile doresc locuri de muncă/carieră sau o familie/copii; (4) cât de împlinite se simt

femeile angajate și cele fără un loc de muncă; (5) importanța locurilor de muncă pentru independența femeilor; (6) structura veniturilor în cadrul familiei; (7) abilitățile de îngrijire a copiilor ale tatălui și ale mamelor; (8) controlul emoțional în relații; (9) abilitățile de conducere politică ale bărbaților și femeilor; (10) importanța învățământului superior pentru bărbați și femei și (11) abilitățile de lider în afaceri ale bărbaților și femeilor. Analiza atitudinilor/opiniilor a fost efectuată pentru mai multe categorii de respondenți (din întregul eșantion național, din întregul eșantion al populației de etnie romă, pentru toți bărbații din ambele eșantioane, pentru toate femeile din ambele eșantioane, pentru bărbații din eșantionul național, pentru femeile din eșantionul național, pentru bărbații din eșantionul populației de etnie romă și pentru femeile din eșantionul populației de etnie romă) pentru a observa potențialele diferențe.

Diferențele observate între grupuri în ceea ce privește atitudinile de gen au fost examinate mai detaliat cu ajutorul analizelor factoriale din subcapitolul VI.4. Toate cele 11 variabile/atitudini de gen au fost incluse într-o analiză a factorilor care a fost repetată de patru ori, după cum urmează: (a) prima analiză a fost efectuată pe eșantionul național (incluzând bărbați și femei); (b) a doua analiză a fost efectuată pe eșantionul populației de etnie romă (incluzând bărbați și femei); (c) cea de-a treia analiză s-a bazat pe întregul eșantion masculin, și (d) cea de-a patra analiză s-a bazat pe întregul eșantion feminin.

Continuând analizele descriptive și exploratorii descrise anterior, diferențele dintre cele patru subgrupuri (bărbații din eșantionul național, femeile din eșantionul național, bărbații din eșantionul populației de etnie romă și femeile din eșantionul populației de etnie romă) privind cele 11 atitudini de gen au fost apoi testate din punct de vedere statistic în subcapitolul VI.5 folosind o analiză post-hoc a varianței (post-hoc Anova).

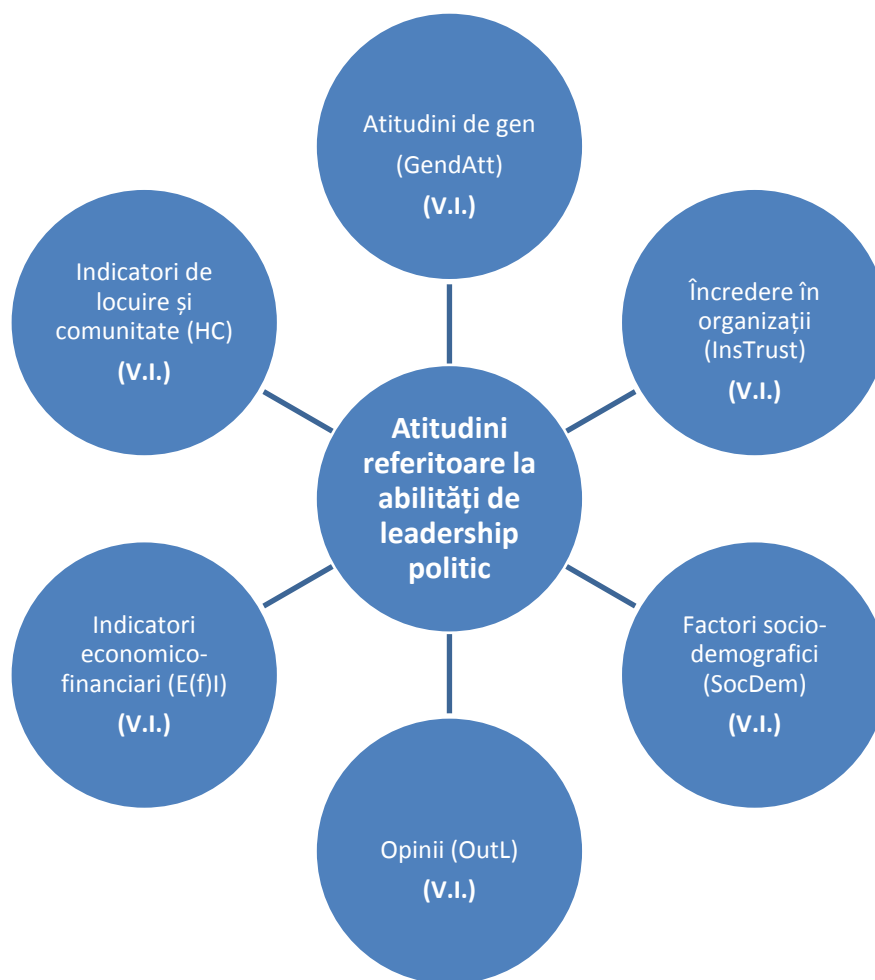
Scopul subcapitolului VI.6 a fost acela de a identifica, prin intermediul modelului de regresie prezentat în Figura 1 (și a variabilelor independente descrise în Tabelul 1 al rezumatului), factorii/variabilele care pot influența atitudinile respondenților față de liderii politici de gen masculin și feminin în cazul celor două eșantioane principale (eșantionul național în Modelul 1 și eșantionul populației de etnie romă în Modelul 2) și a celor patru sub-eșantioane (formate din bărbații din eșantionul național în Modelul 3, bărbații din eșantionul populației de etnie romă în Modelul 4, femeile din eșantionul național în Modelul 5 și femeile din eșantionul populației de etnie romă în Modelul 6).

Principalul model teoretic care a fost testat pe cele șase eșantioane pentru identificarea factorilor care pot influența opiniile/atitudinile respondenților asupra capacităților de conducere politică ale femeilor și ale bărbaților este prezentat în continuare:

PolLi = c+ GendAtt_1-10 + InsTrust_1-13 + SocDem_1-3+ OutL_1-2 + E(f)I_1-4 + HouCom_1-3, unde:

- GendAtt_1-10 – se referă la cele zece variabile care măsoară diferite atitudini de gen (așa cum sunt prezentate în Tabelul 1);
- InsTrust_1-13 – se referă la cele treisprezece variabile care măsoară încrederea în diferite organizații publice, private sau non-profit (așa cum sunt prezentate în Tabelul 1);
- SocDem_1-3 – se referă la cei trei indicatori socio-demografici generali (vârstă, sex și educație) și servesc în mare parte ca variabile de control (așa cum sunt prezentați în Tabelul 1);
- OutL_1-2 – se referă la cele două variabile care măsoară opiniile respondenților cu privire la situația lor personală și situația din România (așa cum sunt prezentate în Tabelul 1);
- E(f)I_1-3 – se referă la cele patru variabile care măsoară indicatori economici și financieri (venituri și cheltuieli, la nivel personal și la nivel de gospodărie, obiectiv și subiectiv; acestea sunt prezentate în Tabelul 1), și
- HouCom_1-3 – se referă la cele trei variabile care măsoară indicatorii de locuire și comunitate (așa cum sunt prezentate în Tabelul 1).

Chiar dacă principalul model statistic (așa cum este prezentat în Figura 1 și Tabelul 1 din rezumat) include aceleași variabile independente, testarea acestuia pe cele șase eșantioane va furniza informații mai detaliate despre percepțiile existente în rândul respondenților asupra abilităților de conducere politică ale femeilor și ale bărbaților și ne va permite să efectuăm alte comparații (pe criterii de gen și etnicitate). Fiecare model va fi testat în trei condiții (scenarii) pentru tratarea datelor lipsă: condiția/scenariul A (în care datele lipsă sunt excluse din analiză în listă); condiția/scenariul B (în care datele lipsă sunt excluse din analiză în pereche) și condiția/scenariul C (în care datele lipsă sunt înlocuite cu mediile).



Notă: V.I. – Variabilă independentă;

Figura 1: Modelul de regresie

Pentru a obține o înțelegere cât mai bună a factorilor care pot influența atitudinea față de liderii politici feminini, în subcapitolul VI.7 am realizat și o analiză comparativă privind rezultatele obținute în cazul celor două eșantioane principale (eșantionul național și cel al populației de etnie romă); astfel, Modelul 1C și Modelul 2C au fost comparate, deoarece cele două modele au cea mai mare reprezentativitate (dimensiune a eșantionului) și o putere explicativă adecvată (cu R^2 peste 0,400).

Variabile (factori)	Întrebările din chestionar	Observații
Atitudini de gen (GendAtt)	<ol style="list-style-type: none"> O mamă care lucrează poate fi la fel de grijulie față de copiii săi ca și una care nu lucrează. Un copil preșcolar probabil va suferi dacă mama sa lucrează (are serviciu). A avea o slujbă este un lucru foarte bun, dar ceea ce îți doresc cu adevărat femeile este să aibă familie și copii. O soție care nu lucrează este tot atât de realizată ca și una care are o slujbă plătită. Cea mai bună modalitate ca o femeie să fie independentă este să aibă o slujbă. Ambii soți trebuie să câștige bani pentru întreținerea familiei. În general, tații pot avea grijă de copiii la fel de bine ca și mamele. Într-o relație femeile își pot controla mai bine emoțiile decât bărbații. În general, bărbații sunt lideri politici mai buni decât femeile. Studiile universitare sunt mai importante pentru un băiat decât pentru o fată. Bărbații conduc mai bine afacerile decât femeile. 	<p>Variabilele au fost măsurate pe o scală ordinală, de tip Likert, cu șase posibilități de răspuns:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 – în foarte mare măsură, 2 – în mare măsură, 3 – în mică măsură, 4 – în foarte mică măsură, 8 – nu știu, și 9 – nu răspund.
Încredere în instituții/ organizații (InsTrust)	<ol style="list-style-type: none"> În ce măsură aveți încredere în ... Uniunea Europeană În ce măsură aveți încredere în ... Președinte În ce măsură aveți încredere în ... Guvern În ce măsură aveți încredere în ... Parlament În ce măsură aveți încredere în ... Justiție În ce măsură aveți încredere în ... Armată În ce măsură aveți încredere în ... Poliție În ce măsură aveți încredere în ... Consiliul local (Consiliul General la Municipiului București – în cazul respondenților din acest municipiu) În ce măsură aveți încredere în ... Partide Politice În ce măsură aveți încredere în ... Bănci În ce măsură aveți încredere în ... Mass-media (televiziune, radio, ziare, etc.) În ce măsură aveți încredere în ... Organizații non-guvernamentale În ce măsură aveți încredere în ... Biserică 	<p>Variabilele au fost măsurate pe o scală ordinală, de tip Likert, cu șase posibilități de răspuns:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 – foarte puțină, deloc 2 – puțină, 3 – multă, 4 – foarte multă, 8 – nu știu, și 9 – nu răspund.
Indicatori socio-demografici (SocDem)	1. Genul respondentului	Variabilă dihotomică
	2. Vârsta respondentului	Măsurată pe o scală de tip interval, în ani împliniți
	3. Nivelul de educație al respondentului	Scală de tip ordinal, pornind de la 1 (fără educație) la 12 (studii universitare de lungă durată)
Outlook (OutL)	1. Satisfacția generală referitoare la calitatea vieții (felul în care trăiesc respondenții)	Scală ordinală de tip Likert
	2. Direcția în care respondenții cred că merg lucrurile în România	Variabilă dihotomică
Indicatori economico-financiar (E(f)I)	1. Aprecierea veniturilor curente ale gospodăriei	Scală ordinală de tip Likert, măsurare subiectivă
	2. Veniturile totale (din salarii, dividende, chirii, vânzări, etc.) ale tuturor membrilor gospodăriei în luna anterioară.	Scală de tip interval, în milioane de lei (vechi)
	3. Venitul personal al respondenților în luna anterioară	Scală de tip interval, în milioane de lei (vechi)
	4. Cheltuielile totale ale gospodăriei în luna anterioară	Scală de tip interval, în milioane de lei (vechi)
Indicatorii de locuire și comunitate (HC)	1. Numărul de camere al locuinței	Scală de tip interval
	2. Suprafața locuinței	Scală de tip interval (metri pătrați)
	3. Tipul comunității/localității	Scală de tip ordinal

Tabelul 1: Principalele variabile din Barometrul de Incluziune a Romilor (2006) utilizate în cercetare

4. Principalele rezultate obținute

Înainte de a ne angaja în discuții mai detaliate și mai nuanțate cu privire la principalele constatări/rezultate și concluzii care pot fi deduse din fiecare capitol și subcapitol, trebuie să abordăm întrebările inițiale de cercetare și să rezumăm principalele răspunsuri obținute în fiecare caz. Răspunsurile scurte prezentate în Tabelul 2 pentru fiecare din cele nouă întrebări inițiale de cercetare sunt, de asemenea, discutate în amănunt în acest capitol.

Tabelul 2: Principalele răspunsuri la întrebările inițiale de cercetare

No.	Întrebarea de cercetare	Răspunsul scurt
RQ1	Cum contribuie liberalismul politic (în special neutralitatea liberală) și justiția distributivă la mișcarea/agenda feministă?	Deși mare parte a autorilor feminisți sunt mai degrabă critici la adresa liberalismului politic și a neutralității liberale, cele două abordări (feminismul și liberalismul) nu sunt ireconciliabile din punct de vedere teoretic, deoarece cadrul filosofic liberal poate fi folosit pentru a promova agenda feministă. Mai mult, justiția distributivă atrage atenția decidenților asupra nevoii de a se asigura că tratamentele injuste și nedrepte anterioare nu trebuie repetate, contribuind astfel la mișcarea feministă. • A se vedea subcapitolele II.2, II.3 și II.4
RQ2	Care a fost rolul globalizării în răspândirea (difuziunea) transnațională a feminismului și a altor mișcări sociale?	Mișcarea feministă de bază a apărut în nord („global north”) și s-a răspândit atât în mod conștient, cât și inconștient (adesea ca urmare a practicilor economice și a investițiilor străine) către sud („global south”). • A se vedea subcapitolul II.5
RQ3	Există o alternativă la reprezentarea politică care ar putea duce la politici publice și la rezultate mai adecvate pentru grupurile sociale dezavantajate?	Analiza literaturii de specialitate a furnizat argumente teoretice consistente că un aparat public reprezentativ pentru societatea pe care o deservește (o birocrăție reprezentativă care include diferite tipuri de minorități) poate să ofere beneficii multiple pentru grupurile sociale discriminate (sau dezavantajate). • A se vedea subcapitolul II.1
RQ4	Poate contribui educația universitară la împuternicirea (emanciparea) femeilor și la promovarea unei integrări de gen mai bună în România?	Analizele empirice au arătat că: (a) instituțiile de învățământ superior nu diferă (la nivel decizional) de instituțiile locale din perspectiva egalității de gen; (b) segregarea de gen (verticală și orizontală) încă persistă în învățământul superior, și că (c) discriminarea de gen încă persistă în mediul universitar, deși hărțuirea sexuală este mai puțin răspândită. Pe baza acestor constatări empirice și a altor analize teoretice efectuate în capitolul IV, învățământul superior nu se află în situația de a contribui la împuternicirea femeilor și la încurajarea unei integrări de gen mai bună în România. • A se vedea subcapitolele IV.5, IV.6 și IV.7
RQ5	Ce rezultate au obținut candidații de gen feminin în alegerile naționale și locale din România după căderea regimului comunist?	Femeile sunt subreprezentate în mod constant ca potențiali candidați pentru poziții publice decizionale atât la nivel național, cât și la nivel local, rezultând într-un procent mult mai scăzut de decidenți politico-administrativi de gen feminin.

		<ul style="list-style-type: none"> • A se vedea subcapitolul V.2.
RQ6	Poate fi considerată administrația publică centrală din România o birocrație reprezentativă din perspectiva genului decidenților?	<p>Administrația publică centrală din România a făcut pași în direcția unei birocrății reprezentative după reducerile salariale din perioada 2010-2011, consolidând astfel posibilitățile de reprezentare pasivă a genului.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A se vedea subcapitolul V.4
RQ7	Care sunt strategiile adoptate de liderii de gen feminin din sectorul public pentru a ajunge dincolo de plafonul de sticlă?	<p>Majoritatea respondenților au afirmat că au adoptat o perspectivă „a pașilor mărunți” – împărțind problemele/sarcinile mari în multiple mai mici și rezolvând câte o problemă/situație la un moment dat. Alte strategii adoptate pot să facă referire la: perseverență, diplomație, introspecție, creativitate și inițiativă, sacrificiu de sine, delegare, formare profesională continuă și auto-actualizare, precum și adoptarea unui stil de management participativ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A se vedea subcapitolul V.3
RQ8	Diferă atitudinile individuale privind rolurile societale ale bărbaților și femeilor în funcție de criterii de etnie și de gen?	<p>Respondenții de gen masculin din eșantionul populației de etnie romă par să prezinte cele mai dăunătoare (tradiționaliste) opinii privind egalitatea de gen, în timp ce femeile din eșantionul național prezintă cele mai mici prejudecăți împotriva femeilor (legate de rolul lor în societate) și sunt mai deschise/progresive în ceea ce privește egalitatea de gen; bărbați din eșantionul național și femeile din eșantionul populației de etnie romă sunt între primele două categorii (din perspectiva atitudinilor de gen). Astfel, putem concluziona că atât genul, cât și etnia influențează atitudinile individuale privind rolurile de gen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A se vedea subcapitolele VI.2, VI.3 și VI.5
RQ9	Cum putem explica atitudinile/percepțiile individuale referitoare la capacitățile de conducere politică deținute de bărbați și femei în România?	<p>Modelul statistic testat pe diferite eșantioane și sub diferite scenarii/condiții pentru datele lipsă a arătat că factorii socio-demografici (gen, vârstă și educație), perspectivele de viitor, încrederea instituțională, indicatorii de locuire și de comunitate, respectiv factorii socio-economici au o influență limitată asupra modului în care respondenții percep abilitățile de conducere politică ale bărbaților și ale femeilor.</p> <p>Pe de altă parte, alte atitudini de gen (două din ele, în special) par să prezinte o influență stabilă în cazul diferitelor eșantioane pe care modelul a fost testat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A se vedea subcapitolele VI.1, VI.2, VI.6 și VI.7

Sursa: Autorul

Chiar dacă capitolul II (‘REPRESENTATIVE BUREAUCRACY AND DEMOCRATIC VALUES IN A GLOBAL CONTEXT’ – Birocrația reprezentativă și valorile democratice în context global) are o natură teoretică foarte pronunțată, deoarece pune bazele unei înțelegeri mai bune a fenomenelor de gen și a subtilităților acestora într-o societate modernă, sunt câteva observații importante care trebuie amintite. În primul rând, această secțiune teoretică oferă argumente consistente că un aparat birocratic/administrativ reprezentativ (care include minorități de natură diferită – de etnie, sex, clasă socială, orientare sexuală, limbă, etc.) poate produce beneficii pentru grupurile sociale care au fost

discriminate în trecut sau care sunt dezavantajate în prezent. Conexiunile multiple identificate între neutralitatea liberală, justiția distributivă și gen se bazează pe analiza anterioară a birocrăției reprezentative și oferă o înțelegere mai complexă a fenomenelor de gen dar și indicații pentru a elabora politici publice complexe care abordează cauzele discriminării de gen într-o societate democratică și nu doar formele de manifestare sau efectele discriminării. Ultimul subcapitol a furnizat argumente solide că, deși bunurile și mișcărilor culturale pot călători peste frontierele naționale și distanțe geografice mari (similar cu mărfurile sau mișcărilor economice), direcțiile în care acestea se răspândesc, precum și conținutul și repertoriul lor, tind să fie eterogene.

Cercetarea teoretică aprofundată efectuată în Capitolul III ('GENDER DISCRIMINATION IN ORGANIZATIONS' – Discriminarea de gen în organizații) a prezentat o imagine destul de sumbră, deoarece discriminarea pe criterii de gen rămâne un aspect nefericit și nedorit al vieții organizaționale moderne, afectând în cea mai mare măsură femeile care aspiră să ajungă la nivelurile superioare ale ierarhiei. Diferite mecanisme psihologice creează atitudini și comportamente discriminatorii față de femei și, prin urmare, femeile sunt fie subreprezentate în poziții manageriale superioare (așa numitul plafon de sticlă) fie suprareprezentate în poziții manageriale riscante (stânca de sticlă), în timp ce în numărul limitat de sectoare în care acestea reprezintă mai mult de jumătate din forța de muncă tot bărbații au șanse mai mari de a fi promovați, în special datorită mecanismelor informale (ascensorul de sticlă). Eșecurile politicilor publice anterioare care au avut ca scop integrarea de gen pot fi explicate prin prisma faptului că cele mai multe comportamente/atitudini discriminatorii în societățile moderne sunt de natură informală; schimbările/măsurile care se concentrează exclusiv asupra cadrului legal au impact destul de limitat atât asupra indivizilor cât și a societății. Măsuri și instrumente mai adecvate ar trebui să influențeze persoanele, organizațiile și chiar societățile la un nivel psihologic, făcând referire la valorile culturale ale acestora, la crearea unor rețele de sprijin și alte aspecte informale. Cu toate acestea, legile și măsurile formale împotriva discriminării, sau cele care încurajează acțiunile afirmative, sunt totuși necesare deoarece reprezintă fundamentul pentru o mai bună reprezentare a femeilor în management și pentru a descuraja în mod activ acțiunile discriminatorii explicite.

Reducând separația între analizele teoretice și cele empirice realizate în această teză, capitolul IV ('GENDER, EDUCATION AND LOCAL COMMUNITIES' – Gen, educație și comunități locale) se concentrează pe situația femeilor din învățământul superior și pe potențiale legături dintre universități și mediile lor înconjurătoare (comunitățile locale).

Contrar așteptărilor inițiale, argumentul care ar putea fi realizat în favoarea universităților care acționează ca modele pentru societate (comunitățile locale) este limitat, deoarece femeile rămân subreprezentate atât în pozițiile deliberative ale mediului universitar (la nivel de senat), cât și în funcțiile executive (decanii, rectorii, prorectorii și președinți ai senatului) care implică un grad mai mare de putere/autoritate decizională; în cazul funcțiilor de conducere superioare, accesul femeilor pare să fie cu atât mai limitat cu cât poziția implică mai multă putere. În altă ordine de idei, cercetările efectuate pe baza datelor Eurostat privind învățământul superior au furnizat dovezi concludente că segregarea orizontală a genurilor persistă încă în sistemele de învățământ superior din statele membre ale Uniunii Europene, întrucât bărbații și femeile tind să se înroleze în mod constant în specializări diferite, specializări care pot fi legate de rolurile lor sociale tradiționale. Argumentele privind segregarea verticală de gen în mediul academic sunt mai puțin concludente, dar există dovezi pentru existența acestui tip de discriminare, deoarece studenții de gen feminin tind să fie predominanți în cadrul ciclurilor inițiale universitare (la nivel de licență și master), dar bărbații par să reducă diferența și chiar să depășească femeile la nivelul studiilor de doctorat. În plus, șansele cadrelor didactice de gen feminin de a obține un loc de muncă cu normă întreagă (care ar putea conduce la o poziție mai bună în ierarhie) sunt mai reduse decât cele ale bărbaților; acestea se regăsesc de cele mai multe ori în locuri de muncă cu normă redusă și fără șanse de titularizare (obținerea unui post pe perioadă nedeterminată). Cel de-al treilea studiu empiric din acest capitol (bazat pe răspunsurile a 93 de doctoranzi din șase universități din România) a arătat că respondenții cred că bărbații au o situație mai bună atât la nivel național, cât și în organizațiile lor, dar există o convingere comună că organizațiile din care fac parte sunt (în general) mai egale decât societatea românească. Chiar dacă comportamentele de hărțuire sexuală nu reprezintă un motiv serios de îngrijorare în instituțiile de învățământ superior din România, cei 93 de respondenți sunt mai conștienți de existența altor forme de discriminare de gen la locul de muncă. Un aspect îngrijorător poate fi identificat cu privire la diferența de percepție dintre respondenții bărbați și femei în ceea ce privește discriminarea la locul de muncă în timpul evaluării profesionale, deoarece femeile cred (simt) că astfel de practici sunt mai răspândite.

Analizele efectuate în capitolul V ('THE GLASS CEILING IN THE PUBLIC SECTOR: ROMANIAN ELECTED AND APPOINTED OFFICIALS' – Plafonul de sticlă în sectorul public: aleși și funcționari publici în România) au arătat că femeile sunt subreprezentate în mod constant ca potențiali candidați în cadrul alegerilor locale și naționale, în timp ce raportul dintre aleșii de gen feminin și cei de gen masculin este

semnificativ în favoarea celor din urmă. Cercetarea calitativă (bazată pe analiza datelor colectate cu ajutorul interviului) a arătat că femeile care ocupă poziții manageriale în sectorul public din România tind să se considere responsabile, bune profesioniste, implicate, optimiste, respectoase și având abilități de rezolvare a problemelor, încercând în același timp să se distanțeze de caracteristicile feminine tradiționale, cum ar fi răbdarea, sociabilitatea, talentul/vocația, eleganța, carisma și empatia. Majoritatea managerilor de gen feminin tind să considere propriul succesul profesional un rezultat al muncii depuse, al perseverenței și a competenței profesionale, și nu al circumstanțelor favorabile, norocului sau șansei; majoritatea au enumerat printre problemele cu care s-au confruntat de-a lungul carierei manageriale următoarele: dificultăți legate de organizație și mediu (care au apărut în afara organizației), probleme personale și familiale (legate de îndatoririle aferente). Analiza ocupării funcțiilor decizionale ale administrației publice centrale din România a evidențiat faptul că, chiar dacă bărbații au ocupat anterior marea majoritate a pozițiilor decizionale, fiind majoritari între 2003 și 2010 la nivelul 1 (poziții care implică mai multă influență/putere), dominația lor a încetat relativ abrupt în 2011; de atunci, raportul între cele 2 genuri a rămas constant și echitabil, fiecare ocupând mai mult de 40% la ambele niveluri decizionale (ajungând la o formă de egalitate de gen în pozițiile de decizie). Cu toate acestea, schimbarea abruptă apărută între 2010 și 2011 ar putea să nu fie neapărat rezultatul unor politici publice și practici organizaționale mai sensibile la aspecte de gen, ci mai degrabă un rezultat neintenționat al măsurilor de austeritate și al reformelor structurale implementate ca răspuns la criza financiară și al efectelor pe care acestea le-au avut asupra salariilor (veniturilor) din sectorul public. Din păcate, deși dovezile sunt „contextuale”, această schimbare a componenței de gen în rândul funcțiilor decizionale ale administrației publice centrale ar putea semnala existența unei stânci de sticlă, deoarece datele arată că femeile au reușit să depășească plafonul de sticlă doar într-un context nefavorabil, în timpul unei perioade de criză organizațională caracterizate de nesiguranța și lipsă a resurselor.

Principalele cercetări empirice ale tezei de doctorat sunt cele incluse în capitolul VI ('ROMANIAN SOCIETAL ATTITUDES REGARDING GENDER. MAJORITY AND MINORITY (ROMA) VIEWS' – Atitudinile societății românești referitoare la gen. Perspective ale majorității și ale minorității), făcând referire la multiple analize exploratorii și confirmatorii asupra atitudinilor individuale ale respondenților privind 11 aspecte de gen și încercând să explice atitudinile acestora față de liderii politici masculini și feminini.

Primul aspect important observat în analiza descriptivă a datelor este că cele mai multe non-răspunsuri (de tipul: nu știu sau nu doresc să răspundă) par a fi generate de

eșantionul populației de etnie romă (cea mai mare rată de non-răspuns fiind de 29,4% în cazul întrebării legate de importanța învățământului universitar pentru fete și băieți), fapt ce poate semnala existența unor potențiale subiecte tabu în cazul acestei minorități, precum și o reticență mai mare de a împărtăși/manifesta opinii privind probleme de gen. Rezultatele generale ale analizei descriptive pentru cele patru grupuri (bazate pe gen și etnie) indică mai degrabă păreri negative legate de gen și oferă indicii multiple că România rămâne o societate tradițională în ceea ce privește egalitatea de gen și emanciparea femeilor. Cu toate acestea, cercetarea descriptivă a subliniat și unele divergențe între cele patru subgrupe principale în ceea ce privește opiniile de gen, diferențe care justifică nevoia unor analize ulterioare. În general, respondenții de gen masculin din eșantionul populației de etnie romă par să prezinte cele mai negative/tradiționaliste opinii privind egalitatea de gen, în timp ce femeile din eșantionul național prezintă cele mai reduse prejudecăți față de femei și rolul lor în societate, și sunt mai deschise/progresiste în ceea ce privește multiple probleme de gen. Celelalte două categorii analizate (respectiv bărbații din eșantionul național și respondenții de gen feminin din eșantionul populației de etnie romă) se situează undeva între primele două subgrupe din perspectiva atitudinilor de gen.

Chiar dacă analizele factoriale efectuate prezintă unele limitări care trebuie luate în considerare, având în vedere că atât testul KMO cât și testul lui Bartlett au oferit rezultate excelente pentru toate analizele, putem presupune că limitările menționate anterior au un efect marginal/redus asupra fiabilității acestor rezultate. Toate cele patru analize (efectuate pe eșantionul național, pe eșantionul populației de etnie romă, pe eșantionul respondenților de gen masculin și pe eșantionul respondenților de gen feminin) au redus numărul de variabile de la 11 la 2 componente (factori), explicând peste 50% din totalul variației variabilelor inițiale în cazul eșantionului național și peste 60% pentru celelalte trei eșantioane menționate anterior. Rezultatele analizei factoriale par a fi mai stabile (pentru toate cele patru eșantioane) în cazul celei de-a doua componente (explicând aproximativ 20% din variația totală a celor 11 variabile) care includeau următoarele variabile: (a) Studiile universitare sunt mai importante pentru un băiat decât pentru o fată; (b) În general, bărbații sunt lideri politici mai buni decât femeile, și (c) Bărbații conduc mai bine afacerile decât femeile. Această grupare a variabilelor poate însemna că opiniile privind abilitățile de conducere ale bărbaților și femeilor constituie o linie distinctivă de gândire pentru respondenți, eventual subliniind prejudecăți generale împotriva liderilor de gen feminin, prejudecăți care ar putea explica plafonul de sticlă identificat în cazul pozițiilor decizionale din mediul politic și administrativ românesc. Includerea atitudinilor față de învățământul

superior în această componentă poate fi explicată prin prisma faptului că nivelul educațional a fost adesea adus în discuție ca justificare a diferențelor dintre performanțele profesionale masculine și cele feminine, în special în ceea ce privește avansarea în carieră. Prima componentă (care a explicat între 33 și 42% din variația totală a celor 11 variabile) este mai puțin clară/definită în toate cele patru cazuri, deoarece în această componentă au fost incluse doar două variabile (cu diferite încărcări) pentru toate cele patru analize, și anume: (a) O mamă care lucrează poate fi la fel de grijulie cu copiii ei ca și o mamă care stă acasă și (b) Ambii soți trebuie să câștige bani pentru familie. Din perspectiva celor patru analize factoriale realizate, nu par să existe diferențe considerabile între cele patru eșantioane, deoarece: (a) cea de a doua componentă este identică în toate cele patru cazuri și (b) prima componentă este foarte asemănătoare în toate cele patru cazuri.

Analiza post-hoc a variației (post-hoc ANOVA) a confirmat observațiile realizate în cadrul analizei exploratorii, indicând faptul că cele mai multe diferențe apar în cazul comparației între respondenții de gen masculin din eșantionul populației de etnie romă și respondenții de gen feminin din eșantionul național, primul grup manifestând mai degrabă atitudini discriminatorii față de femei și cel de-al doilea cele mai puține/reduce atitudini discriminatorii; celelalte două grupuri (bărbații din eșantionul național și femeile din eșantionul populației de etnie romă) sunt situate între primele după grupuri din perspectiva discriminării de gen. Cel mai mare număr de diferențe semnificative statistice (în cazul a nouă din cele unsprezece comparații realizate) se întâlnesc între bărbații din eșantionul populației de etnie romă și femeile din eșantionul național, precum și între bărbații din eșantionul național și bărbații din eșantionul populației de etnie romă (în cazul a șapte din unsprezece comparații) – un număr mai mare de diferențe semnificative statistice indică o mai mare divergență între aceste grupuri. Se mai pot observa și niveluri moderate de divergență (sau similitudine) între femeile din eșantionul populației de etnie romă și femeile din eșantionul național, deoarece șase din cele unsprezece comparații sunt semnificative din punct de vedere statistic. Patru diferențe între medii sunt semnificative din punct de vedere statistic atât în cazul comparațiilor între bărbații și femeile din eșantionul populației de etnie romă, cât și între bărbații și femeile din eșantionul național; chiar dacă diferențele semnificative statistice nu se suprapun complet în cazul acestor două comparații, aceste rezultate pot indica un posibil efect al etnicității de mediere asupra atitudinilor legate de egalitatea de gen. Cel mai mic număr de diferențe semnificative din punct de vedere statistic (doar trei din cele unsprezece comparații realizate) se poate întâlni între bărbații din eșantionul național și femeile din eșantionul populației de etnie romă, arătând astfel încă o dată că aceste două

grupuri sunt destul de asemănătoare în ceea ce privește atitudinea lor față de gen și de probleme de gen diferite; această observație (similitudine) surprinzătoare merită explorarea ulterioară.

Cele 18 analize de regresie realizate în subcapitolul VI.6 ne-au permis să observăm și să explicăm atitudinile/percepțiile respondenților privind capacitățile de leadership politic ale femeilor și ale bărbaților din perspectiva celor două eșantioane principale (eșantionul național și eșantionul populației de etnie romă), precum și din perspectiva celor patru sub-eșantioane (formate din respondenți de gen masculin din eșantionul național, respondenți de gen feminin din eșantionul național, respondenți de gen masculin din eșantionul populației de etnie romă și respondenți de gen feminin din eșantionul populației de etnie romă). Toate modelele testate au fost semnificative din punct de vedere statistic, cu $p < 0,005$ dar R^2 a variat considerabil între modele, de la 0,407 (în cazul modelului 1C) la 0,608 (în cazul modelului 3A). O singură variabilă independentă a fost semnificativă din punct de vedere statistic în toate modelele, respectiv opinia că bărbații sunt mai buni decât femeile la conducerea unei afaceri, cu B mai mare de 0,680 și $\text{Sig.} = ,000$; acest lucru indică faptul că există o legătură puternică și pozitivă între opiniile privind conducerea economică și cele privind conducerea politică.

Testele/simulările efectuate prin intermediul regresiiilor pe același eșantion în condiții diferite de tratare a datelor lipsă (excluderea în listă, excluderea în pereche sau înlocuirea cu media) au generat rezultate diferite pentru fiecare dintre cele două eșantioane principale (Modelele 1 și 2) și patru subeșantioane (Modelele 3, 4, 5 și 6), așa cum am arătat în subcapitolul VI.7. Metodele diferite de tratare a datelor lipsă au influențat de asemenea și puterea explicativă a modelelor, deoarece excluderea în listă a datelor lipsă a diminuat mărimea eșantionului dar a oferit valori mai mari ale R^2 decât excluderea în pereche (cu un R^2 mai scăzut) și înlocuirea datelor lipsă cu mediile (situație în care am avut cea mai mică valoare a R^2 dar cele mai mari eșantioane).

Subcapitolul VI.7 a inclus o comparație directă mult mai nuanțată între modelul 1C (testat pe eșantionul național) și modelul 2C (testat pe eșantionul populației de etnie romă) pentru a înțelege mai bine factorii care pot influența atitudinea față de capacitățile de lideri politici ale femeilor și ale bărbaților în cazul celor două eșantioane. În cele două modele, niciuna dintre variabilele de locuire și comunitate (respectiv numărul de camere dintr-o casă, suprafața casei sau tipul localității/comunității) nu este semnificativă din punct de vedere statistic (deoarece $\text{Sig.} > 0,1$); aceeași situație apare în cazul a doi factori socio-demografici (vârsta și ultimul nivel educațional absolvit). În plus, trei dintre cele zece opinii de gen și

șapte din cele treisprezece variabile legate de încredere (și anume încrederea în Președinție, Guvern, armată, poliție, primărie, organizații non-guvernamentale și biserică) sunt, de asemenea, ne semnificative din punct de vedere statistic, astfel încât acestea nu par să influențeze atitudinea respondenților față de liderii politici de gen masculin și feminin. Alți doi factori/variabile independente (satisfacția generală personală față de modul de viață și venitul personal din luna precedentă) nu au semnificație statistică în niciunul dintre cele două modele.

Alte asemănări, din perspectiva variabilelor care sunt semnificative statistic în ambele cazuri de data aceasta, evidențiază existența unor factori comuni ambelor eșantioane care influențează atitudinea respondenților față de capacitățile de conducere politică ale bărbaților și ale femeilor. Două dintre cele zece atitudini de gen sunt semnificative din punct de vedere statistic în ambele modele, respectiv convingerea că studiile universitare sunt mai importante pentru un băiat decât pentru o fată și că bărbații sunt mai buni decât femeile la conducerea unei afaceri; alte variabile comune includ încrederea în bănci și evaluările subiective ale veniturilor gospodăriilor. Astfel, în cazul celor două eșantioane, credințele mai puternice că studiile universitare sunt mai importante pentru un băiat decât pentru o fată, că bărbații sunt mai buni decât femeile la conducerea unei afaceri, precum și aprecierile mai bune (subiective) ale veniturilor gospodăriei pot fi legate de convingeri mai puternice că bărbații sunt lideri politici mai buni decât femeile; în schimb, nivelurile mai ridicate ale încrederii în bănci sunt asociate cu convingeri mai slabe că bărbații sunt lideri politici mai buni decât femeile.

În cazul Modelului 1C (testat pe eșantionul național), celelalte variabile independente semnificative din punct de vedere statistic fac referire la atitudinile de gen ale respondenților și variabile legate de încrederea în instituții/organizații; cu excepția indicatorilor economico-financiari menționați anterior (aprecierile subiective ale veniturilor gospodăriilor), niciuna dintre celelalte variabile socio-demografice, cele legate de perspectivele respondenților sau de locuire și comunitate nu sunt semnificative din punct de vedere statistic. Modelul 2C (testat pe eșantionul populației de etnie romă) este mai complex decât Modelul 1C deoarece include un număr mai mare de variabile unice (variabile independente semnificative statistic care nu sunt prezente în celălalt model); diferența este destul de semnificativă deoarece Modelul 1C are patru variabile unice și 2C are zece astfel de variabile. În cazul Modelului 2C, trei variabile unice referitoare la atitudinile de gen ale respondenților sunt semnificative din punct de vedere statistic; astfel, credința mai puternică că un preșcolar se poate confrunta cu dificultăți dacă mama lui are un loc de muncă, că o soție care nu lucrează este la fel de

împlinită ca și una care are un loc de muncă și că, într-o relație, femeile își pot controla emoțiile mai bine decât bărbații, întăresc opiniile respondenților că bărbații sunt lideri politici mai buni decât femeile. Tot în cadrul Modelului 2C, un grad mai ridicat de încredere în Parlament este asociat cu convingeri mai slabe că bărbații sunt lideri politici mai buni decât femeile, în timp ce niveluri mai înalte de încredere în justiție și mass-media pot fi asociate cu credințe mai puternice (că bărbații sunt lideri politici mai buni decât femeile).

Genul respondentului pare să fie un factor semnificativ în cazul Modelului 2C dar nu în cazul modelului 1C, deoarece bărbații de etnie romă sunt mai predispuși decât omoloagele lor de gen feminin să creadă că bărbații sunt lideri politici mai buni decât femeile. În plus, respondenții de etnie romă care cred că lucrurile merg într-o direcția bună în România au mai multe șanse să creadă că bărbații sunt lideri politici mai buni decât femeile; această părere poate fi influențată și de venituri (obiective) mai mari ale gospodăriilor, în timp ce cheltuielile (obiective) mai ridicate ale gospodăriei au o influență opusă – trebuie totuși menționat faptul că influența celor două variabile din urmă este destul de mică.

Înainte de a discuta principalele implicații ale constatărilor noastre și de a propune politici publice și linii viitoare de cercetare, trebuie să abordăm ipotezele principale propuse în a doua secțiune a acestui rezumat și să evaluăm statutul acestora (respectiv infirmarea sau confirmarea lor) pe baza rezultatelor modelelor de regresie realizate/testate pe cele două eșantioane principale și cele patru subeșantioane (a se vedea Tabelul 3).

Tabelul 3: Statusul ipotezelor

Nr.	Ipoteza	Status	Argumente
H1	Atitudinile respondenților privind abilitățile de conducere politică ale bărbaților și ale femeilor sunt influențate de alte atitudini de gen.	Parțial confirmată	Deși nu toate cele 10 atitudini de gen incluse în modelul de regresie au fost semnificative din punct de vedere statistic în cadrul analizelor efectuate, opiniile respondenților față de afirmația că studiile universitare sunt mai importante pentru un băiat decât pentru o fată și față de afirmația că bărbații sunt mai buni decât femeile în conducerea afacerilor au furnizat în mod consecvent cei mai mari coeficienți nestandardizați și standardizați la $p < 0,05$. Astfel, aceste două atitudini au fost variabilele independente cele mai consecvente, semnificative și relevante în cele 18 analize de regresie, indicând astfel faptul că dețin un rol important în influențarea atitudinilor pe care respondenții le au față de abilitățile de conducere politică ale bărbaților și ale femeilor.
H2	Atitudinile respondenților privind abilitățile de conducere politică ale bărbaților și ale femeilor sunt influențate de încrederea în organizații.	Infirmată	Niciuna din variabilele referitoare la încrederea în organizații/instituții nu a menținut o semnificație statistică consistentă (la $p < 0,05$) în cazul modelelor de regresie efectuate pe diferite eșantioane și în condiții diferite de tratare a datelor lipsă.

H3	Atitudinile respondenților privind abilitățile de conducere politică ale bărbaților și ale femeilor sunt influențate de perspectivele referitoare la viitor.	Infirmată	Niciuna din variabilele referitoare la perspectivele viitoare ale respondenților nu a menținut o semnificație statistică consistentă (la $p < 0,05$) în cazul modelelor de regresie efectuate pe diferite eșantioane și în condiții diferite de tratare a datelor lipsă.
H4	Atitudinile respondenților privind abilitățile de conducere politică ale bărbaților și ale femeilor sunt influențate de indicatori socio-demografici.	Infirmată	Niciuna din cele trei variabile socio-demografice (de control) nu a menținut o semnificație statistică consistentă (la $p < 0,05$) în cazul modelelor de regresie efectuate pe diferite eșantioane și în condiții diferite de tratare a datelor lipsă.
H5	Atitudinile privind abilitățile de conducere politică ale bărbaților și ale femeilor sunt influențate de bunăstarea financiară a respondenților.	Infirmată	Niciuna din variabilele referitoare indicatorii de bunăstare (economico-financiari) nu a menținut o semnificație statistică consistentă (la $p < 0,05$) în cazul modelelor de regresie efectuate pe diferite eșantioane și în condiții diferite de tratare a datelor lipsă.
H6	Atitudinile respondenților privind abilitățile de conducere politică ale bărbaților și ale femeilor sunt influențate de indicatorii referitori la locuință.	Infirmată	Niciuna din variabilele referitoare la indicatorii de locuire nu a menținut o semnificație statistică consistentă (la $p < 0,05$) în cazul modelelor de regresie efectuate pe diferite eșantioane și în condiții diferite de tratare a datelor lipsă.
H7	Atitudinile respondenților privind abilitățile de conducere politică ale bărbaților și ale femeilor sunt influențate de comunitatea în care locuiesc.	Infirmată	Niciuna din variabilele referitoare la comunitatea în care locuiesc respondenții nu a menținut o semnificație statistică consistentă (la $p < 0,05$) în cazul modelelor de regresie efectuate pe diferite eșantioane și în condiții diferite de tratare a datelor lipsă.

Sursa: Autorul

Așa cum se poate observa în Tabelul 3, șase din cele șapte ipoteze principale propuse pentru a explica atitudinea respondenților față de abilitățile de conducere politică ale bărbaților și ale femeilor sunt infirmate de date, în timp ce doar o ipoteză e confirmată parțial, deoarece opiniile respondenților față de afirmația că studiile universitare sunt mai importante pentru un băiat decât pentru o fată și față de afirmația că bărbații sunt mai buni decât femeile în conducerea afacerilor au furnizat în mod consecvent cei mai mari coeficienți nestandardizați și standardizați la $p < 0,05$.

Chiar dacă majoritatea ipotezelor inițiale au fost infirmate, trebuie să subliniem că aceste rezultate, deși negative, oferă totuși o serie de informații importante asupra factorilor care influențează opiniile populației privind abilitățile de conducere politică ale bărbaților și ale femeilor, aducând astfel o contribuție importantă la literatura științifică. Concluziile de față evidențiază încă o dată natura informală și psihologică a fenomenelor de discriminare de gen și creează noi oportunități pentru cercetări viitoare.

5. Recomandări de politici publice

Principalele implicații pentru politici publice specifice care pot fi derivate din secțiunile teoretice inițiale (capitolele II și III) se referă la avantajele care decurg din asigurarea/crearea unui aparat birocratic reprezentativ și la necesitatea de a merge dincolo de implementarea doar a unor mijloacele legale pentru a reduce discriminarea de gen. Ca atare, factorii de decizie ar trebui, în prima etapă, să reconsidere politicile de personal existente pentru a se asigura că procedurile de recrutare, selecție și promovare sunt mai inclusive față de grupurile sociale dezavantajate; practicile/politicile afirmative de angajare pot asigura o reprezentare mai bună a populației în aparatul birocratic și, în consecință, politici publice mai adecvate societății. Dincolo de îmbunătățirile formale menționate mai sus (care sunt totuși necesare și constituie baza creării unor instituții inclusive), atât managerii publici cât și cei privați (sau alți factori de decizie organizaționali) trebuie să evalueze mediul de lucru pentru a identifica practicile informale dăunătoare grupurilor dezavantajate și apoi să remedieze astfel de deficiențe.

Pe baza rezultatelor prezentate în capitolul IV (în special pornind de la analiza celor douăsprezece universități din România), se poate argumenta cu ușurință că instituțiile de învățământ superior ar trebui să încurajeze mai multe femei să candideze la funcțiile executive și la cele legislative, universitățile devenind astfel un exemplu de bune practici, modele pentru mediul administrativ și cel economic local, dar și pentru propriii studenți. Deși această recomandare provine dintr-o viziune idealizată a universităților, acestea au potențialul de a exercita o influență pozitivă atât asupra comunității în care locuiesc, cât și asupra mediului înconjurător. Atât politicienii, cât și alegătorii locali pot fi influențați de universitățile inclusive (din perspectiva genului dar și a altor criterii) existente în orașele și județele lor, depășind astfel unele prejudecăți și stereotipuri dăunătoare liderilor politici de gen feminin; în consecință, mai mulți politicieni de gen feminin ar putea fi astfel motivați să se implice în procesul electoral (să candideze) și mai mulți alegători ar putea fi influențați să își pună încrederea în candidați de gen feminin. Mai mult, studenții acestor universități ar putea să transmită mai departe viziunile pozitive referitoare la femeile care ocupă poziții decizionale, contribuind astfel la realizarea unor rezultate pozitive în comunitățile lor de origine.

Universitățile ar trebui să-și reevalueze politicile de promovare, recrutare și admitere referitoare la studenți, deoarece segregarea orizontală (de gen) pare să persiste în cazul domeniilor de studiu, mai ales în STEM (unde predomină genul masculin) și al științelor sociale și umaniste (unde genul feminin este suprareprezentat). Din păcate, rolurile tradiționale de gen ale bărbaților și femeilor par a fi perpetuate în configurația educațională actuală, cel mai probabil ca urmare a socializării timpurii și a practicilor existente în învățământul preuniversitar. În acest sens, universitățile ar putea crea parteneriate cu alți furnizori de educație (de exemplu licee) prin care să încurajeze băieții și fetele din mediul preuniversitar să se implice în domenii mai puțin legate de rolurile lor tradiționale. Pe lângă continuarea și consolidarea politicilor existente care reduc hărțuirea sexuală, universitățile ar trebui să își regândească strategiile de personal și politicile de muncă pentru a asigura adoptarea unui sistem de merit real care să poată aborda în mod adecvat subreprezentarea sistemică a femeilor în mediul academic (mai ales în privința funcțiilor decizionale).

Având în vedere faptul că femeile tind să fie subreprezentate în mod constant în luarea deciziilor la nivel național (ca membri ai parlamentului, așa cum reiese Capitolul V), putem argumenta că reprezentarea mai bună a acestora în administrația publică centrală (prin crearea unei birocrății reprezentative) poate reduce sau chiar elimina efectele negative generate de reprezentarea deficitară în sfera politică. Dezvoltarea și implementarea unor politici publice (acțiuni afirmative) care să vizeze crearea unei birocrății reprezentative în cadrul administrației publice centrale ar contrabalansa unele dintre efectele negative ale supra-reprezentării politice masculine și ar putea conduce la o administrație națională mai stabilă și mai previzibilă, analizele noastre arătând că femeile sunt mai loiale organizațiilor din care fac parte, determinate, dispuse și capabile să își asume astfel de roluri.

Prima analiză descriptivă efectuată în capitolul VI a arătat că atât etnia, cât și genul influențează atitudinile individuale referitoare la gen, în timp ce societatea românească încă menține o perspectivă tradițională asupra femeilor și a rolului acestora în societate; trebuie menționat totuși că respondenții de gen feminin din eșantionul național au manifestat cele mai progresive atitudini de gen. Astfel, ar putea fi făcute recomandări pentru candidații de gen feminin care își pot concentra campania electorală și pot atrage sprijinul grupului de la care sunt șansele cele mai ridicate de a obține sprijin (și anume alegătorii de gen feminin) punând accent pe problematica de gen sau pe alte aspecte societale care ar fi altfel ignorate (de ceilalți candidați). Cu toate acestea, o strategie politică axată exclusiv pe probleme de gen implică anumite riscuri, deoarece ar putea să-i alieneze pe ceilalți potențiali alegători;

candidații trebuie să ajungă la un echilibru între problemele/subiectele mai generale și cele care vizează interesele specifice ale grupului.

Analiza factorială efectuată pe cele 11 atitudini de gen a generat rezultate consecvente și oarecum surprinzătoare în cazul celor patru eșantioane, deoarece trei variabile (referitoare la leadership economic, leadership politic și educație universitară) au fost întotdeauna grupate împreună pe cea de-a doua componentă. În timp ce legătura dintre abilitățile de conducere politică și cele de conducere economică/în afaceri nu este neapărat surprinzătoare (deoarece aceste atitudini pot fi încadrate în categoria generală a leadership-ului), faptul că atitudinile față de importanța educației universitare au fost incluse, de asemenea, în această componentă merită o discuție suplimentară. Există posibilitatea ca percepția respondenților față de educație să poată influența sau media percepția lor asupra abilităților de leadership; astfel, putem presupune că, indirect, politicile publice destinate reducerii discriminării de gen și a segregării în învățământul superior ar putea reduce prejudecata globală față de liderii de gen feminin din cele două sfere.

Analiza post-hoc a variației (post-hoc ANOVA) a evidențiat diferențe multiple între cele patru subgrupe (bărbați din eșantionul național, femei din eșantionul național, bărbați din eșantionul populației de etnie romă și femei din eșantionul populației de etnie romă), furnizând astfel dovezi consistente că atitudinile de gen sunt moderate atât de genul respondenților cât și de etnia acestora. Deși aceste rezultate nu sunt neapărat noi, ele atrag atenția asupra necesității de a aborda grupul care prezintă atitudinile cele mai părtinitoare în detrimentul femeilor, și anume bărbații de etnie romă. Perspectivele de gen tradiționale ale acestui grup sunt, fără îndoială, reflectate în tendința copiilor de etnie romă de a abandona școala mai devreme (Brüggemann, 2012, p. 41) dar și în aspirațiile educaționale mai scăzute în rândul fetelor/femeilor de această etnie (Brüggemann, 2012, p. 51). Ca atare, direcționarea unor măsuri speciale (cum ar fi campaniile de conștientizare) spre acest grup etnic, măsuri care să vizeze reducerea prejudecăților de gen poate îmbunătăți indirect situația tinerilor romi și integrarea lor socială. Pe de altă parte, având în vedere atitudinile progresiste ale femeilor din eșantionul național, putem presupune că acestea prezintă cel mai mare potențial de a transforma aceste atitudini pozitive în practici sociale. Pornind de la conceptul birocrăției reprezentative, se poate argumenta cu ușurință că prin includerea mai multor femei în aparatul de stat (instituțiile administrației publice naționale și locale), în special în pozițiile care implică un grad mai ridicat de influență în procesul decizional, putem asigura proiectarea (dezvoltarea) și punerea în aplicare a unor politici publice mai echitabile și mai sensibile la aspecte de gen.

Modelele de regresie analizate în subcapitolul VI.6 au explorat în profunzime factorii care pot influența atitudinile respondenților față de abilitățile de leadership politic deținute de femei și de bărbați, reliefând faptul că există diferite mecanisme cauzale (explicative) în cazul celor șase eșantioane. Cu toate acestea, variabilele independente care aveau un caracter oarecum subiectiv (cum ar fi alte atitudini legate de gen, încrederea în diferite organizații sau aprecierile subiective ale veniturilor gospodăriilor) au fost cei mai consistenți predictorii (variabile independente semnificative statistic) pentru opinia analizată, aducând din nou în prim plan natura psihologică și informală a discriminării de gen. Din perspectiva politicilor publice, trebuie să reamintim că cele mai potrivite măsuri pentru combaterea discriminării de gen la nivel național (a se vedea Modelul 1 al regresiei) sunt cele menite să modifice mentalitatea populației, deoarece alți factori (cum ar fi veniturile, educația, satisfacția față de calitatea vieții, indicatori legați de comunitate) nu par a influența atitudinile față de abilitățile de conducere politică ale bărbaților și ale femeilor.

Atitudinile populației de etnie romă (a se vedea Modelul 2) privind abilitățile de conducere politică ale bărbaților și ale femeilor pot fi explicate printr-o serie mai diversă de factori, atât de natură subiectivă (legați de opinii și atitudini) cât și de natură obiectivă. Deoarece convingerea că un preșcolar se poate confrunța cu dificultăți dacă mama lui lucrează/are un loc de muncă a fost statistic semnificativă în explicarea atitudinilor față de abilitățile de conducere politică, putem argumenta că servicii și facilități educaționale mai bune (cum ar fi programele de afterschool) pot duce la evoluții pozitive privind integrarea în societate a femeilor de etnie romă. Prin asistarea familiilor aparținând acestei etnii în îngrijirea copiilor, femeile ar putea fi mai puțin presate să-și dedice tot timpul acestei activități, s-ar putea reduce stigmatizarea socială față de cele care nu fac acest lucru, iar acestea ar putea să se dedice mai mult propriei educații sau să devină mai active în câmpul muncii.

Un aspect interesant care a putut fi observat în toate analizele de regresie este că educația (ultimul nivel educațional absolvit de respondenți) nu are un efect semnificativ statistic asupra atitudinilor față de liderii politici de gen masculin și feminin. Din nefericire, aceasta lucru înseamnă că politicile publice care vizează creșterea nivelului de educație nu vor afecta atitudinile referitoare la abilitățile politice ale femeilor. Același lucru se poate observa și în cazul vârstei, care a avut un efect semnificativ statistic numai în cazul respondenților de gen feminin din eșantionul populației de etnie romă, arătând astfel lipsa diferențelor între generații în aprecierea capacităților de leadership politic ale celor două

genuri, precum și ceea ce ar putea fi considerat un eșec al politicilor publice postcomuniste în ceea ce privește crearea unor atitudini și mentalități mai favorabile incluziunii de gen.

6. Potențiale cercetări viitoare

Munca depusă până în acest moment ne permite să oferim o serie de recomandări referitoare la potențiale linii de cercetare viitoare, extinzând astfel domeniul cercetării și aducând în prim plan noi oportunități pentru cercetătorii interesați de aceste fenomene, abordând astfel (indirect) unele dintre limitările inerente acestui studiu. În primul rând, unele din studiile pilot realizate pot, și ar trebui, să fie reproduse la scară mai largă, pentru a crește fiabilitatea/relevanța rezultatelor obținute. În acest sens, comparația realizată între universități și comunitățile locale (a se vedea subcapitolul IV.5 al tezei) ar trebui să fie reprodusă la nivel național, prin includerea tuturor orașelor/comunităților în care există diferite forme de studii universitare (universități locale sau extensii ale celorlalte universități). Mai mult, analiza inclusă în lucrare a fost limitată la două „cicluri electorale” (2012 și 2016), dar alți cercetători ar putea identifica/compila date pentru perioadele anterioare și ar putea prezenta o analiză mai consistentă a modului în care relația între universități și mediul local a evoluat în timp. O altă analiză care merită atenție suplimentară se referă la discriminarea de gen și fenomenele conexe din mediul academic (a se vedea subcapitolul IV.7), analiză care poate fi reprodusă la nivel național (incluzând toate universitățile din România) și extinsă pentru a include doctoranzi, studenți și masteranzi sau alți membrii ai acestor organizații; un astfel de demers este fezabil, deoarece instrumentul de colectare a datelor este deja proiectat/creat (așa cum este inclus în Anexa 1 a tezei) și poate fi ușor îmbunătățit sau adaptat la interese specifice de cercetare (dacă e cazul).

O mai bună înțelegere a discriminării de gen în sfera politică și în administrația publică poate fi dobândită prin explorarea strategiilor și tacticilor adoptate de femeile care au reușit să depășească plafonul de sticlă în aceste domenii, așa cum am încercat în subcapitolul V.3. Totuși, în timp ce o abordare calitativă este mai adecvată decât una cantitativă pentru a explora în amănunt acest subiect, eșantionul utilizat în această cercetare a fost limitat din mai multe perspective (mai ales în ceea ce privește dimensiunea acestuia și reprezentativitatea geografică). Astfel, ghidul de interviu structurat inclus în Anexa 2 a tezei poate fi îmbunătățit și utilizat pentru a colecta date mai fiabile, reprezentative la nivel național, prin extinderea

zonei geografice și a tipurilor de instituții și organizații publice din care pot fi selectați respondenții.

Alte direcții în care se poate realiza o analiză mai aprofundată se referă la rolul și reprezentarea femeilor în competițiile electorale de la nivel național și local (a se vedea subcapitolele V.2.2 și V.2.3), reprezentarea acestora în administrația publică centrală și locală (a se vedea subcapitolul V.4), precum și modul în care reprezentarea/implicarea lor în aceste domenii a evoluat în timp. O posibilă direcție de cercetare viitoare ar putea consta în analiza ponderii femeilor ca și candidați la funcții legislative naționale (în Camera Deputaților și în Senat) raportat la criteriile geografice (județene sau regionale) pentru toate ciclurile electorale anterioare (din această perspectivă datele cuprinse în subcapitolul V.2.2 au fost limitate la alegerile din 2012 și 2016). Aceeași abordare ar putea fi urmată și în cazul alegerilor locale, deoarece datele incluse în subcapitolul V.2.3 nu acoperă întreaga perioadă postcomunistă nici din perspectiva rezultatelor electorale obținute, nici din perspectiva candidării la aceste alegeri. Mai mult, cele două analize menționate mai sus ar putea fi îmbunătățite luând în considerare indicatorii socio-demografici ai electoratului sau profilul partidelor politice care au promovat și oferit sprijin candidatelor. În altă ordine de idei, o abordare calitativă, care constă în interviuri cu candidații de gen feminin (care au avut succes la diferite alegeri dar și care au pierdut cursele electorale) sau studii de caz pe această temă ar putea oferi o imagine mai aprofundată cu privire la:

- factorii contextuali (externi) și interni care au motivat femeile să se implice inițial în politică și apoi să candideze pentru un post local sau național;
- principalele obstacole pe care femeile au trebuit să le depășească în cariera politică;
- strategiile specifice adoptate în cadrul campaniilor electorale și resursele specifice pe care femeile le-au avut la dispoziție;
- stilul de management politic adoptat după câștigarea cursei electorale; și
- politicile publice (sau aspecte sociale) la care liderii politici de gen feminin tind să fie mai sensibili sau de care tind să fie mai interesați.

Bazându-se pe premisele birocrăției reprezentative (a se vedea subcapitolul II.1), cercetătorii pot explora în continuare impactul reprezentării femeilor în poziții decizionale ale administrației publice centrale asupra politicilor publice. Cercetarea prezentată în capitolul V.4 poate fi reprodusă într-o perspectivă comparativă (bazată pe clasificarea/tipologia BEIS, atât pentru pozițiile de nivel 1 decizional, cât și pentru nivelul 2) pentru a include toate statele membre ale Uniunii Europene. De asemenea, cercetătorii interesați de acest domeniu pot analiza mai sistematic legătura dintre reprezentarea femeilor în pozițiile decizionale ale

administrației publice centrale și aspecte de gen ale politicilor publice adoptate în diferite perioade. O cercetare similară ar putea fi efectuată pentru a explora potențialele legături între prezența femeilor în poziții administrative la nivel local, politicile publice locale adoptate și calitatea vieții în aceste comunități (din nou, pe baza argumentului că o birocrație mai reprezentativă va genera măsuri și programe adecvate pentru grupul reprezentat). Făcând mai bine legătura între politică și administrație, cercetătorii interesați ar putea conecta relațiile multiple dintre factorii de decizie politică (reprezentanții aleși ai poporului) și factorii de decizie din administrația publică (funcționarii numiți) și calitatea politicilor publice adoptate (dintr-o perspectivă de gen) la nivel local, național sau internațional.

Deoarece cele mai consistente și importante analize empirice incluse în această teză s-au axat pe înțelegerea atitudinilor de gen, mai ales referitor la abilitățile de conducere politică ale femeilor și ale bărbaților, capitolul VI prezintă și cel mai mare potențial de a dezvolta subiecte de cercetare viitoare. În primul rând, modelul teoretic principal (a se vedea subcapitolul VI.1.) folosit pentru a explica atitudinile privind capacitățile de conducere politică ale bărbaților și ale femeilor poate fi îmbunătățit în continuare pe baza unei analize actuale mai cuprinzătoare a literaturii de specialitate; având în vedere ritmul alert în care sunt publicate cercetări pe această temă, nu putem presupune că modelul nostru teoretic este ideal, deoarece articolele și cărțile nou apărute pot oferi argumente solide pentru includerea unor noi factori sau pentru excluderea unor variabile existente. Cercetările viitoare se pot axa, de asemenea, pe identificarea unor variabile mai potrivite care pot fi folosite ca proxy pentru principalii factori incluși în model, deoarece trebuie să recunoaștem faptul că modelul actual utilizează un număr destul de mare de variabile independente.

În afară de îmbunătățirea modelului teoretic utilizat, putem observa și o serie de limitări privind scalele (modurile de măsurare) utilizate pentru variabile; de exemplu, scala de tip Likert folosită în Barometrul de Incluziune a Romilor din 2006 pentru a măsura atitudinile de gen ale respondenților nu este neapărat una ideală, deoarece a utilizat doar patru categorii pentru a măsura efectiv răspunsul și încă două pentru non-răspunsuri. În acest sens, o scală mai complexă de cinci sau șapte niveluri, cu opțiune neutră clară² (care să nu prezinte nici acord sau dezacord cu declarația de gen făcută) poate să ofere măsurători mai precise ale atitudinilor respondenților. Alte îmbunătățiri potențiale în ceea ce privește scala de măsurare ar fi inversarea acesteia, astfel încât unu să corespundă unui grad foarte scăzut de acord și

² Lipsa unei opțiuni neutre clare ar putea obliga respondenții să aleagă un răspuns pozitiv sau unul negativ, ori unul dintre cele două non-răspunsuri (nu știu sau nu doresc să răspundă), deși niciunul din acestea nu reflectă cu adevărat atitudinile, opiniile sau convingerile lor. De exemplu, nu există o opțiune de răspuns care să corespundă credinței că liderii politici de gen feminin sau la fel de buni ca liderii politici de gen masculin.

cinci sau șapte unui grad foarte ridicat de acord cu afirmația dată. O scală de măsurare asemănătoare (de tip Likert, cu cinci sau șapte niveluri) ar putea fi utilizată și în cazul variabilelor referitoare la încrederea în organizații (unde răspunsurile au fost măsurate în cadrul Barometrului pe o scală de patru niveluri, opțiunea neutră fiind eliminată).

De asemenea, trebuie să recunoaștem că, deși datele utilizate pentru analizele efectuate în capitolul VI nu sunt în mod necesar depășite, atât societatea românească în ansamblu, cât și cercetătorii interesați de acest domeniu ar putea cu siguranță beneficia de o actualizare a acestora. Un set de date mai nou ar permite cercetătorilor și factorilor de decizie: (a) să dobândească o înțelegere mai bună și mai exactă a atitudinilor de gen în România; (b) să evalueze modul în care aceste atitudini au evoluat de-a lungul timpului și să identifice eventualii factori (acțiuni, măsuri politice sau alte evoluții ale societății) care pot influența în timp atitudinile de gen; (c) retestarea modelului teoretic dezvoltat; (d) obținerea unor date mai diverse, prin extinderea setului de întrebări referitoare la atitudinile de gen; (e) să exploreze modul în care prezența liderilor politici feminini într-o comunitate influențează atitudinile de gen, și (f) să identifice posibilele schimbări apărute între grupurile majoritare și cele minoritare între timp. Mai mult, setul de date actualizat ar putea fi utilizat de către factorii de decizie (aleși sau desemnați) pentru a elabora politici publice mai adecvate, destinate în special reducerii discriminării de gen (prin integrarea dimensiunii de gen) sau pentru a se asigura că toate politicile publice existente sau viitoare iau în considerare impactul diferențiat al acestora asupra celor două genuri.

Drept concluzii finale, după revizuirea principalelor rezultate obținute, discutarea implicațiilor și recomandărilor de politici publice și promovarea altor posibile linii de cercetare viitoare, trebuie să punem accent și principalele puncte forte ale tezei de doctorat. Una dintre cele mai importante contribuții pe care această teză le aduce literaturii științifice constă în abordarea holistică adoptată pentru studierea discriminării de gen, prin conectarea mai multor fațete ale societății românești (politică, administrație publică și educație universitară).

Un alt punct forte se referă la combinarea în cadrul metodologiei a abordărilor (metodelor și tehnicilor de cercetare) calitative și cantitative pentru a înțelege mai bine discriminarea de gen și relațiile potențiale dintre cele trei domenii principale ale societății. În plus, combinarea mai multor domenii de studiu (feminism, științe politice, studii organizaționale, politici publice, etc.), a teoriilor diferite provenind din aceste domenii, a metodelor și datelor empirice, a asigurat limitarea potențialelor prejudecăți intrinseci și a generat rezultate nuanțate și robuste.

Alte contribuții metodologice derivă din abordările adoptate în ceea ce privește analiza datelor și testarea modelelor. Teza de față a utilizat trei strategii diferite pentru a trata datele lipsă (și anume excluderea în listă, excluderea în pereche sau înlocuirea cu media) subliniind astfel modul în care aceste alegeri metodologice pot duce la rezultate divergente și adesea contradictorii și modul în care tratamentul datelor lipsă poate influența rezultatele și concluziile unei cercetări. Pe lângă utilizarea scenariilor/strategiilor diferite pentru analiza datelor lipsă, modelul a fost testat pe diferite eșantioane și subeșantioane pentru a identifica multiple modele cauzale care ar putea explica atitudinile respondenților privind capacitățile de conducere politică ale bărbaților și ale femeilor.

Trebuie de asemenea menționat faptul că rezultatele obținute în urma cercetărilor calitative și cantitative au fost fructificate prin analiza implicațiilor acestora asupra politicilor publice din domeniu, dar și prin propunerea unor politici publice specifice, cu scopul de a realiza astfel schimbări pozitive la nivelul societății.

Cuprinsul tezei de doctorat

I. INTRODUCTION	5
I.1. Aim and research objectives	5
I.2. The structure and content of the thesis	6
I.3. Methodological approaches	9
I.4. Discussions and implications	14
II. REPRESENTATIVE BUREAUCRACY AND DEMOCRATIC VALUES IN A GLOBAL CONTEXT	16
II.1. On representation	17
II.1.1. Defining representative bureaucracy	17
II.1.2. Bureaucratic representation and better policy outcomes	21
II.1.3. Discretionary power – a key factor in representation	28
II.1.4. Mediating factors in bureaucratic representation	32
II.2. Liberal neutrality: Critics and defenses	40
II.3. Distributive justice and gender	52
II.4. Back and forth: Feminism and political liberalism	61
II.5. Gender and the transnational diffusion of social movements in the context of globalization	74
II.5.1. Understanding globalization and the transnational diffusion of social movements	75
II.5.2. Feminism and globalization	82
II.5.3. From the ‘poor’ South to the ‘rich’ North: Gandhian nonviolence repertoire, self-immolation and Islamism expansion	88
II.5.4. From the ‘rich’ North to the ‘poor’ South: gender equality	95
II.5.5. Mass-media and transnational diffusion	100
II.6. Chapter conclusions	104
III. GENDER DISCRIMINATION IN ORGANIZATIONS	105
III.1. Theoretical considerations on gender discrimination	106
III.2. A brief inquiry on the causes of gender discrimination	109
III.3. The glass phenomena: Ceiling, cliff and elevator	111
III.4. Potential remedies	125
III.5. Building an analytical framework	128
III.6. Chapter conclusions	133

IV. GENDER, EDUCATION AND LOCAL COMMUNITIES	135
IV.1. Why gender and education?	137
IV.2. Education and the systemic disadvantage of minorities	140
IV.3. Gender segregation in education	146
IV.4. Representative bureaucracy and education	150
IV.5. Comparing Romanian universities with their communities	157
IV.5.1. Bucharest	159
IV.5.2. Cluj-Napoca (Cluj)	161
IV.5.3. Iași (Iași)	162
IV.5.4. Timișoara (Timiș)	164
IV.6. Educational horizontal and vertical gender segregation in EU28	166
IV.7. Gender in Romanian academia	175
IV.7.1. Methodology and data collection	176
IV.7.2. Results and discussions	178
IV.8. Chapter conclusions	193
V. THE GLASS CEILING IN THE PUBLIC SECTOR: ROMANIAN ELECTED AND APPOINTED OFFICIALS	196
V.1. The glass ceiling in the public sphere	198
V.2. Women in Romanian politics and administration: A brief comparative analysis	200
V.2.1. Female politicians and bureaucrats in the EU	200
V.2.2. Women in the Romanian national political arena	210
V.2.3. Women in the Romanian local political arena	214
V.3. A qualitative research: Breaking through the glass ceiling in Romanian public organizations	220
V.3.1. Methodological issues and data collection	221
V.3.2. Qualitative results and interpretation	222
V.4. Representative bureaucracy in Romania? Gender and leadership in central public administration	230
V.4.1. Societal values, individual attitudes and female discrimination	231
V.4.2. Women in public administration: performance issues and current developments	235
V.4.3. Methodology: Data and classifications	238
V.4.4. Results and discussions	240
V.5. Chapter conclusions	244

VI. ROMANIAN SOCIETAL ATTITUDES REGARDING GENDER. MAJORITY and MINORITY (Roma) VIEWS	247
VI.1. Introduction: The political glass ceiling	249
VI.1.1. Why general gender attitudes matter?	252
VI.1.2. Why institutional trust and outlook matter?	254
VI.1.3. Why socio-demographic indicators matter?	255
VI.1.4. Why financial wellbeing matters?	256
VI.1.5. Why community matters?	256
VI.2. Methodological issues: database, variables and measurement	258
VI.3. Descriptive analyses: Romanian societal views on gender	263
VI.4. Factorial analyses: Different samples, same results? Underlying trends	289
VI.4.1. National sample: Factorial analysis	290
VI.4.2. Roma population sample – Factorial analysis	293
VI.4.3. All male and all female respondents – Factorial analysis	295
VI.5. Do gender attitudes differ in Romania? A four group analysis	299
VI.6. Explaining attitudes regarding female and male political leaders: Multiple linear regression analyses	318
VI.6.1. Romanian vs. Roma attitudes	319
VI.6.2. Four subsamples (based on gender and ethnicity)	337
VI.7. Model comparisons	370
VI.8. Chapter conclusions	395
VII. CONCLUSIONS, POLICY RECOMMENDATIONS AND POTENTIAL FUTURE RESEARCH DIRECTIONS	402
VII.1. Main research findings and conclusions	402
VII.2. Policy implications and recommendations	412
VII.3. Future research avenues	418
ACKNOWLEDGEMENTS	423
List of figures	424

List of tables	425
REFERENCES	429
Annexes	464
Annex 1: PhD students questionnaire	465
Annex 2: Structured interview guide for female civil servants	468
Annex 3: 2006 Roma Inclusion Barometer Histograms and Q-Q plots	473
A.3.1. National and Roma sample	473
A.3.2. Male and female responses (all samples)	480
A.3.3. Four sub-groups by gender and ethnicity	488

Lista de figuri a tezei

Figure 1: The main factors that explain attitudes toward male and female political leaders	12
Figure 2: Components of representation	19
Figure 3: The relationship between client demographics and bureaucratic discretion	29
Figure 4: Effects of distributive and procedural justice on men and women	57
Figure 5: Public/private allocations under stranger/low effort conditions	59
Figure 6: Geographic distribution of suicide attacks by al-Qaeda and affiliates	94
Figure 7: The nexus between globalization, gender equality, and growth.	99
Figure 8: Gender discrimination in organization HR policies, decision-making, and enactment	111
Figure 9: The ratio of female to male employees in management in OECD countries (2004)	115
Figure 10: The perception of candidates of opposite gender applying for a management position	122
Figure 11: Ethnicity, Gender, and District Expenditures on Bilingual Education	155
Figure 12: Ethnicity, Gender, and District Efforts to Support Bilingual Education	156
Figure 13: Percentage of female doctorate graduates at ISCED level 6 in selected EU countries (2007)	173
Figure 14: Percentage of female doctorate graduates at ISCED level 6 in selected EU countries	174
Figure 15: PhD respondents' view regarding the situation of men and women in Romania	180
Figure 16: PhD respondents' view regarding the situation of men and women in their HE organizations	180
Figure 17: Representation of women in the EP (1952-2017)	201
Figure 18: Women in EU parliamentary committees	202
Figure 19: Women in EU parliamentary political groups	203
Figure 20: Representation of women in the EP and in national parliaments (as of 2010)	205
Figure 21: Representation of women in the EP and in national parliaments (lower house) as of 2017	206
Figure 22: EU Parliament staff – senior management appointments (Directors-General and Directors) between 2008 and 2016	207
Figure 23: EU Parliament staff – Head of Unit by gender and DG in 2016	208
Figure 24: EU Parliament staff – Selection of Heads of Unit by gender in 2016	208
Figure 25: EP Secretariat staff in 2016	209
Figure 26: EP Secretariat staff (1957-2016)	209
Figure 27: EP Secretariat staff in 2016 by post/job category and grade according to the career system	210
Figure 28: Female candidates (in %, out of total candidates, both chambers combined) in the 2016 parliamentary elections by county (electoral district)	213
Figure 29: 2016 Senate mandates obtained din each electoral district by gender	214
Figure 30: Male and female candidates (% of total) in the 2016 local elections – City Halls, Local Councils and County Councils combined (data aggregated by county)	215
Figure 31: Male and female candidates (% of total) for mayoral office in 2016(data aggregated by county)	215
Figure 32: Mayoral seats occupied by women (% of total seats) after the 2016 local elections (data aggregated by county)	216
Figure 33: Male and female candidates for local councils (% of total candidates) in the 2016 local elections (data aggregated by county)	217
Figure 34: Election results for local councils, by gender (% of total seats) in 2016 (data aggregated by county)	218
Figure 35: Male and female candidates for county councils (% of total candidates) in the 2016 local elections	219
Figure 36: County council seats occupied by women (% of total seats) after the 2016 local elections	219
Figure 37: Women in leadership positions in G20 (2013)	237
Figure 38: Women in national parliaments and governments across the EU (% , October 2004 to November 2015)	238
Figure 39: Women and men in the Romanian national administration (2003-2015, total)	240
Figure 40: Women and men in the Romanian national administration (2003-2015; BEIS: Basic functions)	242
Figure 41: Women and men in the Romanian national administration (2003-2015; BEIS: Economy)	242
Figure 42: Women and men in national administration (2003-2015; BEIS: Infrastructure)	243
Figure 43: Women and men in the Romanian national administration (2003-2015; BEIS: Socio-cultural functions)	243
Figure 44: Scree Plot (National sample)	291
Figure 45: Scree Plot (Roma sample)	294
Figure 46: Scree Plot (all-male sample)	297
Figure 47: Scree Plot (all female sample)	297

Figure 48: Graphic representation of group attitudes (A working mother can be just as thoughtful/careful with her children as a stay at home mother)	304
Figure 49: Graphic representation of group attitudes (A preschooler might face difficulties if his mother works/has a job)	305
Figure 50: Graphic representation of group attitudes (Having a job is a good thing, but what women want is to have a family and children)	306
Figure 51: Graphic representation of group attitudes (A wife that does not work is just as fulfilled as one that has a job)	307
Figure 52: Graphic representation of group attitudes (The best way for a woman to be independent is to have a job)	308
Figure 53: Graphic representation of group attitudes (Both husbands (spouses) must earn money for the family)	309
Figure 54: Graphic representation of group attitudes (In general, fathers can take care of children just as good as mothers can)	311
Figure 55: Graphic representation of group attitudes (In a relationship women can control their emotions better than men)	312
Figure 56: Graphic representation of group attitudes (In general men are better political leaders than women)	313
Figure 57: Graphic representation of group attitudes (University studies are more important for a boy than they are for a girl)	314
Figure 58: Graphic representation of group attitudes (Men are better than women at running/leading a business)	316
Figure 59: The independent variables included in the model	319

Lista de tabele a tezei

Table 1: Main variables used to explain attitudes towards male and female political leaders	13
Table 2: Representative bureaucracy literature at a glance	39
Table 3: Self-immolations (by country, between 1963 and 2002)	90
Table 4: The three pillars of sustainable development	107
Table 5: The representation of women in company boards in OECD countries (2004)	116
Table 6: Women in decision making positions (Europe, 1998-1999)	118
Table 7: The percent of women from the total number of managerial, legislative and official positions (1993-2002)	119
Table 8: The likelihood of appointing women in management positions (considering the previous performance of the organization)	121
Table 9: Business measures to reduce the glass ceiling	126
Table 10: Government measures to reduce the glass ceiling	126
Table 11: Proposed classification of gender discrimination theories	132
Table 12: Romanian universities according to the 2011 national ranking	157
Table 13: Sample universities and their local communities (2012 and 2016)	158
Table 14: Executive and legislative position/bodies included in the analysis (2012 and 2016)	159
Table 15: Gender integration in Academic decision making positions (Bucharest; 2012 vs. 2016)	160
Table 16: Gender integration in Community decision making positions (Bucharest; 2012 vs. 2016)	161
Table 17: Gender integration in Academic decision making positions (Cluj-Napoca, Cluj; 2012 vs. 2016)	161
Table 18: Gender integration in Community decision making positions (Cluj-Napoca, Cluj; 2012 vs. 2016)	162
Table 19: Gender integration in Academic decision making positions (Iași; 2012 vs. 2016)	163
Table 20: Gender integration in Community decision making positions (Iași; 2012 vs. 2016)	163
Table 21: Gender integration in Academic decision making positions (Timișoara/Timiș; 2012 vs. 2016)	164
Table 22: Gender integration in Community decision making positions (Timișoara/Timiș; 2012 vs. 2016)	164
Table 23: Women per 100 men graduating from ISCED levels 5-6 (across all educational fields)	167
Table 24: Fields dominated by female graduates in 2012 (female graduates as a % of all males and females graduates)	168
Table 25: Fields dominated by male graduates in 2012 (female graduates as a % of all males and females graduates)	169
Table 26: Full time academic staff (ISCED 5-6) by gender (2012-2003)	170
Table 27: Part time academic staff (ISCED 5-6) by gender (2012-2003)	171
Table 28: Full time vs. part time female academic staff (ISCED 5-6) between 2012 and 2003	172
Table 29: Male and female graduates of ISCED 6 - Doctor of Philosophy (Ph.D.) in 2012	174

Table 30: PhD students self-administered questionnaire	176
Table 31: PhD students sample description	178
Table 32: The situation of women: general vs. own organization perspective	178
Table 33: Personal traits and characteristics: male of female?	181
Table 34: One sample T Test – personal traits and characteristics	182
Table 35: Male and females opinions on personal traits and attributes	184
Table 36: Independent Samples t-test for Equality of Means (personal traits and attributes; males – females mean differences)	186
Table 37: Sexual harassment and professional gender discrimination in Romanian HE	189
Table 38: Male and females views on sexual harassment and professional gender discrimination in Romanian HE	190
Table 39: Independent Samples t-test for Equality of Means (sexual harassment and workplace gender discrimination; males – females mean differences)	192
Table 40: Complementary male and female values	199
Table 41: Underlying male and female themes	199
Table 42: Representation of women in the EP (1952-2017)	200
Table 43: Women in National Parliaments-the Lower or single House at the most recent parliamentary elections (as of June 2011)	203
Table 44: Women elected in the Romanian Chamber of Deputies	211
Table 45: Women elected in the Romanian Senate	211
Table 46: Male and female candidates (Parliamentary elections, 2012)	211
Table 47: Romanian Parliamentary candidates by gender (2012)	212
Table 48: Men and women in the 2008 - 2016 mayoral elections	216
Table 49: Men and women in the 2004 - 2016 local council elections	218
Table 50: Men and women in the 2004 - 2016 county council elections	220
Table 51: Individual definitions of success	222
Table 52: Self-assessment of female managers	223
Table 53: Factors that contributed to the success of female managers (self -assessment)	224
Table 54: Romanian national administration according to the BEIS typology (2009 vs. 2015)	238
Table 55: Data coverage of Romanian national administration institutions	239
Table 56: Questionnaire items measuring attitudes toward men and women	258
Table 57: Questionnaire items measuring trust in institutions	259
Table 58: Case Processing Summary (national and Roma sample)	264
Table 59: Descriptive statistics (national and Roma sample)	266
Table 60: Case Processing Summary (male vs. female sample)	271
Table 61: Descriptive statistics (male vs. female respondents)	272
Table 62: Case processing summary (four sub-samples)	277
Table 63: Descriptive statistics (four sub-samples)	280
Table 64: Gender attitudes variables included in the Factor analysis	289
Table 65: KMO and Bartlett's Test (National sample)	290
Table 66: Total Variance Explained (National sample)	291
Table 67: Rotated Component Matrix (National sample)	292
Table 68: KMO and Bartlett's Test (Roma sample)	293
Table 69: Total Variance Explained (Roma sample)	293
Table 70: Rotated Component Matrix (Roma sample)	294
Table 71: KMO and Bartlett's Test (all male sample)	295
Table 72: KMO and Bartlett's Test (all female sample)	295
Table 73: Total Variance Explained (all male sample)	296
Table 74: Total Variance Explained (all female sample)	296
Table 75: Rotated Component Matrix (all male sample)	298
Table 76: Rotated Component Matrix (all female sample)	298
Table 77: Descriptive statistics – four subgroups (by gender and ethnicity)	299
Table 78: Test of Homogeneity of Variances – four subgroups	300
Table 79: ANOVA (four subgroups)	301
Table 80: Robust Tests of Equality of Means (four subgroups)	302
Table 81: Multiple Comparisons (A working mother can be just as thoughtful/careful with her children as a stay at home mother) – Games-Howell	303
Table 82: Multiple Comparisons (A preschooler might face difficulties if his mother works/has a job) – Games-Howell	304

Table 83: Multiple Comparisons (Having a job is a good thing, but what women want is to have a family and children) – Games-Howell	305
Table 84: Multiple Comparisons (A wife that does not work is just as fulfilled as one that has a job) – Games-Howell	306
Table 85: Multiple Comparisons (The best way for a woman to be independent is to have a job) – Games-Howell	308
Table 86: Multiple Comparisons (Both husbands (spouses) must earn money for the family) – Games-Howell	309
Table 87: Multiple Comparisons (In general, fathers can take care of children just as good as mothers can) – Games-Howell	310
Table 88: Multiple Comparisons (In a relationship women can control their emotions better than men) – Games-Howell	311
Table 89: Multiple Comparisons (In general men are better political leaders than women) – Games-Howell	312
Table 90: Multiple Comparisons (University studies are more important for a boy than they are for a girl) – Games-Howell	314
Table 91: Multiple Comparisons (Men are better than women at running/leading a business) – Games-Howell	315
Table 92: Multiple Comparisons – Games-Howell: All variables (gender attitudes)	316
Table 93: Model 1 (National sample) descriptive statistics under conditions A, B and C	320
Table 94: Model 1 summary (National sample) under conditions A, B and Cb,c	321
Table 95: Model 1 (National sample) ANOVAa,b	322
Table 96: Model 1A Coefficients	323
Table 97: Model 1B Coefficients	325
Table 98: Model 1C Coefficients	327
Table 99: Model 2 (Roma sample) descriptive statistics under conditions A, B and C	328
Table 100: Model 2 (Roma sample) summary under conditions A, B and Cb,c	330
Table 101: Model 2 (Roma sample) ANOVAa,b	330
Table 102: Model 2A Coefficients	331
Table 103: Model 2B Coefficients	334
Table 104: Model 2C Coefficients	336
Table 105: Model 3 (National, male sample) descriptive statistics under conditions A, B and C	338
Table 106: Model 3 (National, male sample) summary under conditions A, B and Cb,c	339
Table 107: Model 3 (National, male sample) ANOVAa,b	340
Table 108: Model 3A Coefficients	341
Table 109: Model 3B Coefficients	343
Table 110: Model 3C Coefficients	344
Table 111: Model 4 (Roma, male sample) descriptive statistics under conditions A, B and C	346
Table 112: Model 4 (Roma, male sample) summary under conditions A, B and Cb,c	347
Table 113: Model 4 (Roma, male sample) ANOVAa,b	348
Table 114: Model 4A Coefficients	349
Table 115: Model 4B Coefficients	351
Table 116: Model 4C Coefficients	352
Table 117: Model 5 (National, female sample) descriptive statistics under conditions A, B and C	354
Table 118: Model 5 (National, female sample) summary under conditions A, B and Cb,c	355
Table 119: Model 5 (National, female sample) ANOVAa,b	356
Table 120: Model 5A Coefficients	357
Table 121: Model 5B Coefficients	359
Table 122: Model 5C Coefficients	360
Table 123: Model 6 (Roma, female sample) descriptive statistics under conditions A, B and C	361
Table 124: Model 6 (Roma, female sample) summary under conditions A, B and Cb,c	363
Table 125: Model 6 (Roma, female sample) ANOVAa,b	364
Table 126: Model 6A Coefficients	365
Table 127: Model 6B Coefficients	367
Table 128: Model 6C Coefficients	368
Table 129: Model 1A, 1B and 1C comparisons	372
Table 130: Model 2A, 2B and 2C comparisons	375
Table 131: Model 3A, 3B and 3C comparisons	378
Table 132: Model 4A, 4B and 4C comparisons	382
Table 133: Model 5A, 5B and 5C comparisons	385
Table 134: Model 6A, 6B and 6C comparisons	389

Table 135: Comparing Romanian and Roma attitudes on male and female political leaders	391
Table 136: On the initial research questions	402
Table 137: Confirmed and refuted hypotheses	410

Referințe bibliografice

1. Abbey, R., (2007), 'Back toward a Comprehensive Liberalism? Justice as Fairness, Gender, and Families', *Political Theory*, vol. 35, pp. 5-28.
2. Abrams, K., (1995), 'Sex Wars Redux: Agency and Coercion in Feminist Legal Theory', *Columbia Law Review*, vol. 95, pp. 304-376.
3. Abramsky, K., (2001), *Restructuring and Resistance. Diverse Voices of Struggle in Western Europe*, London: Resresres.
4. Acker, J., (2004), 'Gender, Capitalism and Globalization', *Critical Sociology*, vol. 30, no. 1, pp. 17-41.
5. Adams, J., (2007), 'Stained Glass Makes the Ceiling Visible: Organizational Opposition to Women in Congregational Leadership', *Gender & Society*, vol. 21, no. 1, pp. 80-105.
6. Adams, K.S., (2011), 'The Naked Truth: The Media's Role in Undermining Female Political Candidates', *International Journal of Politics and Good Governance*, vol. 2, no. 2, pp. 1-23.
7. Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați (ANES), (2017a), 'Reprezentarea femeilor și a bărbaților în alegerile parlamentare din 2016' [online] available at <http://anes.gov.ro/cs/groups/public/documents/document/mjaw/mde1/~edisp/1010115116200015209.pdf>, accessed on May 4, 2017.
8. Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați (ANES), (2017b), 'Reprezentarea femeilor și a bărbaților în alegerile pentru autoritățile publice locale 2016', [online] available at <http://anes.gov.ro/cs/groups/public/documents/document/mjaw/mdex/~edisp/1010115116200011009.pdf>, accessed on May 4, 2017.
9. Agustin, L., (2006), 'Contributing to "Development": Money Made Selling Sex', *Research for Sex Work*, vol. 9: pp. 8-11
10. Aikau, H.K., Erickson, K.A. and Pierce, J.L., (eds.), (2007), *Feminist Waves, Feminist Generations: Life Stories from the Academy*, Minneapolis: University of Minnesota Press.
11. Alber, A., (2013), 'Un plafond de verre plus bas dans la fonction publique? Une comparaison public/privé de l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement', *Travail, Genre et Sociétés*, vol. 2, no. 30, pp. 129-154.
12. Ali, U., Khan, A. and Munaf, S., (2013), 'Attitudes toward Women in Managerial Positions in Pakistan: A Comparative Study', *International Journal of Information and Education Technology*, vol. 3, no. 3, pp. 373-377.
13. Allport, G.W., (1954), *The Nature of Prejudice*, New York: Addison-Wesley.
14. Al-Rodhan, N.R.F. and Stoudmann, G., (2006), *Definitions of Globalization: A Comprehensive Overview and a Proposed Definition*, Geneva: Geneva Centre for Security Policy.
15. American Association of University Women, (2016), *Barriers and Bias. The Status of Women in Leadership*, Washington, DC: AAUW.
16. Andrews, K.T. and Biggs, M., (2006), 'The Dynamics of Protest Diffusion: Movement Organizations, Social Networks, and News Media in the 1960 Sit-ins', *American Sociological Review*, vol. 71, no. 5, pp. 752-777.
17. Angeles, L., (2002), 'Engendering Security and Development Discourse: Feminist Scholarship on Gender and Globalization in the Philippines', *Atlantis*, vol. 26, no. 2, pp. 14-32.
18. Antrobus, P., (2004), *The Global Women's Movement: Origins, Issues and Strategies*, London: Zed Books.

19. Anzia, S. and Berry, C., (2011), 'The Jackie (and Jill) Robinson Effect: Why Do Congresswomen Outperform Congressmen?', *American Journal of Political Science*, vol. 55, no. 3, pp. 478-493.
20. Arkorful, H.K., Doe, F. and Agyemang, C.B., (2014), 'Attitude of Private and Public Sector Employees towards Female Managers in Ghana', *International Journal of Human Resource Studies*, vol. 4, no. 3, pp. 241-253.
21. Arneson, R.J., (2003), "Liberal Neutrality on the Good: An Autopsy" in Wall, S. and G. Klosko, *Perfectionism and Neutrality*, Lanham: Rowman & Littlefield, pp. 191-218.
22. Arnot, M., (2002), 'The Complex Gendering of Invisible Pedagogies: Social Reproduction or Empowerment?', *British Journal of Sociology of Education*, vol. 23, no. 4, pp. 583-593.
23. Arulampalam, W., Booth, A.L. and Bryan, M.L., (2007), 'Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution', *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 60, no. 2, pp. 162-186.
24. Arvate, P., Firpo, S. and Pieri, R., (2014), 'Gender Stereotypes in Politics: What Changes When a Woman Becomes the Local Political Leader?', Sao Paulo, School of Economics - Center for Applied Microeconomics, Working Paper no. 1/2014, [Online] available at http://cmicro.fgv.br/sites/cmicro.fgv.br/files/arquivos/WP_1_2014.pdf.
25. Asdigian, N.L., Cohn, E.S. and Hennessey Blum, M., (1994), 'Gender Differences in Distributive Justice: The Role of Self-Presentation Revisited', *Sex Roles*, vol. 30, no. 5/6, pp. 303-318.
26. Ashenfelter, O. and Hannan, T., (1986), 'Sex Discrimination and Product Market Competition: The Case of the Banking Industry', *Quarterly Journal of Economics*, vol. 101, no. 1, pp. 149-173.
27. Astone, N.M. and McLanahan, S.S., (1991), 'Family Structure, Parental Practices and High School Completion', *American Sociological Review*, vol. 56, no. 3, pp. 309-320.
28. Asún, R.A., Rdz-Navarro, K. and Alvarado, J.M., (2016), 'Developing Multidimensional Likert Scales Using Item Factor Analysis', *Sociological Methods & Research*, vol. 45, no. 1, pp. 109-133.
29. Atwan, A.B., (2008), *The Secret History of al Qaeda*, University of California Press, California.
30. Awang, Z., Afthanorhan, A. and Mamat, M., (2016), 'The Likert Scale Analysis Using Parametric Based Structural Equation Modeling (SEM)', *Computational Methods in Social Sciences*, vol. 4, no. 1, pp. 13-21
31. Baehr, A.R., (2008), 'Perfectionism, Feminism and Public Reason', *Law and Philosophy*, vol. 27, pp. 193-222.
32. Bailey, A. and Cuomo, C., (2008), *The Feminist Philosophy Reader*, New York: McGraw-Hill.
33. Bandarage, A., (1984), 'Women in Development: Liberalism, Marxism and Marxist-Feminism', *Development and Change*, vol. 15, no. 4, pp. 495-515.
34. Bankston, C.L. III. and Caldas, S.J., (1998), 'Family Structure, Schoolmates, and Racial Inequalities in School Achievement', *Journal of Marriage and Family*, vol. 60, no. 3, pp. 715-723.
35. Barone, C., (2011), 'Some Things Never Change: Gender Segregation in Higher Education across Eight Nations and Three Decades', *Sociology of Education*, vol. 84, no. 2, pp. 157-176.
36. Baroudi, J.J. and Truman, G.E., (1992), 'Gender Differences in the Information Systems Managerial Ranks: An Assessment of Discriminatory Practices', Leonard N. Stern School of Business, New York University, Working Paper Series No. STERN IS-92-5.

37. Baxter, J., (2000), 'The Joys and Justice of Housework', *Sociology*, vol. 34, no. 4, pp. 609-631.
38. Baxter, J., Buchler, S., Perales, F. and Western, M., (2014), 'A Life-Changing Event: First Births and Men's and Women's Attitudes to Mothering and Gender Divisions of Labor', *Social Forces*, vol. 93, no. 3, pp. 989-1014.
39. Baxter, J., Haynes, M., Western, M. and Hewitt, B., (2013), 'Gender, Justice, and Domestic Work: Life Course Transitions and Perceptions of Fairness', *Longitudinal Life Course Studies*, vol. 4, no. 1, pp. 78-85.
40. Baxter, J., Hewitt, B. and Haynes, M., (2008), 'Life Course Transitions and Housework: Marriage, Parenthood, and Time on Housework', *Journal of Marriage and Family*, vol. 70, no. 2, pp. 259-272.
41. BBC News, (2006), 'Thousands Join pro-Islam Protest', 12 February, last viewed April 12 2016, (online) available at http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/4700482.stm.
42. BBC News, (2010), 'Thirty at Protest in Cardiff against anti-Islam laws', July 10, last viewed April 12 2016, (online) available at <http://www.bbc.co.uk/news/10576858>.
43. Becker, G., (1991), *A Treatise on the Family*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
44. Beere, C.A., (1990), *Gender Roles: A Handbook of Tests and Measures*, Greenwood Publishing Group.
45. Bell, M.P., McLaughlin, M.E. and Sequeira, J.M., (2002), 'Discrimination, Harassment, and the Glass Ceiling: Women Executives as Change Agents', *Journal of Business Ethics*, vol. 37, no.1, pp. 65-76.
46. Beneria, L., (2003), *Gender, Development and Globalization: Economics as if All People Mattered*, Routledge.
47. Bergeron, S., (2001), 'Political Economy Discourse of Globalization and Feminist Politics', *Signs*, vol. 26, no. 4, pp. 983-1006.
48. Berkovitch, N., Waldman, A. and Yanay, A., (2012), 'The Politics of (in)Visibility: On the Blind Spots of Women's Discrimination in the Academy', *Culture and Organization*, vol. 18, no. 3, pp. 251-275.
49. Bhavnani, R.R., (2009), 'Do Electoral Quotas Work after they are Withdrawn? Evidence from a Natural Experiment in India', *American Political Science Review*, vol. 103, no. 1, pp. 23-35.
50. Biggs, M., (2005), 'Dying Without Killing: Self-immolations, 1963-2002', in Gambetta, D., (Ed.), *Making Sense of Suicide Missions*, Oxford University Press, pp. 173-208.
51. Biggs, M., (undated), 'The Transnational Diffusion of Protest by Self-Immolation', unpublished manuscript, [Online] available at https://www.wzb.eu/www2000/zkd/zcm/pdf/presentation/biggs06_berlin.pdf.
52. Bishop, P.A. and Herron, R.L., (2015), 'Use and Misuse of the Likert Item Responses and Other Ordinal Measures', *International Journal of Exercise Science*, vol. 8, no. 3, pp. 297-302.
53. Black, I., (2010), 'Stockholm Bombing: Iraqi Group Linked to al-Qaida Praises Attack', *The Guardian*, 13 December, last viewed 12 April 2016, (online) available at <http://www.guardian.co.uk/world/2010/dec/13/stockholm-bomber-praised-islamist-website>.
54. Black, S.E. and Brainerd, W., (2004), 'Importing Equality? The Impact of Globalization on Gender Discrimination', *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 57, no. 4, pp. 540-559.
55. Blair, J., (2010), 'On Difference and Capital: Gender and the Globalization of Production', *Signs*, vol. 36, no. 1, pp. 203-226.
56. Blau, F.D. and Kahn, L.M., (2000), 'Gender Differences in Pay', *Journal of Economic*

- Perspectives*, vol. 14, no. 4, pp. 75-99.
57. Blau, F.D. and Kahn, L.M., (2007), 'The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can?', *Academy of Management Perspectives*, vol. 21, no. 1, pp. 7-23.
 58. Bobbitt-Zeher, D., (2011), 'Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies and Gender Composition of Workplace', *Gender & Society*, vol. 25, no. 6, pp. 764-786.
 59. Bourdieu, P., (1973), 'Cultural Reproduction and Social Reproduction', in Brown, R. (ed.), *Knowledge, Education and Cultural Change*, London: Tavistock, 1973.
 60. Boyer, J.H., (2008), *Breaking Through the Brass Ceiling: Women Soldiers in the American Military*, Florida University Press.
 61. Bradbury, M.D. and Kellough, J.E., (2008), 'Representative Bureaucracy: Exploring the Potential for Active Representation in Local Government', *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 18, no. 4, pp. 697-714.
 62. Bradbury, M.D. and Kellough, J.E., (2008), 'Representative Bureaucracy: Exploring the Potential for Active Representation in Local Government', *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 18, no. 4, pp. 697-714.
 63. Bradbury, M.D. and Kellough, J.E., (2011), 'Representative Bureaucracy: Assessing the Evidence on Active Representation', *American Review of Public Administration*, vol. 41, no. 2, pp. 157-167.
 64. Brehm, J., Gates, S. and Gomez, B., (2000), 'Donut Shops, Speed Traps, and Paperwork: Supervision and the Allocation of Time to Bureaucratic Tasks', in Meier, K.J. and Kraus, G.A., *Politics, Policy, and Organizations: Essays in the Scientific Study of Public Bureaucracy*, Ann Arbor: University of Michigan Press, 2000, pp. 133-159.
 65. Brennan, S., (2008), 'Challenging Liberalism: Feminism as Political Critique by Lisa H. Schwartzman' (book review), *Hypatia*, vol. 23, no. 1, pp. 220-223.
 66. Brom, F.W.A. and van der Burg, W., (2009), 'Eine Verteidigung der Staatlichen Neutralität', in K.P. Rippe (Hrsg.), *Angewandte Ethik in der pluralistischen Gesellschaft*, Freiburg, CH: Freiburger Universitätsverlag, pp. 53-82. Available in English at http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1463289.
 67. Broockman, D.E., (2014), 'Do Female Politicians Empower Women to Vote or Run for Office? A Regression Discontinuity Approach', *Electoral Studies*, vol. 34, pp. 190-204.
 68. Brown, W., (1995), *States of Injury: Power and Freedom in Late Modernity*, Princeton: Princeton University Press.
 69. Brüggemann, C., (2012), *Roma Education in Comparative Perspective. Findings from the UNDP/World Bank/EC Regional Roma Survey*, Roma Inclusion Working Papers, Bratislava: United Nations Development Programme.
 70. Bryson, V., (2003), *Feminist Political Theory. An Introduction*, New York, N.Y.: Palgrave-MacMillan.
 71. Burns, N., Schlozman, K.L. and Verba, S., (2001), *The Private Roots of Public Action: Gender, Equality, and Political Participation*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
 72. Çağatay, N. and Ertürk, K., (2004), 'Gender and globalization: a macroeconomic perspective', Policy Integration Department - World Commission on the Social Dimension of Globalization, International Labour Office, Geneva, Working Paper No. 19.
 73. Caplan, N., Choy, M.H. and Whitmore, J.K., (1991), *Children of the Boat People: A Study of Educational Success*, Ann Arbor: University of Michigan Press.
 74. Carifio, J. and Perla, R., (2008), 'Resolving the 50-year Debate Around Using and Misusing Likert Scales', *Medical Education*, vol. 42, no. 12, pp. 1150-1152.

75. Carnes, M., Morrissey, C., Geller, S.E., (2008), 'Women's Health and Women's Leadership in Academic Medicine: Hitting the Same Glass Ceiling?', *Journal of Women's Health*, vol. 17, no. 9, pp. 1453-1452.
76. Carpenter, D.P., (2001), *The Forging of Bureaucratic Autonomy*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
77. Carr, L., Szalacha, L., Barnett, R., Caswell, C. and Inui, T., (2003), 'A Ton of "Feathers": Gender Discrimination in Academic Medical Careers and How to Manage It', *Journal of Women's Health*, vol. 12, no. 10, pp. 1009-1018.
78. Carr, M., Chen, M.A. and Tate, J., (2000), 'Globalization and Home-based Workers', *Feminist Economic*, vol. 6, no. 3, pp. 123-142.
79. Carr, P.R. and Klassen, T.R., (1997), 'Different Perceptions of Race in Education: Racial Minority and White Teachers', *Canadian Journal of Education*, vol. 22, pp. 67-81.
80. Casimir, A., (2013), 'The Concept of Feminist Justice in African Philosophy: A Critical Exposition of Dukor's Propositions on African Cultural Values', *Open Journal of Philosophy*, vol. 3, no.1A, pp. 178-184.
81. Chabot, S. and Duyvendak, J.W., (2002), 'Globalization and Transnational Diffusion between Social Movements: Reconceptualizing the Dissemination of the Gandhian Repertoire and the "Coming Out" Routine', *Theory and Society*, vol. 31, no. 6, pp. 697-740.
82. Chabot, S., (2004), 'Framing, Transnational Diffusion, and African-American Intellectuals in the Land of Gandhi', *International Review of Social History*, vol. 49 (supplement), pp. 19-40.
83. Chan, J.C., (1991), 'Response-Order Effects in Likert-Type Scales', *Educational and Psychological Measurement*, vol. 51, no. 3, pp. 531-540.
84. Charles, M. and Bradley, C., (2002). 'Equal but Separate? A Cross-national Study of Sex Segregation in Higher Education', *American Sociological Review*, vol. 67, pp. 573-599.
85. Chartered Institute of Management Accountants, (undated), *Breaking Glass: Strategies for Tomorrow's Leaders*, London: CIMA.
86. Chartered Institute of Personnel and Development, (2007), *Women in the Boardroom: The Risks of Being at the Top*, London.
87. Chen, Z., Ge, Y., Lai, H. and Wan, C., (2013), 'Globalization and Gender Wage Inequality in China', *World Development*, vol. 44, pp. 256-266.
88. Cheng, C. and Tavits, M., (2011), 'Informal Influences in Selecting Female Political Candidates', *Political Research Quarterly*, vol. 64, no. 2, pp. 460-471.
89. Cherng, H.-Y.S. and Halpin, P.F., (2016), 'The Importance of Minority Teachers: Student Perceptions of Minority Versus White Teachers', *Educational Researcher*, vol. 45, no. 7, pp. 407-420.
90. Choudhury, C.A., (2008), '(Mis)Appropriated Liberty: Identity, Gender Justice, and Muslim Personal Law Reform in India', *Columbia Journal of Gender and Law*, vol. 17, no. 1, pp. 45-110.
91. Choudhury, C.A., (2009), 'Empowerment or Estrangement?: Liberal Feminism's Visions of the "Progress" of Muslim Women', *Law Forum*, vol. 39, no. 2, pp. 153-172.
92. Clark, C. and Clark, J., (1993), 'The Gender Gap in 1988: Compensation, Pacifism and Indirect Feminism', in Lovelace, L.D, (ed.) *Women in Politics: Outsiders or Insiders?*, Englewood Hills, N.J.: Prentice-Hall, 1993.
93. Clay-Warner, J., Culatta, E. and James, K.R., (2013), 'Gender and Organizational Justice Preferences', *Sociology Compass*, vol. 7, no. 12, pp. 1074-1084.
94. Cleveland, J.N., Vescio, T.K. and Barnes-Farrell, J.L., 'Gender Discrimination in Organizations', in Dipboye, R.L., and Colella, A. (eds.), (2005), *Discrimination at Work:*

- The Psychological and Organizational Bases*, Mahwah, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2005, pp. 149-176.
95. Colella, A. and Stone, D.L., (2005), 'Workplace Discrimination towards Persons with Disabilities: A Call for Some New Research Directions', in Dipboye, R.L. and Colella, A. (eds.), *Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases*, Mahwah, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2005, pp. 227-254.
 96. Connell, R., (2006), 'Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites', *Public Administration Review*, vol. 66, no. 6, pp. 837-849.
 97. CONSAD Research Corporation, (2009), *An Analysis of the Reasons for the Disparity in Wages Between Men and Women*, Washington, U.S. Department of Labor.
 98. Cook, K.S. and Hegtvedt, K.A., (1983), 'Distributive Justice, Equity, and Equality', *Annual Review of Sociology*, vol. 9, pp. 217-241.
 99. Cornwall, A., Gideon, J. and Wilson, K., (2008), 'Introduction: Reclaiming Feminism: Gender and Neoliberalism', *Institute of Development Studies Bulletin*, vol. 39, no. 6, pp. 1-9.
 100. Corsianos, M., (2009), *Policing and Gendered Justice: Examining the Possibilities*, Toronto: University of Toronto Press.
 101. Cotter, D.A, Hermsen, J.M. and Vanneman, R., (2011), 'The End of the Gender Revolution? Gender Role Attitudes from 1977 to 2008', *American Journal of Sociology*, vol. 117, no. 1, pp. 259-289.
 102. Cotter, D.A., Hermsen, J.M., Ovadia, S. and Vanneman, R., (2001), 'The Glass Ceiling Effect', *Social Forces*, vol. 80, no. 2, pp. 655-682.
 103. Cribb, J., Disney, R. and Sibieta, L., (2014), *The Public Sector Workforce: Past, Present and Future*, The Institute for Fiscal Studies.
 104. Critzer, J.W. and Rai, K.B., (1998), 'Blacks and Women in Public Higher Education: Political and Socioeconomic Factors Underlying Diversity at the State Level', *Journal of Women Politics & Policy*, vol. 19, no. 1, pp. 19-38.
 105. Cross, S.E. and Madson, L., (1997), 'Models of the Self: Self-construals and Gender', *Psychological Bulletin*, vol. 122, no. 1, pp. 5-37.
 106. Cuesta, M. and Witt, A.-K., (2014), 'How Gender Conscious Pedagogy in Higher Education can Stimulate Actions for Social Justice in Society', *Social Inclusion*, vol. 2, no. 1, pp. 12-23.
 107. Cundiff, N.L. and Komarraju, M., (2008), 'Gender Differences in Ethnocultural Empathy and Attitudes toward Men and Women in Authority', *Journal of Leadership & Organizational Studies*, vol. 15, no. 1, pp. 5-15.
 108. D'Agostino, M.J., (2015), 'The Difference that Women Make: Government Performance and Women-Led Agencies', *Administration and Society*, vol. 47, no. 5, pp. 532-548.
 109. Davies-Netzley, S.A., (1998), 'Women above the Glass Ceiling. Perceptions on Corporate Mobility and Strategies for Success', *Gender and Societies*, vol. 12, no. 2, pp. 339-355.
 110. de Gasquet, B., (2010), 'The Barrier and the Stained-Glass Ceiling. Analyzing Female Careers in Religious Organizations', *Sociologie du Travail*, vol. 52, no. 1, pp. 22-39.
 111. de Winter, J.C.F. and Dodou, D., (2012), 'Five-Point Likert Items: T Test versus Mann-Whitney-Wilcoxon', *Practical Assessment, Research & Evaluation*, vol. 15, no. 11, pp. 1-16.
 112. Dee, T., (2005), 'A Teacher Like Me: Does Race, Ethnicity, or Gender Matter?', *American Economic Review*, vol. 95, pp. 158-165.

113. Desai, M., (2007), 'The Messy Relationship between Feminisms and Globalizations', *Gender & Society*, vol. 21, no. 6, pp. 797-803.
114. Desposato, S, and Norrander, B., (2009), 'The Gender Gap in Latin America', *British Journal of Political Science*, vol. 39, no. 1, pp. 141-162.
115. Deutsch, F.M., Ruble, D.N., Fleming, A., Brooks-Gunn, J. and Stangor, C., (1988), 'Information-seeking and Maternal Self-definition during the Transition to Motherhood', *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 55, no. 3, pp. 420-431.
116. Dicken, P., (1992), *Global Shift: The Internationalization of Economic Activity*, Guilford Press, London.
117. Dinerman, B., (1971), 'Sex Discrimination in Academia', *The Journal of Higher Education*, vol. 42, no. 4, pp. 253-264.
118. Dipboye, R.L. and Colella, A., (2005), 'An Introduction', in Dipboye, R.L. and Colella, A. (eds.), *Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases*, Mahwah, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2005, pp. 1-8.
119. Dolan, J., (2000), 'The Senior Executive Service: Gender, Attitudes and Representative Bureaucracy', *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 10, no. 3, pp. 513-519.
120. Dolan, J., (2002), 'Representative Bureaucracy in the Federal Executive: Gender and Spending Priorities', *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 12, no. 2, pp. 353-375.
121. Dolan, K and Sanbonmatsu, K., (2009), 'Gender Stereotypes and Attitudes toward Gender Balance in Government', *American Politics Research*, vol. 37, pp. 409-428.
122. Dolan, K., (2008), 'Is There a "Gender Affinity Effect" in American Politics? Information, Affect, and Candidate Sex in U.S House Elections', *Political Research Quarterly*, vol. 61, no. 1, pp. 79-89.
123. Dolan, K., (2010), 'The Impact of Gender Stereotyped Evaluations on Support for Women Candidate', *Political Behavior*, vol. 32, pp. 69-88.
124. Dollar, D., Fisman, R. and Gatti, R., (2001), 'Are Women Really the 'Fairer' Sex? Corruption and Women in Government', *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 46, no. 4, pp. 423-429.
125. Dong, X.Y., MacPhail, F., Bowles, P. and Ho, S.P.S., (2004), 'Gender Segmentation at Work in China's Privatized Rural Industry: Some Evidence from Shandong and Jiangsu', *World Development*, vol. 32, no. 6, pp. 979-998.
126. Dooly, M., Vallejo, C. and Unamuno, V., (2009), 'Thematic Report: Linguistic Minorities', part of the Institute for Policy Studies in Education project *Educational Policies that Address Social Inequality*, EACEA Action 6.1.2. London: IPSE. [Online] available at <http://www.epasi.eu/ThematicReportLIN.pdf>
127. Doucet, A., (2009), 'Dad and Baby in the First Year: Gendered Responsibilities and Embodiment', *The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, vol. 624, no.1, pp. 78-98.
128. Dovi, S., (2002), 'Preferable Descriptive Representative: Will Just Any Woman, Black or Latino Do?', *American Political Science Review*, vol. 96, pp. 729-744.
129. Dovidio, J.F. and Hebl, M.R., (2005), 'Discrimination at the Level of the Individual: Cognitive and Affective Factors', in Dipboye, R.L. and Colella, A. (eds.), *Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases*, Mahwah, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2005, pp. 11-35.
130. Dowding, K, Peter, J., Mergoupis, T. and van Vugt, Mark, (2000), 'Exit, Voice and Loyalty: Analytic and Empirical Developments', *European Journal of Political Research*, vol. 37, no. 4, pp. 469-495.

131. Drolet, M., (2011), 'Why Has the Gender Wage Gap Narrowed?', *Perspectives on Labour and Income*, vol. 23, no. 2, pp. 3-13.
132. du Prel, J.-B., Röhrig, B., Hommel, G. and Blettner, M., (2010), 'Choosing Statistical Tests. Part 12 of a Series on Evaluation of Scientific Publications', *Deutsches Ärzteblatt International*, vol. 107, no. 19, pp. 343-348.
133. Duguet, E. and Petit, P., (2005), 'Hiring Discrimination in the French Financial Sector: An Econometric Analysis on Field Experiment Data', *Annales d'Economie et de Statistique*, no. 78, pp. 79-102.
134. Duman, F., (2012), 'The Roots of Modern Feminism: Mary Wollstonecraft and the French Revolution', *International Journal of Humanities and Social Science*, vol. 2, no. 9, pp. 75-89.
135. Dworkin, R., (1985), *A Matter of Principle*, Cambridge, Harvard University Press.
136. Dyer, S.K. (ed.), (2004), *Tenure Denied: Cases of Sex Discrimination in Academia*, Washington: American Association of University Women Educational Foundation and American Association of University Women Legal Advocacy Fund.
137. Eagly, A.H. and Johnson, B.T., (1990), 'Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis', *Psychological Bulletin*, vol. 108, no. 2, pp. 233-256.
138. Eagly, A.H. and Karau, S.J., (2002), 'Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders', *Psychological Review*, vol. 109, no. 3, pp. 573-598.
139. Eagly, A.H., (1978), 'Sex Differences in Influenceability', *Psychological Bulletin*, vol. 85, no. 1, pp. 86-116.
140. Eckhard, S., (2014), 'Bureaucratic Representation and Ethnic Bureaucratic Drift: A Case Study of United Nations Minority Policy Implementation in Kosovo', *American Review of Public Administration*, vol. 44, no. 5, pp. 600-621.
141. Edwards, M., (1977), *Kvinnor och politik*, Stockholm: Liberförlag.
142. Edwards, A.R., (1983), 'Sex Roles: A Problem for Sociology and for Women', *Journal of Sociology*, vol. 19, no. 3, pp. 385-412.
143. Egalite, A.J., Kisida, B. and Winters, M.A., (2015), 'Representation in the Classroom: The Effect of Own-race Teachers on Student Achievement', *Economics of Education Review*, vol. 45, pp. 44-52.
144. Eisenstein, H., (2005), 'A Dangerous Liaison? Feminism and Corporate Globalization', *Science & Society*, vol. 69, no. 3, pp. 487-518.
145. Eisenstein, Z., (1981), *The Radical Future of Liberal Feminism*, New York: Longman.
146. El Shahed, Salma, "Egypt needs a neutral state" in *The Guardian*, July 5th 2011, available online at <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/belief/2011/jul/05/egypt-church-state-secularism>.
147. Elamir, E. and Sadeq, H., (2010), 'Ordinal Regression to Analyze Employees' Attitudes Towards the Application of Total Quality Management', *Journal of Applied Quantitative Methods*, vol. 5, no. 4, pp. 647-658.
148. Entwisle, D., Alexander, K., Steffel, L., (1994), 'The Gender Gap in Math: Its Possible Origins in Neighborhood Effects', *American Sociological Review*, vol. 59, no. 6, pp. 822-838.
149. Ernst & Young, (2013), *Worldwide Index of Women as Public Sector Leaders – Opening Doors for Women Working in Government*, Ernst & Young.
150. Esarey, J. and Chirillo, G., (2013), "'Fairer Sex' or Purity Myth? Corruption, Gender, and Institutional Context", *Politics & Gender*, vol. 9, pp. 361-389.
151. Eschle, C. and Maignasha, B., (2007), 'Rethinking Globalised Resistance: Feminist Activism and Critical Theorising in International Relations', *The British Journal of Politics & International Relations*, vol. 9, pp. 284-301.

152. Eschle, C., (2004), 'Constructing "the Anti-globalization Movement"', *International Journal of Peace Studies*, vol. 9, no. 1, pp. 61-84.
153. Espírito-Santo, A., (2016), 'Citizens' Attitudes towards Descriptive Representation: The Case of Women in Portugal', *European Journal of Women's Studies*, vol. 23, no. 1, pp. 43-59.
154. Esteve-Volart, B. and Bagues, M., (2012), 'Are Women Pawns in the Political Game? Evidence from Elections to the Spanish Senate', *Journal of Public Economics*, vol. 96, no. 3-4, pp. 387-399.
155. Étienne, R., Tozzi, P. and Verkest, H., (2009), 'Thematic Report: Religious Minorities', part of the Institute for Policy Studies in Education project *Educational Policies that Address Social Inequality*, EACEA Action 6.1.2. London: IPSE. [Online] available at <http://www.epasi.eu/ThematicReportREL.pdf>.
156. Eulau, H. and Karpis, P.D., (1977), 'The Puzzle of Representation: Specifying Components of Responsiveness', *Legislative Studies Quarterly*, vol. 2, p. 233-254.
157. European Commission, (2010), *Database on Women and Men in Decision-making (WMID): Methodology*, EC.
158. European Commission, (2010). *Report on Equality between Women and Men 2010*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
159. European Commission, (2013), *Women and Men in Leadership Positions in the European Union, 2013 – A Review of the Situation and Recent Progress*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
160. European Commission, (2016), *Report on Equality between Women and Men 2015*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
161. European Commission, (undated), 'National Administrations', [Online] available at http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/public-administration/national-administrations/index_en.htm, accessed on March 9, 2016.
162. European Parliament, (2015), *Empowering Women and Girls through Education*, Brussels: European Union.
163. European Parliament, (2017a), *Women in the European Parliament. Political Posts*, Brussels: European Union.
164. European Parliament, (2017b), *Women in the European Parliament. Administrative Posts*, Brussels: European Union.
165. European Parliament, (undated), *Femeile în Parlamentul European*, [online] available at [webpagehttp://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2011/0001/P7_PUB\(2011\)0001_RO.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2011/0001/P7_PUB(2011)0001_RO.pdf), downloaded at 30.04.2014.
166. European Public Service Union, (2016), 'Cuts in Public Sector Pay and Employment: The Ongoing Impact on Women in the Public Sector', [Online] available at http://epsu.org/IMG/pdf/Impact_of_cuts_Women.pdf, accessed on March 15, 2016.
167. European Public Service Union, (undated), 'The Wrong Target – How Governments Are Making Public Sector Workers Pay for the Crisis', [Online] available at http://www.epsu.org/IMG/pdf/Pay_cuts_report.pdf, accessed on March 15, 2016.
168. Eurostat, (2015), *Education and Training (edtr) Database*, [Online] available at <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
169. Eurydice, (2010), *Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe*, Brussels: European Commission/ Education, Audiovisual and Culture Executive Agency.
170. Evans, J., (1995), *Feminist Theory Today: An Introduction to Second-Wave Feminism*, Thousand Oaks, CA: Sage.
171. Evans, S.M., (2002), 'Re-viewing the Second Wave', *Feminist Studies*, vol. 28, pp. 259-267.

172. Ewelukwa, U.U., (2005), 'Centuries of Globalization; Centuries of Exclusion: African Women, Human Rights, and the New International Trade Regime', *Berkeley Journal of Gender, Law & Justice*, vol. 20, no.1, pp. 75-149.
173. Faluci, S., (1991), *Backlash: The Undeclared War against American Women*, New York: Doubleday.
174. Federici, S., (1999), 'Reproduction and Feminist Struggle in the New International Division of Labor', in Dalla Costa M. and F. Dalla Costa. (eds.), *Women, Development and Labor of Reproduction. Struggles and Movement*, Trenton (N.J.): Africa World Press, 1999, pp. 47-82.
175. Federici, S., (2002), 'Women, Reproduction and Globalization', in Reysoo, F. (ed), *Economie mondialisée et identités de genre, Actes du colloque de l'IUED*, Geneva: Commission Nationale Suisse pour l'UNESCO/DDC/IUED, [Online] available at http://graduateinstitute.ch/files/live/sites/iheid/files/sites/genre/shared/Genre_docs/2887_Actes2002/04_federici.pdf.
176. Fernea, E.W., (2000), 'Islamic Feminism Finds a Different Voice: The Muslim Women's Movement is Discovering its Roots in Islam, Not in Imitating Western Feminists', *Foreign Service Journal*, no. 24, pp. 29-31.
177. Folke, O. and Rickne, J., (2012), 'Female Representation but Male Rule? Party Competition and the Political Glass Ceiling', IFN Working Paper No. 923, [Online] available at <http://www.ifn.se/wfiles/wp/wp923.pdf>.
178. Forsyth, D.R., Heiney, M.M. and Wright, S.S., (1997), 'Biases in Appraisals of Women Leaders', *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, vol. 1, no. 1, pp. 98-103.
179. Fortin, N.M., (2005), 'Gender Role Attitudes and the Labour-Market Outcomes of Women Across OECD Countries', *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 21, no. 3, pp. 416-438.
180. Foster, M., (1988), *Black Teachers on Teaching*, New York, N.Y.: New Press.
181. Fox, R.L. and Lawless, J.L., (2011), 'Envisioning a Candidacy: Gendered Perceptions and Political Candidates: A Central Barrier to Women's Equality in Electoral Politics', *American Journal of Political Science*, vol. 55, no. 1, pp. 59-73.
182. Fox, R.L. and Schuhmann, R.A., (1999), 'Gender and Local Government: A Comparison of Women and Men City Managers', *Public Administration Review*, vol. 59, no. 3, pp. 231-242.
183. Frankforter, S.A., (1996), 'The Progression of Women beyond the Glass Ceiling', *Journal of Social Behavior and Personality*, vol. 11, no. 5, pp. 121-132.
184. Frankovic, K.A., (1982), 'Sex and Politics – New Alignments, Old Issues', *PS: Political Science and Politics*, vol. 15, no. 3, pp. 439-448.
185. Frederickson, H.G. (ed.), (1993), *Ethics in Public Administration*, New York: M.E. Sharpe.
186. Freeman, C., (2001), 'Is Local: Global as Feminine: Masculine? Rethinking the Gender of Globalization', *Signs*, vol. 26, no. 4, pp. 1007-1037.
187. Fulton, S.A., (2012), 'Running Backwards and in High Heels: The Gendered Quality Gap and Incumbent Electoral Success', *Political Research Quarterly*, vol. 65, pp. 303-314.
188. Furno, M., (2014), 'Returns to Education and Gender Gap', *International Review of Applied Economics*, vol. 28, no. 5, pp. 628-649.
189. Galanaki, E., Papalexandris, N. and Halikias, J., (2009), 'Revisiting Leadership Styles and Attitudes towards Women as Managers in Greece 15 Years Later', *Gender in Management: An International Journal*, vol. 24, no. 7, pp. 484-504.

190. Garcia, K., (2014), 'Islamic Feminism in the Time of Democracy', *Law School Student Scholarship Paper*, no. 472, [Online] available at http://scholarship.shu.edu/student_scholarship/472,
191. Gatens, M., (1991), *Feminism and Philosophy. Perspectives on Difference and Equality*, Cambridge: Polity Press.
192. Gelfand, M.J., Nishii, L.H., Raver, J.L. and Schneider, B., (2005), 'Discrimination in Organizations: An Organizational-Level Systems Perspective', in Dipboye, R.L. and Colella, A. (eds.), *Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases*, Mahwah, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2005, pp. 89-118.
193. Gerson, G., (2002), 'Liberal Feminism: Individuality and Oppositions in Wollstonecraft and Mill', *Political Studies*, vol. 50, pp. 794-810.
194. Giddens, A., (1990), *The Consequences of Modernity*, Polity Press, Cambridge.
195. Giddens, A., (1998), *The Third Way, the Renewal of Social Democracy*, Polity Press, Cambridge.
196. Gilardi, F., (2015), 'The Temporary Importance of Role Models for Women's Political Representation', *American Journal of Political Science*, vol. 59, no. 4, pp. 957-970.
197. Gill, R., (2006), 'Global Feminism: Trends in the Literature', *Organization*, vol. 13, no. 4, pp. 589-598.
198. Gilligan, C., (1982), *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*, Cambridge, M.A.: Harvard University Press.
199. Ginzberg, L.D., (2002), 'Re-viewing the First Wave', *Feminist Studies*, vol. 28, pp. 419-434.
200. Giulianotti, R. and Robertson, R., (2007), 'Forms of Glocalization: Globalization and the Migration Strategies of Scottish Football Fans in North America', *Sociology*, vol. 41, no. 1, pp. 133-152.
201. Goel, S., (2014), 'Bureaucratic Attitudes'- An Intermediary Variable of Policy Performance', *Vision*, vol. 18, no. 4, pp. 299-308.
202. Goetz, A.M., (2003), 'Women's Education and Political Participation', Background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2003/4 – Gender and Education for All: The Leap to Equality, [Online] available at <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001467/146770e.pdf>.
203. Gray, M.M., Kittilson, M.K. and Sandholtz, W., (2006), 'Women and Globalization: A Study of 180 Countries, 1975-2000', *International Organization*, vol. 60, no. 2, pp. 293-333.
204. Grissom, J.A., Kern, E.C. and Rodrigues, L.A., (2015), 'The "Representative Bureaucracy" in Education: Educator Workforce Diversity, Policy Outputs, and Outcomes for Disadvantaged Students', *Educational Researcher*, vol. 44, no. 3, pp. 185-192.
205. Grissom, J.A., Nicholson-Crotty, J. and Keiser, L., (2012), 'Does My Boss's Gender Matter? Explaining Job Satisfaction and Employee Turnover in the Public Sector', *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 22, no. 4, pp. 649-673.
206. Guyot, J.F., (1998), 'Representative Bureaucracy Recast', *Public Administration Review*, vol. 58, pp. 376-377.
207. Haavio-Mannila, E., (1979), 'How Women Become Political Actors: Female Candidates in Finnish Elections', *Scandinavian Political Studies*, vol. 2, no. 4, pp. 351-271.
208. Hamidullah, M.F., Riccucci, N.M. and Pandey, S.K., (2015), 'Women in City Hall: Gender Dimensions of Managerial Values', *American Review of Public Administration*, vol. 45, no. 3, pp. 247-262.
209. Hampton, J., (1997), *Political Philosophy*, Boulder: Westview Press.

210. Han, L. and Li, T., (2009), 'The Gender Difference of Peer Influence in Higher Education', *Economics of Education Review*, vol. 28, no. 1, pp. 129-134.
211. Hartley, C. and Watson, L., (2010), 'Is A Feminist Political Liberalism Possible?', *Journal of Ethics & Social Philosophy*, vol. 5, no. 1, pp. 1-21.
212. Haslam, S.A. and Ryan, M.K., (2008), 'The Road to the Glass Cliff: Differences in the Perceived Suitability of Men and Women for Leadership Positions in Succeeding and Failing Organizations', *The Leadership Quarterly*, vol. 19, no. 5, pp. 530-546.
213. Hayes, D. and Lawless, J.L., (2015), 'A Non-Gendered Lens? Media, Voters, and Female Candidates in Contemporary Congressional Elections', *Perspectives on Politics*, vol. 13, no. 1, pp. 95-118.
214. Heide, I., (2004), *Gender Roles and Sex Equality: European Solutions to Social Security Disputes*, Geneva: ILO.
215. Heilig, P. and Mundt, R.J., (1984), 'Do Districts Make a Difference?', *Urban Interest*, vol. 3, pp. 62-75.
216. Heintz, J., (2006), *Globalization, Economic Policy and Employment: Poverty and Gender Implications*, ILO, Geneva.
217. Hemmati, M. and Gardiner, R., (2002), *Gender and Sustainable Development*, Berlin: Heinrich Böll Foundation.
218. Henderson, D., (1999), *The MAI Affair: A Story and Its Lessons*, The Royal Institute of International Affairs, London.
219. Herrnson, P.S., Lay, J.C. and Stokes, A.K., (2003), 'Women Running "as Women": Candidate Gender, Campaign Issues, and Voter-Targeting Strategies', *The Journal of Politics*, vol. 65, no. 1, pp. 244-255.
220. Herrnstein, R.J. and Murray, C., (1994), *The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life*, Glencoe IL: Free Press.
221. Heywood, L.L. (ed.), (2006), *The Women's Movement Today: An Encyclopedia of Third-Wave Feminism*, vol. 1, A-Z. Westport, CT: Greenwood.
222. Higgins, T.E., (1997), 'Democracy and Feminism', *Harvard Law Review*, vol. 110, no. 8, pp. 1657-1703.
223. Higgins, T.E., (2000), 'Reviving the Public/Private Distinction in Feminist Theorizing', *Chicago-Kent Law Review*, vol. 75, no. 3, pp. 847-867.
224. Higgins, T.E., (2004), 'Gender, Why Feminists Can't (or Shouldn't) Be Liberals', *Fordham Law Review*, vol. 72, no. 5, pp. 1629-1641.
225. Hinderer, J.J., (1993), 'Representative Bureaucracy: Further Evidence of Active Representation in EEOC District Offices', *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 3, pp. 415-429.
226. Hîncea, C., (2015), 'Transformational Leadership and Performance in the Romanian Public Administration', *Revista de cercetare și intervenție socială*, vol. 51, pp. 103-121.
227. Hîncea, C.E., (2011), 'Reform and Management in Romania. Strategy and Structural Change', *Revista de cercetare și intervenție socială*, vol. 34, pp. 177-196.
228. Hirschman, A.O., (1970), *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge: Harvard University Press.
229. Hirschmann, N.J., (1996), 'Toward a Feminist Theory of Freedom', *Political Theory*, vol. 24, no. 1, pp. 46-67.
230. Holsti, O.R. and Rosenau, James, N., (1981), 'The Foreign Policy Beliefs of Women in Leadership Positions', *Journal of Politics*, vol. 43, no. 2, pp. 326-347.
231. Holt, S.B. and Gershenson, S., (2015), 'The Impact of Teacher Demographic Representation on Student Attendance and Suspensions', IZA Discussion Paper No. 9554/2015.

232. Hoyt, C.L. and Burnette, J.L., (2013), 'Gender Bias in Leader Evaluations: Merging Implicit Theories and Role Congruity Perspectives', *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 39, no. 10, pp. 1306-1319.
233. Huddy, L. and Terkildsen, N.S., (1993), 'Gender Stereotypes and the Perception of Male and Female Candidates', *American Journal of Political Science*, vol. 37, no. 1, pp. 119-147.
234. Hudson, F., McClung Lee, A. and Mott, F.L. (eds.), (2000), *American Journalism: 1690-1940*, Routledge.
235. Hultin, M., (2003), 'Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? Career Consequences of Occupational Sex Segregation', *Work and Occupations*, vol. 30, no. 1, pp. 30-61.
236. Hutchcroft, I., (1996), 'Local Authorities, Universities and Communities: Alliances for Sustainable Development', *Local Environment: The International Journal of Justice and Sustainability*, vol. 1, no. 2, pp. 219-224.
237. ILO (International Labour Organization), *Yearbook of Labour Statistics*, 2000.
238. ILO (International Labour Organization), *Yearbook of Labour Statistics*, 1999.
239. ILO (International Labour Organization), *Yearbook of Labour Statistics*, 2003.
240. Inglehart, R. and Norris, P., (2003), *Rising Tide: Gender Equality and Cultural Change around the World*, New York: Cambridge University Press.
241. Inter - Parliamentary Union (IPU), (2012), *Women in National Parliaments - Situation as of 30 June 2011*, [online] available at <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>, accessed at 30.04.2014.
242. Inter-Agency Network for Education in Emergencies (INEE), (2010), *Gender Equality in and through Education. INEE Pocket Guide to Gender*, Geneva: INEE.
243. International Monetary Fund, (1997), 'World Economic Outlook, A Survey by the Staff of the International Monetary Fund', 'Meeting the Challenges of Globalization in the Advanced Economies', in the *World Economic and Financial Surveys*,
244. Islamic Party of Britain 2005, 'The Party', 16 July, last viewed April 12 2016, (online) available at <http://www.islamicparty.com/>.
245. Iversen, T. and Rosenbluth, F., (2008), 'Work and Power: The Connection between Female Labor Force Participation and Female Political Representation', *Annual Review of Political Science*, vol. 11, pp. 479-495.
246. Jackson, L., Messe, L.A. and Hunter, J.E., (1985), 'Gender Role and Distributive Justice Behavior', *Basic and Applied Social Psychology*, vol. 6, no. 4, pp. 329-343.
247. Jacobs, J., (1989), *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers*, Stanford: Stanford University Press.
248. Jacobson, W.S., Kelleher Palus, C. and Bowling, C.J., (2010), 'A Woman's Touch? Gendered Management and Performance in State Administration', *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 20, no. 2, pp. 477-504.
249. Jacoby, J. and Matell, M.S., (1971), 'Three-Point Likert Scales Are Good Enough', *Journal of Marketing Research*, vol. 8, no. 4, pp. 495-500.
250. Jaggar, A.M., (2001), 'Is Globalization Good for Women?', *Comparative Literature*, vol. 53, no. 4., pp. 298-314.
251. Jalazai, F. and Krook, M.L., (2010), 'Beyond Hillary and Benazir: Women's Political Leadership Worldwide', *International Political Science Review*, vol. 31, no. 1, pp. 5-21
252. Jasso, G. and Meyersson-Milgrom, E.M., (2007), 'Distributive Justice and CEO Compensation', IZA discussion paper no. 3236, [Online] available at <http://ftp.iza.org/dp3236.pdf>.
253. Jeffreys, S., (2009), *The Industrial Vagina. The Political Economy of the Global Sex Trade*, London and New York: Routledge.

254. Jencks, C. and Phillips, M. (eds.), (1998), *The Black-White Test Score Gap: An Introduction*, Washington, DC: Brookings Institute.
255. Jensen, A., (1969), 'How Much Can We Boost IQ and Scholastic Achievement?', *Harvard Educational Review*, vol. 39, no.1, pp. 1-123.
256. Johnsson-Latham, J., (2007), *A Study on Gender Equality as Prerequisite for Sustainable Development*, Stockholm: The Environment Advisory Council-Swedish Ministry of the Environment.
257. Joppke, C., (2007), 'State Neutrality and the Islamic Headscarf Laws in France and Germany', *Theory and Society*, no. 36, pp. 313-342.
258. Joshi, A., Kale, S., Chandel, S. and Pal, K.D., (2015), 'Likert Scale: Explored and Explained', *British Journal of Applied Science & Technology*, vol. 7, no. 4, pp. 396-403.
259. Kakad, K., (2002), 'Gender Discrimination in the Construction Industry: The Case of Two Cities in India', *Gender, Technology and Development*, vol. 6, no. 3, pp. 355-372.
260. Kanter, S.M., (1977), 'Some Effects of Proportions of Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses in Token Women', *American Journal of Sociology*, vol. 82, no. 5, pp. 965-990.
261. Kao, G. and Thompson, J.S., (2003), 'Racial and Ethnic Stratification in Educational Achievement and Attainment', *Annual Review of Sociology*, vol. 29, pp. 417-442.
262. Karen, D., (1991), 'The Politics of Class, Race, and Gender: Access to Higher Education in the United States, 1960-1986', *American Journal of Education*, vol. 99, no. 2, pp. 208-237.
263. Kay, F.M. and Hagan, J., (1995), 'The Persisting Glass Ceiling: Gendered Inequalities in the Earnings of Lawyers', *British Journal of Sociology*, vol. 46, no. 2, pp. 279-310.
264. Keiser, L.R., 'Representative Bureaucracy', (2010), in Durant, R.F. (ed.), *The Oxford Handbook of American Bureaucracy*, New York, NY: Oxford University Press, 2010, pp. 714-737.
265. Keiser, L.R., Wilkins, V.M, Meier, K.J. and Holland, C., (2002), 'Lipstick and Logarithms: Gender, Identity, and Representative Bureaucracy', *American Political Science Review*, vol. 96, no. 3, pp. 553-64.
266. Kennedy, B., 'Unraveling Representative Bureaucracy: A Systematic Analysis of the Literature', 2014, *Administration & Society*, vol. 46, no. 4, pp. 395-421.
267. Kennedy, B.A., (2013), 'Sorting Through: The Role of Representation in Bureaucracy', *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 23, no. 4, pp. 791-816.
268. Keppel, G. and Milelli, J-P (Eds.), (2008), *Al Qaeda in Its Own Words*, Harvard University Press.
269. Kidder, L.H., Bellettirre, G. and Cohn, E.S., (1977), 'Secret Ambitions and Public Performances: The Effects of Anonymity on Reward Allocations Made by Men and Women', *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 13, no. 1, pp. 70-80.
270. Kiely, R. and Marfleet, P. (Eds.), (1998), *Globalisation and the third world*, Routledge, London.
271. Kingsley, J.D., (1944), *Representative Bureaucracy: An Interpretation of the British Civil Service*, Yellow Springs, OH: Antioch Press.
272. Kirton, J., (2002), 'International Constraints and Transnational Diffusion: The Dynamics of G8 Effectiveness in Linking Trade, Environment and Social Cohesion', Conference paper, [Online] available at <https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/547/2/011207.pdf>.
273. Klasen, S, and Lamannam F., (2009), 'The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries', *Feminist Economics*, vol. 25, no. 3, pp. 91-132.

274. Klein, E., (1984), *Gender Politics: From Consciousness to Mass Politics*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
275. Koggel, C.M., (2003), 'Globalization and Women's Paid Work: Expanding Freedom?', *Feminist Economics*, vol. 9, no. 2-3, pp. 163-183.
276. Kolb, F., (2005), 'The Impact of Transnational Protest on Social Movement Organizations: Mass Media and the Making of ATTAC Germany', in Della Porta, D. and Tarrow, S. (Eds.), *Transnational Protest and Global Activism*, Lanham, Boulder: Rowman & Littlefield, 2005, pp. 95-120.
277. Kolb, J.A., (1999), 'The Effect of Gender Role, Attitude Toward Leadership, and Self-Confidence on Leader Emergence: Implications for Leadership Development', *Human Resource Development Quarterly*, vol. 10, no. 4, pp. 305-320.
278. Korabik, K., (1992), 'Women Hold Up Half the Sky: The Status of Managerial Women in China', in Wedley, W. (ed.), *Advances in Chinese Industrial Studies*, vol. 3, Greenwich, CT: JAI Press, 1992, pp. 197-211.
279. Krause, G.A., (1999), *A Two-way Street: The Institutional Dynamics of the Modern Administrative State*, Pittsburgh, P.A.: University of Pittsburgh Press.
280. Kreitz-Sandberg, S., (2013), 'Gender Inclusion and Horizontal Gender Segregation: Stakeholders' Strategies and Dilemmas in Swedish Teachers' Education', *Gender and Education*, vol. 25, no. 4, pp. 444-465.
281. Kriesi, H., Koopmans, R., Duyvendak, J.W, and Giugni, M.G., (1995), *New Social Movements in Western Europe: A Comparative Analysis*, University of Minnesota Press.
282. Krislov, S. and Rosenbloom, D.H., (1981), *Representative Bureaucracy and the American Political System*, New York, NY: Praeger.
283. Krook, M.L., (2010), 'Why Are Fewer Women than Men Elected? Gender and the Dynamics of Candidate Selection', *Political Studies Review*, vol. 8, pp. 155-168.
284. Kulich, C., Ryan, M.K. and Haslam, S.A., (2007), 'Where Is the Romance for Women Leaders? The Effects of Gender on Leadership Attributions and Performance-Based Pay', *Applied Psychology: An International Review Special Issue*, vol. 56, no. 4, pp. 582-601.
285. Kulik, C.T., Lind, E.A., Ambrose, M. L. and MacCoun, R.J., (1996), 'Understanding Gender Differences in Distributive and Procedural Justice', *Social Justice Research*, vol. 9, pp. 351-369.
286. Kurzman, C. and Naqvi, I., (2009), 'Islamic Political Parties and Parliamentary Elections', United States Institute of Peace Working Paper, [Online] available at http://www.unc.edu/~kurzman/elections/Kurzman_Naqvi_USIP_Working_Paper.pdf.
287. Kuznicki, J., (2009), 'Never a Neutral State: American Race Relations and Government Power', *Cato Journal*, vol. 29, no. 3 (Fall), pp. 417-453.
288. Kymlicka, W., (1989), 'Liberal Individualism and Liberal Neutrality', *Ethics*, vol. 99, no. 4, pp. 883-905.
289. Kymlicka, W., (1990), *Contemporary Political Philosophy. An Introduction*, Oxford: Clarendon Press.
290. Kymlyka, W., (2002), *Contemporary Political Philosophy: An Introduction*, Oxford: Oxford University Press.
291. Ladeur, K.-H. and Augsberg, I., (2007), 'The Myth of the Neutral State: The Relationship between State and Religion in the Face of New Challenges', *German Law Review*, vol. 8, no. 2, pp. 143-152.
292. Lantz, B., (2013), 'Equidistance of Likert-Type Scales and Validation of Inferential Methods Using Experiments and Simulations', *The Electronic Journal of Business Research Methods*, vol. 11, no. 1, pp. 16-28.
293. Larmore, C.E., (1987), *Patterns of Moral Complexity*, Cambridge University Press.
294. Larsson, T., (2001), *The Race to the Top: The Real Story of Globalization*, Cato Institute.

295. Larwood, L., Szwajkowski, E. and Rose, S., (1988), 'Sex and Race Discrimination Resulting from Manager-Client Relationships: Applying the Rational Bias Theory of Managerial Discrimination', *Sex Roles: A Journal of Research*, vol. 18, no. 1-2, pp. 9-29.
296. Latu, I.M., Stewart, T.L., Myers, A.C., Lisco, C.G., Estes, S.B. and Donahue, D.K., (2011), 'What We 'Say' and What We 'Think' About Female Managers: Explicit versus Implicit Associations of Women with Success', *Psychology of Women Quarterly*, vol. 35, no. 2, pp. 252-266.
297. Lawler, J.J. and Johnseok, B., (1998), 'Overt Employment Discrimination by Multinational Firms: Cultural and Economic Influences in a Developing Country', *Industrial Relations*, vol. 37, no. 2, pp. 126-152.
298. Lawless, J.L. and Fox, R.L., (2012), *Men Rule. The Continued Under-Representation of Women in U.S. Politics*, Washington, DC: Women & Politics Institute.
299. Lawless, J.L. and Fox, R.L., (2013), *Girls Just Wanna Not Run. The Gender Gap in Young Americans' Political Ambition*, Washington, DC: Women & Politics Institute.
300. Leathwood, C., Ross, A., Moreau, M-P., Rollock, N. and Williams, K., (2008), 'Country Report: United Kingdom', part of the Institute for Policy Studies in Education project *Educational Policies that Address Social Inequality*, EACEA Action 6.1.2. London: IPSE. [Online] available at <http://www.epasi.eu>.
301. Lee, C., and Farh, J.-L., (1999), 'The Effects of Gender in Organizational Justice Perception', *Journal of Organizational Behavior*, vol. 20, no. 1, pp. 133-143.
302. Lee, I.J. and Won, D., (2016), 'Applying Representative Bureaucracy Theory to Academia: Representation of Women in Faculty and Administration and Title IX Compliance in Intercollegiate Athletics', *Journal of Diversity in Higher Education*, vol. 9, no. 4, pp. 323-338
303. Lee, J.W. (ed.), (2005), *Gender Roles*, New York: Nova Biomedical Books.
304. Levitan, D.M., (1946), 'The Responsibility of Administrative Officials in a Democratic Society', *Political Science Quarterly*, vol. 61, no. 4, pp. 562-598.
305. Lim, H.-H., (2006), 'Representative Bureaucracy: Rethinking Substantive Effects and Active Representation', *Public Administration Review*, vol. 66, no. 2, pp. 193-204.
306. Lindsey, L.L., (2004), *Gender Roles: A Sociological Perspective*, Prentice Hall, 4th edition.
307. Lipsky, M., (1980), *Street-level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Service*, New York, NY: Russell Sage.
308. Lister, R., (1997), *Citizenship: Feminist Perspectives*, New York: New York University Press.
309. Locke, J., (1946), *The Second Treatise of Civil Government* (ed. by Gough, J.W.), Oxford: Basil Blackwell.
310. Long, N.E., (1952), 'Bureaucracy and Constitutionalism', *American Political Science Review*, vol. 46, no. 3, pp. 808-818.
311. Longman, K.A. and Lafreniere, S.L., (2012), 'Moving Beyond the Stained Glass Ceiling: Preparing Women for Leadership in Faith-Based Higher Education', *Advances in Developing Human Resources*, vol. 14, no. 1, pp. 45-61.
312. Lorber, J., (2010), *Gender Inequality: Feminist Theories and Politics*, New York/Oxford: Oxford University Press.
313. Lowe, M.E., (2011), 'Breaking the Stained Glass Ceiling: Women's Collaborative Leadership Style as a Model for Theological Education', *Journal of Research on Christian Education*, vol. 20, no. 3, pp. 309-329.
314. Lowi, T., (1985), 'The State in Politics', in Noll, R., *Regulatory Policy and the Social Sciences*, Berkeley: University of California Press, 1985.

315. Lucifora, C. and Vigani, D., (2016), 'What If Your Boss Is a Woman? Work Organization, Work-Life Balance and Gender Discrimination at the Workplace', IZA Discussion Paper No. 9737, [Online] available at <http://ftp.iza.org/dp9737.pdf>.
316. Lynch, K. and Feeley, M., (2009), *Gender and Education (and Employment). Gendered Imperatives and Their Implications for Women and Men. Lessons from Research for Policy Makers*, Brussels: European Commission.
317. Macarie, F.C. and Moldovan, O., (2012a), 'Gender Discrimination in Management: Theoretical and Empirical Perspectives', *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, no. 35E, pp. 153-172.
318. Macarie, F.C. and Moldovan, O., (2012b), 'Are Universities Role Models for Communities? A Gender Perspective', *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, Special Issue, pp. 81-97.
319. Macarie, F.C. and Moldovan, O., (2012c), 'The Ignored Resource: Gender Discrimination in the Labor Force', *Managerial Challenges of the Contemporary Society*, vol. 4, pp. 12-19.
320. Macarie, F.C. and Moldovan, O., (2013), 'Overcoming the Glass Ceiling in Romanian Public Institutions: A Pilot Study Regarding Strategies Adopted by Female Managers', *Managerial Challenges of the Contemporary Society*; vol. 5, pp. 126-134;
321. Macarie, F.C. and Moldovan, O., (2015), 'Horizontal and Vertical Gender Segregation in Higher Education: EU 28 under Scrutiny', *Managerial Challenges of the Contemporary Society*, vol. 8, no. 1, pp. 162-169;
322. Maccoby, E.E. and Jacklin, C.N., (1974), *The Psychology of Sex Differences*, Stanford: Stanford University Press.
323. MacIntyre, A.C., (1989), *Whose Justice? Which Rationality?*, University of Notre Dame Press.
324. MacKinnon, C., (1989), *Toward a Feminist Theory of the State*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
325. Mahmood, S., (2005), *Politics of Piety: The Islamic Revival and the Feminist Subject*, Princeton: Princeton University Press.
326. Major, B. and Adams, J.B., (1983), 'Role of Gender, Interpersonal Orientation, and Self-Presentation in Distributive-justice Behavior', *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 45, no. 3, pp. 598-608.
327. Major, B., Bylsma, W.H. and Cozzarelli, C., (1989), 'Gender Differences in Distributive Justice Preferences: The Impact of Domain', *Sex Roles*, vol. 21, no. 7-8, pp. 487-497.
328. Mann, D., (1975), *The Politics of Administrative Representation: School Administrators and Local Democracy*, Lexington, MA: Lexington Books,.
329. Mansbridge, J., (1999), 'Should Blacks Represent Blacks and Women Represent Women? A Contingent "Yes"', *Journal of Politics*, vol. 61, pp. 628-657.
330. Marini, M., Mooney, P., Finley, E. and Beutel, A., (1996), 'Gender and Job Values', *Sociology of Education*, vol. 69, pp. 49-65.
331. Marshall, J., (1984), *Women Managers: Travellers in a Male World*, Chichester, UK: Wiley.
332. Marshall, J., (1989), 'Re-visioning Career Concepts: A Feminist Invitation', in Arthurs, M.B., Hall, D.T. and Lawrence, D.S. (eds.), *A Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 1989, pp. 275-291.
333. Marshall, J., (1994), 'Re-visioning Organizations by Developing Female Values', in Boot, R., Lawrence, J. and Morris, J. (eds.), *Managing the unknown: By creating new futures*, London: McGraw Hill, 1994, pp. 165-183.

334. Martin, L.L., Smith, H. and Phillips, W., (2010), 'Bridging 'Town and Gown' Through Innovative University-Community Partnerships', *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, vol. 10, no. 2, pp. 149-153.
335. Martinez, T.R., (1991), 'The role of Hispanic Public Administrators: A Theoretical and Empirical Analysis', *American Review of Public Administration*, vol. 22, no. 1, pp. 33-55.
336. Marvel, J.D. and Resh, G.W., (2015), 'Bureaucratic Discretion, Client Demographics, and Representative Bureaucracy', *American Review of Public Administration*, vol. 45, no. 3, pp. 281-310.
337. McAdam, D., Tarrow, S. and Tilly, C., (2004), *Dynamics of contention*, Cambridge University Press.
338. McClain, S.L., (1992), "'Atomistic Man" Revisited: Liberalism, Connection, and Feminist Jurisprudence', *Southern California Law Review*, vol. 65, pp. 1171-1264.
339. McDonald, P., (2000), 'Gender Equity in Theories of Fertility Transition', *Population and Development Review*, vol. 26, no. 3, pp. 427-439.
340. McElroy, J.C. and Morrow, P.C., (1983), 'An Attribution Theory of Sex Discrimination', *Personnel Review*, vol. 12, no. 4, pp. 11-13.
341. McGrady, P.B. and Reynolds, J.R., (2013), 'Racial Mismatch in the Classroom: Beyond Black-white Differences', *Sociology of Education*, vol. 86, no. 1, pp. 3-17.
342. McGrew, A.G., (1998), 'Global Legal Interaction and Present-day Patterns of Globalization', in Gessner, V. and Budak, A.C. (eds.), *Emerging Legal Certainty: Empirical Studies on the Globalization of Law*, Ashgate: Dartmouth Publishing Company, 1998.
343. McMichael, P., (1996), 'Globalization: Myths and Realities', *Rural Sociology*, vol. 61, no. 1, pp. 25-55.
344. Meeks, L., (2012), 'Is She "Man Enough"? Women Candidates, Executive Political Offices, and News Coverage', *Journal of Communication*, vol. 62, no. 1, pp. 175-193.
345. Mehta, U.S., (1999), *Liberalism and Its Empire: A Study of Nineteenth-century British Liberal Thought*, Chicago and London: The university of Chicago Press.
346. Meier, K.J. and Bohte, J., (2001), 'Structure and Discretion: Missing Links in Representative Bureaucracy', *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 11, pp. 455-470.
347. Meier, K.J. and Bohte, J., (2007), *Politics and the Bureaucracy: Policymaking in the Fourth Branch of Government*, Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
348. Meier, K.J. and England, R.E., (1984), 'Black Representation and Educational Policy: Are They Related?', *American Political Science Review*, vol. 78, no. 2, pp. 392-403.
349. Meier, K.J. and Hawes, D.P., (2009), 'Ethnic Conflict in France. A Case for Representative Bureaucracy?', *The American Review of Public Administration*, vol. 39, no. 3, pp. 269-285.
350. Meier, K.J. and Nicholson-Crotty, J., (2006), 'Gender, Representative Bureaucracy, and Law Enforcement: The Case of Sexual Assault', *Public Administration Review*, vol. 66, no. 6, pp. 850-860.
351. Meier, K.J. and O'Toole, L.J., (2006), *Bureaucracy in a Democratic State: A Governance Perspective*, Johns Hopkins University Press.
352. Meier, K.J. and Stewart, J., (1991), *The Politics of Hispanic Education : Un Paso Pa'laute y Dos Pa'tras*, Albany: State University of New York Press.
353. Meier, K.J. and Stewart, J., (1992), 'The Impact of Representative Bureaucracy: Educational Systems and Public Policies', *American Review of Public Administration*, vol. 22, pp. 157-177.
354. Meier, K.J., (1993), 'Representative Bureaucracy: A Theoretical and Empirical Exposition', *Research in Public Administration*, vol. 2, no. 1, pp. 1-35.

355. Meier, K.J., and Nigro, L.G., (1976), 'Representative Bureaucracy and Policy Preferences: A Study in the Attitudes of Federal Executives', *Public Administration Review*, vol. 36, no. 4, pp. 458-469.
356. Meier, K.J., Wrinkle, R. D. and Polinard, J.L., (1999), 'Representative Bureaucracy and Distributional Equity: Addressing the Hard Question', *Journal of Politics*, vol. 61, no. 4, pp. 1025-1039.
357. Meyers, E., (2004), *International Immigration Policy. A Theoretical and Comparative Analysis*, Houndmills, UK: Palgrave Macmillan.
358. Meyerson, D.E. and Fletcher, J.Y., (2000), 'A Modest Manifesto for Shattering the Glass Ceiling', *Harvard Business Review*, vol. 78, no. 1, pp. 127-136.
359. Miles, A., (2001), 'Women's Work, Nature and Colonial Exploitation: Feminist Struggle for Alternatives to Corporate Globalization', *Canadian Journal of Development Studies*, vol. 22, Special Issue, pp. 855-878.
360. Mill, J.S., (1869), *The Subjection of Women*, London: Longmans, Green, Reader & Dyer, [Online] available at <https://archive.org/details/subjectionofwome00millrich>, accessed on October 18, 2016.
361. Mill, J.S., (1969), *The Collected Works of John Stuart Mill vol. X* (ed. by Robson, J.M.), Toronto: University of Toronto Press.
362. Mill, J.S., (1977), *The Collected Works of John Stuart Mill vol. XVIII* (ed. by Robson, J.M.), Toronto: University of Toronto Press.
363. Mill, J.S., (1984), *The Collected Works of John Stuart Mill vol. XXI* (ed. by Robson, J.M.), Toronto: University of Toronto Press.
364. Miller, S.L., (1999), *Gender and Community Policing: Walking the Talk*, Northeastern University Press.
365. Miller, S.M., (2013), 'Administering Representation: The Role of Elected Administrators in Translating Citizens' Preferences into Public Policy', *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 23, pp. 865-897.
366. Mills, C.W., (2009), 'Schwartzman vs. Okin: Some Comments on Challenging Liberalism', *Hypatia*, vol. 24, no. 3, pp. 164-177.
367. Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale (Ministry of Labor, Family and Social Protection), (2011), 'Situația femeilor și a bărbaților în poziții de decizie în administrația publică centrală', [Online] available at <http://www.mmuncii.ro/ro/articole/2011-11-10/print-2373-articol.html>, accessed on January 9, 2017.
368. Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârștnice (MMFPSPVa), (undated), *Reprezentarea femeilor și a bărbaților în alegerile parlamentare din 2012*, [Online] available at <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/familie/familie/egalitate-de-sanse-intre-femei-si-barbati/1850-studii-nationale>, accessed on January 9, 2017.
369. Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârștnice (MMFPSPVb), (undated), *Reprezentarea femeilor și a bărbaților în alegerile pentru autoritățile administrației publice locale 2012*, [Online] available at <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/familie/familie/egalitate-de-sanse-intre-femei-si-barbati/1850-studii-nationale>, accessed on January 9, 2017.
370. Mittelman, J.H., (2000), *The Globalization Syndrome: Transformation and Resistance*, Princeton, Princeton University Press.
371. Moghadam, V.M., (1999), 'Gender and Globalization: Female Labor and Women's Mobilization', *Journal of World-Systems Research*, vol. 5, no. 2, pp. 367-388.
372. Moldovan, O., (2015), 'Attitudes Regarding Female Business Leaders in Romania: Explaining the Glass Ceiling', *Managerial Challenges of the Contemporary Society*, vol. 8, no. 2, pp. 129-134;

373. Moldovan, O., (2016a), 'Globalization, Gender (IN)Equality and the Transnational Diffusion of Other Social Movements', *Scholedge International Journal of Management & Development*, vol. 3, no. 6, pp. 111-124;
374. Moldovan, O., (2016b), 'Representative Bureaucracy in Romania? Gender and Leadership in Central Public Administration', *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, no. 48E, pp. 66-83;
375. Moller Okin, S., (1979), *Women in Western Political Philosophy*, Princeton: Princeton University Press.
376. Moller Okin, S., (1994), 'Political Liberalism, Justice, and Gender', *Ethics*, vol. 105, pp. 23-43.
377. Moller Okin, S., (2004), 'Gender, Justice and Gender: An Unfinished Debate', *Fordham Law Review*, vol. 72, no. 5, pp. 1537-1567.
378. Moller Okin, S., (2005), 'Forty Acres and a Mule for Women: Rawls and Feminism', *Politics, Philosophy & Economics*, vol. 4, pp. 233-248.
379. Monroe, K., Ozyurt, S., Wrigley T. and Alexander, A., (2008), 'Gender Equality in Academia: Bad News from the Trenches and Some Possible Solutions', *Perspectives on Politics*, vol. 6, no. 2, pp. 215-233.
380. Montefiore, A. (ed.), (1975), *Neutrality and Impartiality: the University and Political Commitment*, London, Cambridge University Press,.
381. Morgan, J. and Buice, M., (2013), 'Latin American Attitudes toward Women in Politics: The Influence of Elite Cues, Female Advancement, and Individual Characteristics', *American Political Science Review*, vol. 107, no. 4, pp. 644-662.
382. Morgan, J., (2011), *Bankrupt Representation and Party System Collapse*, University Park, PA: Pennsylvania State University Press.
383. Morris, E.W., (2005), 'From 'Middle Class' to 'Trailer Trash': Teachers' Perceptions of White Students in a Predominately Minority School', *Sociology of Education*, vol. 78, no. 2, pp. 99-121.
384. Morton, T.S.M., (2015), 'Improving Educational Outcomes for Latinos: A Study of the Interactive Policy Effects of Representative Bureaucracy and Personnel Stability', *Journal of Latinos and Education*, vol. 14, no. 4, pp. 301-319.
385. Mosher, F., (1968), *Democracy and the Public Service*. New York: Oxford University Press.
386. Murray, C., (2015), *Losing Ground: American Social Policy, 1950-1980*, New York: Basic Books, (anniversary edition).
387. Murray, J., (2013), 'Likert Data: What to Use, Parametric or Non-Parametric?', *International Journal of Business and Social Science*, vol. 4, no. 11, pp. 258-264.
388. Nagel, T., (1975), 'Libertarianism without Foundations', *Yale Law Journal*, vol. 85, no. 1, pp. 136-149.
389. Nagel, T., (1979), *Mortal Questions*, Cambridge: Cambridge University Press.
390. Neumayer, E. and de Soysa, I., (2001), 'Globalization and the Empowerment of Women: An Analysis of Spatial Dependence via Trade and Foreign Direct Investment', *World Development*, vol. 39, no. 7, pp. 1065-1075.
391. Newell, A. and Reilly, B., (2001), 'The Gender Pay Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence', The Institute for the Study of Labor, Discussion Paper No. 268, [Online] available at <ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp268.pdf>, accessed on January 9, 2012.
392. Newman, M., (2010), 'Muslim Students Continue Street Protest over Closure of Prayer Room', *Times Higher Education*, 16 March, last viewed April 12 2016, (online) available at <http://www.timeshighereducation.co.uk/story.asp?storycode=410874>.

393. Ng, E.S. and Sears, G.J., (2015), 'Toward Representative Bureaucracy: Predicting Public Service Attraction among Underrepresented Groups in Canada', *Review of Public Personnel Administration*, vol. 35, no. 4, pp. 367-385.
394. Ngunjiri, F.W. and Christo-Baker, E.A., (2012), 'Breaking the Stained Glass Ceiling: African Women's Leadership in Religious Organizations', *The Journal of Pan African Studies*, vol. 5, no. 2, pp. 1-4.
395. Ngwainmbi, J.M., (2011), 'Globalization, "Globalization of Feminism" and the Liberation of Women: The Case of African Women', *International Journal of Business and Social Science*, vol. 2, no. 24, pp. 35-50.
396. Nicholson-Crotty, S., Grissom, J.A., Nicholson-Crotty, J. and Redding, C., (2016), 'Disentangling the Causal Mechanisms of Representative Bureaucracy: Evidence From Assignment of Students to Gifted Programs', 2016, *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 26, no. 4, pp. 745-757.
397. Nikitin, P.V. and Elliott, J.E., (2000), 'Freedom and the Market (An Analysis of the Anti-globalization Movement from the Perspective of the Theoretical Foundation of the Evaluation of the Dynamics of Capitalism by Polanyi, Hayek and Keynes)', *The Forum for Social Economics*, vol. 30, no. 1, pp. 1-16.
398. Norman, G., (2010), 'Likert Scales, Levels of Measurement and the "Laws" of Statistics', *Advances in Health Sciences Education*, vol. 15, no. 5, pp. 625-632.
399. Norris, P. (ed.), (1997), *Passages to Power: Legislative Recruitment in Advanced Democracies*, New York: Cambridge University Press.
400. Norris, P. and Inglehart, R., (2001), 'Cultural Obstacles to Equal Representation', *Journal of Democracy*, vol. 12, no. 3, pp. 126-140.
401. Norris, P. and Lovenduski, J., (1995), *Political Recruitment: Gender, Race and Class in the British Parliament*, Cambridge: Cambridge University Press.
402. Nozick, R., (1974), *Anarchy, State and Utopia*, Oxford, UK and Cambridge, USA.
403. Nussbaum, M.C., (1997), *The Feminist Critique of Liberalism*, Kansas: University of Kansas.
404. Nussbaum, M.C., (2004), 'The Future of Feminist Liberalism', in Baehr, A.R. (ed.), *Varieties of Feminist Liberalism*, Lanham: Rowman & Littlefield Publishers, 2004, pp. 103-132.
405. O'Brien, J., (2012), 'Stained Glass Ceilings Religion, Leadership, and the Cultural Politics of Belonging', *Social Philosophy Today*, vol. 28, pp. 5-26.
406. O'Reagan, V.R. and Stambough, S.J., (2016), 'Political Experience and the Success of Female Gubernatorial Candidates', *Social Sciences*, vol. 5, no. 16, pp. 1-12.
407. Obiora, L.A., (1997), 'Feminism, Globalization and Culture: After Beijing', *Indiana Journal of Global Legal Studies*, vol. 4, no. 2, pp. 355-406.
408. OECD, (1993), *Intra-Firm Trade*, OECD, Paris.
409. OECD, (2006), *Where Immigrant Students Succeed - A Comparative Review of Performance and Engagement in PISA, 2003*, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).
410. OECD, (2006), *Women and Men in OECD Countries*, [Online] available at <http://www.oecd.org/dataoecd/44/52/37962502.pdf>, accessed on January 9, 2012.
411. OECD, (2008), *Gender and Sustainable Development: Maximizing the Economic, Social and Environmental Role of Women*, [Online] available at <http://www.oecd.org/dataoecd/58/1/40881538.pdf>, accessed on January 9, 2012.
412. OECD, (2010), *Education at a Glance 2010*, Paris: OECD.
413. OECD, (2011), *Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*, Paris: OECD.

414. Offen, K., (1988), 'Defining Feminism: A Comparative Historical Approach', *Signs*, vol. 14, no. 1, pp. 119-157.
415. Okimoto, T.G. and Brescoll, V.L., (2010), 'The Price of Power: Power Seeking and Backlash Against Female Politicians', *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 36, no. 7, pp. 923-936.
416. Oostendorp, R.H., (2009), 'Globalization and the Gender Wage Gap', *World Bank Economic Review*, vol. 23, no. 1, pp. 141-161
417. Orford, A., (1998), 'Contesting Globalization: A Feminist Perspective on the Future of Human Rights', *Transnational Law & Contemporary Problems*, vol. 8.
418. Organisation for Economic Cooperation and Development – OECD, (2008), *Gender and Sustainable Development: Maximizing the Economic, Social and Environmental Role of Women*, OECD.
419. Organisation for Economic Cooperation and Development – OECD, (2014), *The Social Institutions and Gender Index 2014 Synthesis Report*, OECD.
420. Owens, C.T. and Kukla-Acevedo, S., (2002), 'Network Diversity and the Ability of Public Managers to Influence Performance', *The American Review of Public Administration*, vol. 42, no. 2, pp. 226-245.
421. Palmer, B. and Simon, D., (2008), *Breaking the Political Glass Ceiling*, New York and London: Routledge.
422. Park, S., (2013), 'Does Gender Matter? The Effect of Gender Representation of Public Bureaucracy on Performance', *American Review of Public Administration*, vol. 43, no. 2, pp. 221-242.
423. Parris, T.M., (2005), 'Gender and Sustainable Development', *Environment: Science and Policy for Sustainable Development*, vol. 47, no. 7, pp. 3-7.
424. Parveen, I. and Dey, S., (2009), 'Gender Discrimination in the Construction Industry of Bangladesh', *International Journal of Green Economics*, vol. 3, no. 2, pp. 223-233.
425. Pateman, C., (1987), 'Feminist Critique of the Public/Private Dichotomy', in Phillips, A. (ed.), *Feminism and Equality*, New York: New York University Press, 1987, pp. 103-126.
426. Pateman, C., (1988), *The Sexual Contract*, Stanford: Stanford University Press.
427. Perales, F., Baxter, J. and Tai, T., (2015), 'Gender, Justice and Work: A Distributive Approach to Perceptions of Housework Fairness', *Social Science Research*, vol. 51, pp. 51-63.
428. Perera, S., (2008), 'Rethinking Working-Class Literature: Feminism, Globalization, and Socialist Ethics', *Differences: A Journal of Feminist Cultural Studies*, vol. 19, no. 1, pp. 1-31.
429. Perry, M.J., (1989), 'Neutral Politics?', *Review of Politics*, vol. 51, no. 4, pp. 479-509.
430. Peters, B.G., Schröter, E. and von Maravić, P., (2013), 'Representative Bureaucracy: Concept, Driving Forces, Strategy', in von Maravić, P., Peters, B.G. and Schröter, E. (eds.), *Representative Bureaucracy in Action*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2013.
431. Phelan, J.E., Moss-Racusin, C.A. and Rudman, L.A., (2008), 'Competent Yet Out in the Cold: Shifting Criteria for Hiring Reflect Backlash toward Agentic Women', *Psychology of Women Quarterly*, vol. 32, pp. 406-413.
432. Phillips, A. (1993), *Democracy and Difference*, Cambridge: Polity.
433. Pitkin, H.F., (1967), *The Concept of Representation*, Berkeley, CA: University of California Press.
434. Pitts, D.W., (2007), 'Representative Bureaucracy, Ethnicity, and Public Schools. Examining the Link between Representation and Performance', *Administration & Society*, vol. 39, no 4, pp. 497-526.

435. Polinard, J.L., Wrinkle, R.D. and Langoria, T., (1990), 'Education and Governance: Representational Links to Second Generation Discrimination', *The Western Political Quarterly*, vol. 43, no. 3, pp. 631-646.
436. Pommerolle, M.E. and Simeant, J., (2010), 'African Voices and Activists at the WSF in Nairobi: The Uncertain Ways of Transnational African Activism', *Journal of World Systems Research*, vol. 16, no. 1, pp. 82-93.
437. Potrafke, N. and Ursprung, H.W., (2012), 'Globalization and Gender Equality in the Course of Development', *European Journal of Political Economy*, vol. 28, no. 4, pp. 399-413.
438. Powell, G.N., (1980), 'Career Development and the Woman Manager: A Social Power Perspective', *Personnel*, no. 57, pp. 22-32.
439. Prügl, E., (2004), 'International Institutions and Feminist Politics', *Brown Journal of World Affairs*, vol. 10, no. 2, pp. 69-84.
440. Purvis, S.B., (1995), *The Stained-Glass Ceiling: Churches and Their Women Pastors*, Louisville, KY: Westminster John Knox Press.
441. Quiano, K., (2006), 'Muslim Protests over Cartoons Spread', *CNN*, 4 February, last viewed April 12 2016, (online) available at <http://edition.cnn.com/2006/WORLD/meast/02/03/cartoon.controversy/>.
442. Radović-Marković, M., (2009), 'Globalization and Gender Participation in the Informal Sector in Developing and Transitional Countries', *E + M EKONOMIE A MANAGEMENT*, no. 4, pp. 17-26.
443. Radović-Marković, M., (2012), *Impact of Globalization on Organizational Culture, Behaviour and Gender Role*, Information Age Publishing.
444. Raigrodski, D., (2015), 'Economic Migration Gone Wrong: Trafficking in Persons through the Lens of gender, Labor and Globalization', *Indiana International & Comparative Law Review*, vol. 25, no. 1, pp. 79-114.
445. Ramos, J.A.P. and Ramo, F.J.L., (2013), 'El impacto del Partido Renacimiento y Unión de España en el proceso de articulación sociopolítica de los musulmanes en España', *Revista Debates*, vol. 7, no. 2, pp. 137-158.
446. Rashmeni, U.A., (2012), 'Gender Inequality, Economic Development, and Globalization: A State Level Analysis of India', *The Journal of Developing Areas*, vol. 46, no. 1, pp. 147-164.
447. Rasmussen, J.L., (1989), 'Analysis of Likert-scale Data: A Reinterpretation of Gregoire and Driver', *Psychological Bulletin*, vol. 105, no. 1, pp. 167-170.
448. Rasmusson, S.L., (2003), 'Third Wave Feminism: History of a Social Movement', in Ness, I. (ed.), *Encyclopedia of American Social Movements*, Armonk, NY: M.E. Sharpe, 2003.
449. Rawls, J., (1971), *A Theory of Justice*, Cambridge: Harvard University Press.
450. Rawls, J., (1993), *Political Liberalism*, New York: Columbia University Press.
451. Rawls, J., (1997), 'The Idea of Public Reason Revisited', *University of Chicago Law Review*, vol. 64, pp. 765-807.
452. Raworth, K. (ed.), (2004), *Trading Away Our Rights: Women Working in Global Supply Chains*, Oxford: Oxfam International.
453. Raz, J., (1986), *The Morality of Freedom*, Oxford University Press.
454. Redford, E.S., (1969), *Democracy in the Administrative State*, New York: Oxford University Press.
455. Rehfuss, J.A., (1986), 'A Representative Bureaucracy? Women and Minority Executives in California Career Service', *Public Administration Review*, vol. 46, no. 5, pp. 454-459.
456. Reid, M., Miller, W. and Kerr, B., (2004), 'Sex-Based Glass Ceilings in U.S. State-level Bureaucracies, 1987-1997', *Administration and Society*, vol. 36, no. 4, pp. 377-405.

457. Reilly, N., (2011), 'Doing Transnational Feminism, Transforming Human Rights: The Emancipatory Possibilities Revisited', *Irish Journal of Sociology*, col. 19, no. 2, pp. 60-76.
458. Reskin, B. and Roos, P., (1990), *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*, Philadelphia: Temple University Press.
459. Rico, M.N., (1998), *Gender, the Environment and the Sustainability of Development*, Santiago: United Nations.
460. Rinaldo, R., (2011), 'Muslim Women, Moral Visions: Globalization and Gender Controversies in Indonesia', *Qualitative Sociology*, vol. 34, no. 4, pp. 539-560.
461. Robinson, F., Zass-Ogilvie, I. and Hudson, R., (2012), *How Can Universities Support Disadvantaged Communities?*, York: Joseph Rowntree Foundation.
462. Roch, C.H. and Edwards, J., (2017), 'Representative Bureaucracy and School Discipline: The Influence of Schools' Racial Contexts', *American Review of Public Administration*, vol. 47, no. 1, pp. 58-78.
463. Roch, C.H. and Pitts, D.W., (2012), 'Differing Effects of Representative Bureaucracy in Charter Schools and Traditional Public Schools', *The American Review of Public Administration*, vol. 42, no. 3, pp. 282-302.
464. Roch, C.H., Pitts, D.W. and Navarro, I., (2010), 'Representative Bureaucracy and Policy Tools: Ethnicity, Student Discipline, and Representation in Public Schools', *Administration & Society*, vol. 42, no. 1, pp. 38-65.
465. Rocha, R.R. and Hawes, D.P., (2009), 'Racial Diversity, Representative Bureaucracy, and Equity in Multiracial School Districts', *Social Science Quarterly*, vol. 90, no. 2, pp. 326-344.
466. Rocha, R.R. and Wrinkle, R.D., (2011), 'Gender, Ethnicity, and Support for Bilingual Education: Will Just Any Woman or Latino Do? A Contingent "No"', *The Policy Studies Journal*, vol. 39, no. 2, pp. 309-328.
467. Rodriguez-Lara, I., (2015), 'An Experimental Study of Gender Differences in Distributive Justice', *Cuadernos de Economía*, vol. 38, no. 106, pp. 27-36.
468. Rogers, E., (1995), *Diffusion of Innovations*, Free Press, New York (Fourth Edition).
469. Roggeband, C., (2010), 'Transnational Networks and Institutions: How Diffusion Shaped the Politicization of Sexual Harassment in Europe', in Givan, R.K., Roberts, K. and Soule, S.A. (Eds.), *The Diffusion of Social Movements: Actors, Mechanisms and Political Effect*, Cambridge University Press, 2010, pp. 19-33.
470. Romzek, B.S. and Dubnick, M.J., (1987), 'Accountability in the Public Sector: Lessons from the Challenger Tragedy', *Public Administration Review*, vol. 47, pp. 227-238.
471. Romzek, B.S., (1990), 'Employee Investment and Commitment: The Ties that Bind', *Public Administration Review*, vol. 50, no. 3, pp. 374-382.
472. Rosen, B.C., (1959), 'Race, Ethnicity, and the Achievement Syndrome', *American Sociological Review*, vol. 24, no. 1, pp. 47-60.
473. Rosenthal, R. and Jacobson, L., (1968), *Pygmalion in the Classroom*, New York: Holt, Rinehart & Winston.
474. Ross, A., (2009), 'Educational Policies that Address Social Inequality – Overall Report', part of the Institute for Policy Studies in Education project *Educational Policies that Address Social Inequality*, EACEA Action 6.1.2. London: IPSE, [Online] available at <http://www.epasi.eu/OverallReport.pdf>.
475. Rothschild, E., (1999), 'Globalization and the Return of History', *Foreign Policy*, no. 115, pp. 106-116.
476. Rottenberg, C., (2014), 'The Rise of Neoliberal Feminism', *Cultural Studies*, vol. 28, no. 3, pp. 418-437.

477. Rudman, L.A. and Kilianski, S.E., (2000), 'Implicit and Explicit Attitudes toward Female Authority', *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 26, no. 11, pp. 1315-1328.
478. Rutter, M., Maughan, B., Mortimore, P. and Ouston, J., (1979), *Fifteen Thousand Hours: Secondary Schools and their Effects on Children*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
479. Ryan, M.K. and Haslam, S.A., (2005), 'The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions', *British Journal of Management*, vol. 16, no. 2, pp. 81-90.
480. Ryan, M.K. and Haslam, S.A., (2007), 'The Glass Cliff: Exploring the Dynamics Surrounding the Appointment of Women to Precarious Leadership Positions', *Academy of Management Review*, no. 32, pp. 549-572.
481. Ryan, M.K., Haslam, S.A. and Postmes, T., (2007), 'Reactions to the Glass Cliff: Gender Differences in Explanations for the Precariousness of Women's Leadership Positions', *Journal of Organizational Change Management*, vol. 20, no. 2, pp. 182-197.
482. Sabharwal, M. and Geva-May, I., (2013), 'Advancing Underrepresented Populations in the Public Sector: Approaches and Practices in the Instructional Pipeline', *Journal of Public Affairs Education*, vol. 19, no. 4, pp. 657-679.
483. Sabharwal, M., (2015), 'From Glass Ceiling to Glass Cliff: Women in Senior Executive Service', *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 25, no. 2, pp. 399-426.
484. Saenz, C., (2006), 'Feminism and Liberalism: A Not-so-unhappy Marriage', *Ethic@*, vol. 5, no. 2, pp. 127-146.
485. Sanbonmatsu, K., (2002), 'Gender Stereotypes and Vote Choice', *American Journal of Political Science*, vol. 46, pp. 20-34.
486. Sandberg, S., (2013), *Lean In. Women, Work and the Will to Lead*, New York: Alfred A. Knopf.
487. Sandel, M.J., (1998), *Liberalism and the Limits of Justice*, Cambridge University Press.
488. Sandfort, J.R. (2000), 'Moving beyond Discretion and Outcomes: Examining Public Management from the Front Lines of the Welfare System', *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 10, pp. 729-756.
489. Sands, C., (2010), 'Frustrated Afghan Women Turn to Self-immolation', *The National*, 12 March, last viewed April 12 2016, (online) available at <http://www.thenational.ae/news/worldwide/asia-pacific/frustrated-afghan-women-turn-to-self-immolation>.
490. Saward, M., (2010), *The Representative Claim*, New York, NY: Oxford University Press.
491. Schaeffer, D., (2001), 'Feminism and Liberalism Reconsidered: The Case of Catharine MacKinnon', *The American Political Science Review*, vol. 95, no. 3, pp. 699-708.
492. Schneider, A. and Ingram, H., (1993), 'Social Construction of Target Populations: Implications for Politics and Policy', *American Political Science Review*, vol. 87, no. 2, pp. 334-347.
493. Schröter, E. and von Maravić, P., (2014), 'Improving Administrative Performance? How High Hopes of Diversity May Be Dashed in the Public Sector, 2014, in Peters, G., Schröter, E. and von Maravić, P., (eds.), *The Politics of Representative Bureaucracy. Power, Legitimacy Performance*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2014.
494. Schulz, D.M., (2004), *Breaking the Brass Ceiling: Women Police Chiefs and Their Paths to the Top*, Westport: Greenwood Publishing Group.
495. Schwartzman, L.H., (2006), *Challenging Liberalism: Feminism as Political Critique*, University Park: Pennsylvania State University Press.

496. Schweitzer, Y. and Feber, G.S., (2005), 'Al-Qaeda and the Internationalization of Suicide Terrorism', Tel Aviv University – Jaiffee Center for Strategic Studies, Memorandum no. 78.
497. Scott, H.J., (1990), 'Views of Black Superintendents on Black Consciousness and Professionalism', *Journal of Negro Education*, vol. 59, pp. 165-172.
498. Scott, P., (1997), 'Assessing Determinants of Bureaucratic Discretion: An Experiment in Street-level Decision Making', *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 7, no. 2, pp. 35-57.
499. Selden, S.C., (1997), *The Promise of Representative Bureaucracy: Diversity and Responsiveness in a Government Agency*, Armonk, NY: M.E. Sharpe.
500. Selden, S.C., Brudney, J.L. and Kellough, J.E., (1998), 'Bureaucracy as a Representative Institution: Toward a Reconciliation of Bureaucratic Government and Democratic Theory', *American Journal of Political Science*, vol. 42, pp. 717-725.
501. Sen, A., (1999), *Development as Freedom*, New York: Anchor Books.
502. Sen, A., (2005), 'Mary, Mary, Quite Contrary!', *Feminist Economics*, vol. 11, no. 1, pp. 1-9.
503. Sen, S., (2010), 'Gendered Aspects of Globalization', Levy Economics Institute of Bard College, Working Paper no. 621.
504. Shakeri, J., Tatari, F., Sadeghi, K., Mohamadi, E. and Valinia, K., (2007), 'Suicide by Self-immolation. A Cross Sectional Study in Kermanshah-Iran', *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences (IJPBS)*, vol. 1, no. 2, pp. 11-15.
505. Shamsul Haque, M., (1997), 'Incongruity between Bureaucracy and Society in Developing Nations: A Critique', *Peace & Change*, vol. 22, no. 4, pp. 432-462.
506. Shanley, M.L., (2006) 'The Subjection of Women', in Skorupski, J. (ed.), *The Cambridge Companion to Mill*, Cambridge: Cambridge University Press, 2006, pp. 396-422.
507. Shared Hope International, (2007), *Demand: A Comparative Examination of Sex Tourism and Trafficking in Jamaica, Japan, the Netherlands, the United States*, Vancouver, WA: Shared Hope International.
508. Sianesi, B. and Van Reenen, J., (2003), 'The Returns to Education: Macroeconomics', *Journal of Economic Surveys*, vol. 17, no. 2, pp. 157-200.
509. Silvera, G., (2015), 'Representative Bureaucracy and Youth Violence in Juvenile Detention Facilities', *Public Administration Research*, vol. 4, no. 2, pp. 63-74.
510. Silvestri, M., (2012), *Women in Charge: Policing, Gender and Leadership*, New York: Routledge.
511. Simpson, R. and Altman, Y., (2000), 'The Time Bounded Glass Ceiling and Young Women Managers: Career Progress and Career Success – Evidence from the UK', *Journal of European Industrial Training*, vol. 24, no. 2,3,4, pp. 190-198.
512. Skolnick, J., (1975), *Justice without Trial*, New York: Wiley.
513. Slaughter, A.M., (2012), 'Why Women Still Can't Have It All', *The Atlantic*, July/August issue, [Online] available at <http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2012/07/why-women-still-cant-have-it-all/309020/>.
514. Smith, A.E. and Monaghan, K.R., (2013), 'Some Ceilings Have More Cracks: Representative Bureaucracy in Federal Regulatory Agencies', *The American Review of Public Administration*, vol. 43, no. 1, pp. 50-71.
515. Smith, J., (2008), 'Quality Assurance and Gender Discrimination in English Universities: An Investigation', *British Journal of Sociology of Education*, vol. 29, no. 6, pp. 623-638.

516. Snow, R.L., (2010), *Police Women Who Made History: Breaking Through the Ranks*, Plymouth: Rowman and Littlefield Publishers.
517. Snyder, R.C., (2008), 'What Is Third-Wave Feminism? A New Directions Essay', *Signs*, vol. 34, pp. 175-196.
518. Spender, D., (1980), *Man Made Language*, London: Routledge.
519. Spich, R.S., (1995), 'Globalization Folklore: Problems of Myth and Ideology in the Discourse on Globalization', *Journal of Organizational Change Management*, vol. 8, no. 4, pp. 6-29.
520. Spicker, P., (2006), *Liberty, Equality, Fraternity*, New York: Policy Press.
521. Stamarski, C.S. and Hing, L.S.S, (2015), 'Gender Inequalities in the Workplace: The Effects of Organizational Structures, Processes, Practices, and Decision Makers' Sexism', *Frontiers in Psychology*, vol. 6, pp. 1-20.
522. Stark, B., (2012), 'When Globalization Hits Home: International Family Law Comes of Age', *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, vol. 39, pp. 1551-1603.
523. Starr, A. and Adams, J., (2003), 'Anti-globalization: The Global Fight for Local Autonomy', *New Political Science*, vol. 25, no. 1, pp. 19-42.
524. Steinberg, S., (1989), *The Ethnic Myth: Race, Ethnicity, and Class in America*. Boston: Beacon Press.
525. Steingard, D.S. and Fitzgibbons, D.E., (1995), 'Challenging the Juggernaut of Globalization: A Manifesto for Academic Praxis', *Journal of Organizational Change Management*, vol. 8, no. 4, pp. 30-54.
526. Steinkopf Rice, J., (2010), 'Free Trade, Fair Trade and Gender Inequality in Less Developed Countries', *Sustainable Development*, vol. 18, no. 1, pp. 42-50.
527. Stephens, P., Leach, A., Taggart, L. and Jones, H., (1998), *Think Sociology*, London: Nelson Thornes.
528. Stoker, J.I., Van der Velde, M. and Lammers, J., (2012), 'Factors Relating to Managerial Stereotypes: The Role of Gender of the Employee and the Manager and Management Ratio', *Journal of Business and Psychology*, vol. 27, no. 1, pp. 31-42.
529. Stone, D., (2012), 'Agents of Knowledge', in Levi-Faur D. (ed.), *The Oxford Handbook of Governance*, Oxford: Oxford University Press, 2012.
530. Stratton, T., McLaughlin, M.A., Witte, F.M., Fosson, S.E. and Nora, L.M., (2005), 'Does Students' Exposure to Gender Discrimination and Sexual Harassment in Medical School Affect Specialty Choice and Residency Program Selection?', *Academic Medicine*, vol. 80, no. 4, pp. 400-408.
531. Subedi, B.P., (2016), 'Using Likert Type Data in Social Science Research: Confusion, Issues and Challenges', *International Journal of Contemporary Applied Sciences*, vol. 3, no. 2, pp. 36-49.
532. Sullins, P., (2000), 'The Stained Glass Ceiling: Career Attainment for Women Clergy', *Sociology of Religion*, vol. 61, no. 3, pp. 243-266.
533. Sullivan, G.M. and Artino, A.R., (2013), 'Analyzing and Interpreting Data from Likert-Type Scales', *Journal of Graduate Medical Education*, vol. 5, no. 4, pp. 541-542.
534. Sunder, M., (2003), 'Piercing the Veil', *Yale Law Journal*, vol. 112, pp. 1399-1472.
535. Svensson, G., (2001), "'Glocalization" of Business Activities: A "Glocal Strategy" Approach', *Management Decision*, vol. 39, no. 1, pp. 6-18.
536. Sweeney, P.D. and McFarlin, D.B., (1997), 'Process and Outcome: Gender Differences in the Assessment of Justice', *Journal of Organizational Behavior*, vol. 18, no. 1, pp. 83-98.
537. Szapuová, M., (2006), 'Mill's Liberal Feminism: Its Legacy and Current Criticism', *Prolegomena*, vol. 5, no. 2, pp. 179-191.

538. Tarrow, S.G., (2005), *The New Transnational Activism*, Cambridge: Cambridge University Press.
539. Tarrow, S.G., (2011), *Power in Movement: Social Movements and Contentious Politics*, Cambridge: Cambridge University Press.
540. Tata, J., (2000), 'Influence of Role and Gender on the Use of Distributive versus Procedural Justice Principles', *Journal of Psychology*, vol. 134, no. 3, pp. 261-268.
541. Tata, J., Fu, P.P. and Wu, R., (2003), 'An Examination of Procedural Justice Principles in China and the U.S.', *Asia Pacific Journal of Management*, vol. 20, no. 2, pp. 205-216.
542. Temperman, J., (2006), 'The Neutral State: Optional or Necessary?: A Triangular Analysis of State-Religion Identification, Democratisation & Human Rights Compliance' *Religion and Human Rights – An International Journal*, vol. 1, no. 3, pp. 169-303.
543. Terborg, J.R. and Ilgen, D.R., (1975), 'A Theoretical Approach to Sex Discrimination in Traditionally Masculine Occupations', *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 13, no. 3, pp. 352-376.
544. The Federal Glass Ceiling Commission, (1995a), *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital, A Fact-Finding Report*, Washington, D.C.
545. The Federal Glass Ceiling Commission, (1995b), *A Solid Investment: Making Full Use of the Nation's Human Capital, Recommendations*, Washington, D.C.
546. The Foundation for an Open Society, (undated), 'The 2006 Roma Inclusion Barometer', [Online] available at <http://datedeschise.fundatia.ro/baze-de-date-de-cercetare/>, accessed on May 4, 2017.
547. Theobald, N.A. and Haider-Markel, D.P., (2006), 'Symbolic Representation in the Bureaucracy? The Case of Law Enforcement', Paper presented at the Annual Meeting of the Midwest Political Science Association, Chicago, IL.
548. Theobald, N.A. and Haider-Markel, D.P., (2009), 'Race, Bureaucracy, and Symbolic Representation: Interactions between Citizens and Police', *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 19, pp. 409-426.
549. Thielemann, G.S. and Stewart, J., (1996), 'A Demand-side Perspective on the Importance of Representative Bureaucracy', *Public Administration Review*, vol. 56, pp. 168-173.
550. Thomas, S., (1992), 'The Effects of Race and Gender on Constituency Service', *Western Political Quarterly*, vol. 45, no. 1, pp. 169-180.
551. Thompson, B., (2007), 'Working beyond the Glass Ceiling: Women Managers and Initial Teacher Training in England', *Gender and Education*, vol. 19, no. 3, pp. 339-352.
552. Thompson, F.J., (1976), 'Minority Groups in Public Bureaucracies: Are Passive and Active Representation Linked?', *Administration and Society*, vol. 8, no. 2, pp. 201-226.
553. Thomsen, D.M. and Swers, M.L., (2017), 'Which Women Can Run? Gender, Partisanship, and Candidate Donor Networks', *Political Research Quarterly*, vol. 70, no. 2, pp. 449-463.
554. Tibus, C., (2010), 'Leadership beyond the Glass Ceiling: Does Ownership Matter?', *Leadership and Organization Development Journal*, vol. 31, no. 8, pp. 743-757.
555. Tijdens, K.G. and Van Klaveren, M., (2012), *Frozen in Time: Gender Pay Gap Remains Unchanged for 10 Years*, Brussels: ITUC.
556. Time 1956, 'The South: Battle of the buses', 18 June, last viewed April 12 2016, (online) available at <http://www.time.com/time/magazine/article/0,9171,862215,00.html>.
557. Tobin, T.W., (2009), 'Globalizing Feminist Methodology: Building on Schwartzman's Challenging Liberalism', *Hypatia*, vol. 24, no. 3, pp. 145-164.
558. Tolleson Rinehart, S., (1991), 'Do Women Leaders Make a Difference? Substance, Style and Perceptions', in Dodson, D.L. (ed.), *Gender and Policy Making*, New Brunswick, NJ: Center for American Women and Politics, 1991, pp. 93-102.

559. Tong, R., (2009), *Feminist Thought. A More Comprehensive Introduction*, Boulder: Westview Press.
560. Trades Union Congress, (2007), *Closing the Gender Pay Gap: An Update Report for TUC Women's Conference 2008*, London: TUC.
561. Trentham, S. and Larwood, L., (1998), 'Gender Discrimination and the Workplace: An Examination of Rational Bias Theory', *Sex Roles: A Journal of Research*, vol. 38, no. 1-2, pp. 1-28.
562. Trondal, J., Murdoch, Z. and Geys, B., (2015), 'Representative Bureaucracy and the Role of Expertise in Politics', *Politics and Governance*, vol. 3, no. 1, pp. 26-36.
563. True, J. and Mintrom, M., (2001), 'Transnational Networks and Policy Diffusion: The Case of Gender Mainstreaming', *International Studies Quarterly*, vol. 45, no.1, pp. 27-57.
564. True, J., (2003), *Gender, Globalization, and Postsocialism: The Czech Republic after Communism*, Columbia University Press.
565. Tseloni, A., Tsoukib, C. and Emmanouilides, C., (2011), 'Globalization, Development, and Gender Inequality across the World: A Multivariate Multilevel Approach', *Quantitative and Qualitative Analysis in Social Sciences*, vol. 5, no. 1, pp. 1-25.
566. UEFISCDI (undated) 'Metodologie de evaluare pentru clasificarea universităților și Ierarhizarea Programelor de Studii', [online] available at <http://chestionar.uefiscdi.ro/>, accessed on December 15, 2016
567. UNDP, (2004), *Gender and Energy for Sustainable Development: A Toolkit and Resource Guide*, New York: United Nations.
568. UNESCO, (1996), *International Standard Classification of Education - ISCED 1997*, UNESCO-UIS.
569. UNHRC (United Nations Human Rights Council), (2007), *Report of the Special Rapporteur on the Human Rights Aspects of the Victims of Trafficking in Persons, Especially Women and Children*, United Nations.
570. UNICEF, (2011), *Promoting Gender Equality through UNICEF-supported Programming in Basic Education*, New York: United Nations Children's Fund (UNICEF).
571. United Nations, (1999), *Trade, Sustainable Development and Gender*, Geneva and New York: UN.
572. United Nations, (2014), *World Survey on the Role of Women in Development 2014, Gender Equality and Sustainable Development*, New York: UN WOMEN.
573. Unterhalter, E., (2012), 'Mutable Meanings: Gender Equality in Education and International Rights Frameworks', *The Equal Rights Review*, vol. 8, pp. 67-84.
574. Van Riper, P.P., (1958), *History of the United States Civil Service*, Evanston: Row, Peterson and Company.
575. van Wormer, K., (2008), 'Anti-Feminist Backlash and Violence against Women Worldwide', *Social Work & Society*, vol. 6, no. 2, pp. 324-337.
576. Vargas, V., (2003), 'Feminism, Globalization and the Global Justice and Solidarity Movement', *Cultural Studies*, vol. 17, no. 6, pp. 905-920.
577. Vaz, D.V., (2013), 'The Glass Ceiling in Public Organizations: The Case of Brazil', *Economia e Sociedade*, vol. 22, no. 3, pp. 765-790.
578. Vincent-Lancrin, S., (2008), 'The Reversal of Gender Inequalities in Higher Education: An On-going Trend', in: OECD, *Higher Education to 2030. Volume 1: Demography*, OECD, 2008, pp. 265-298.
579. Vinnicombe, S. and Colwill, N., (1998), *Femeile în management*, București: Teora.
580. Volpp, L., (2001), 'Feminism versus Multiculturalism', *Columbia Law Review*, vol. 1010, no. 5, pp. 1181-1218.

581. Walck, C. and Bilimoria, D., (1995), 'Editorial: Challenging 'Globalization' Discourses', *Journal of Organizational Change Management*, vol. 8, no. 4, pp. 3-5.
582. Wallerstein, I., (1974), *The Modern World System: Capitalist Agriculture and the Origins of the European World-economy in the Sixteenth Century*, New York: Academic Press.
583. Walters, I.S. and le Roux, N.J., (2008), 'Monitoring Gender Remuneration Inequalities in Academia Using Biplots', *ORiON*, vol. 24, no. 1, pp. 49-73.
584. Wander, A., (2008), 'A History of Terror: Al-Qaeda 1988-2008', *The Guardian*, 13 July, last viewed April 12 2016, (online) available at <http://www.guardian.co.uk/world/2008/jul/13/history.alqaida>.
585. Ward, A. and Blitz, J., (2010), 'Swedish Officials Say Suicide Bomber Was Taimour Abdulwahab al-Abdaly', *The Washington Post*, 13 December, last viewed April 12 2016, (online) available at <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2010/12/13/AR2010121300322.html>.
586. Warmbrod, J.R., (2014), 'Reporting and Interpreting Scores Derived from Likert-type Scales', *Journal of Agricultural Education*, vol. 55, no. 5, pp. 30-47.
587. Watkins-Hayes, C., (2011), 'Race, Respect, and Red Tape: Inside the Black Box of Racially Representative Bureaucracies', *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 21, pp. i233-i251.
588. Watts, M., (1997), 'Gender Segregation in Higher Educational Attainment in Australia 1978-94', *Higher Education*, vol. 34, pp. 45-61.
589. Weber, M., (1946), *From Max Weber Essays on Sociology*, London: Oxford University Press.
590. Weber, M., (1976), *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, transl. by Parsons, T., New York: Scribner's.
591. Weissman, D.M., (2007), 'The Personal is Political and Economic: Rethinking Domestic Violence', *Brigham Young University Law Review*, vol. 2007, no. 2, pp. 387-450.
592. Weissman, D.M., (2012), 'Feminism in The Global Political Economy: Contradiction and Consensus in Cuba', *University of Baltimore Law Review*, vol. 41, pp. 221-263.
593. Welch, K. and Payne, A., (2010), 'Racial Threat and Punitive School Discipline', *Social Problems*, vol. 57, no. 1, pp. 25-48.
594. Welch, S., and Sigelman, L., (1982), 'Changes in Public Attitudes toward Women in Politics', *Social Science Quarterly*, vol. 63, no. 2, pp. 312-322.
595. Welshman, J., (2006), 'From the Cycle of Deprivation to Social Exclusion: Five Continuities', *The Political Quarterly*, vol. 77, no. 4, pp. 475-484.
596. Westmarland, L., (2001), *Gender and Policing: Sex, Power and Police Culture*, Portland: Willan Publishing.
597. Wilkins, V.M. and Keiser, L.R., (2006), 'Linking Passive and Active Representation by Gender: The Case of Child Support Agencies', *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 16, pp. 87-102.
598. Wilkins, V.M. and Williams, B.N., (2009), 'Representing Blue: Representative Bureaucracy and Racial Profiling in the Latino Community', *Administration and Society*, vol. 40, no. 8, pp. 775-798.
599. Wilkins, V.M., (2007), 'Exploring the Causal Story: Gender, Active Representation, and Bureaucratic Priorities'. *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 17, no. 1, pp. 77-94.
600. Williams, C.L., (1992), 'The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions', *Social Problems*, vol. 39, no. 3, pp. 253-267.
601. Williams, J.C., (2003), 'Beyond the Glass Ceiling: The Maternal Wall as a Barrier to Gender Equality', *Thomas Jefferson Law Review*, vol. 26, no. 1, pp. 1-14.

602. Williams, K., Leathwood, C., Ross, A. and Moreau, M.P., (2009), 'Thematic Review: Ethnic Minorities', part of the Institute for Policy Studies in Education project *Educational Policies that Address Social Inequality*, EACEA Action 6.1.2. London: IPSE. [Online] available at <http://www.epasi.eu/ThematicReportETH.pdf>.
603. Wirth, L., (2001), *Breaking Through the Glass Ceiling. Women in Management*, Geneva: International Labour Office.
604. Wollstonecraft, M., (1995), *A Vindication of the Rights of Men with a Vindication of the Rights of Woman* (ed. by Tomaselli, S.), Cambridge: Cambridge University Press.
605. World Bank, (2001), 'What is Sustainable Development', [Online] available at <http://www.worldbank.org/depweb/english/sd.html>, accessed on April 25, 2012.
606. World Bank, (2012), *Linking Gender, Environment, and Poverty for Sustainable Development: A Synthesis Report on Ethiopia and Ghana*, Washington: The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, Report No. P125713.
607. World Commission on Environment and Development, (1987), *Our Common Future*, Oxford: Oxford University Press.
608. Wright, E.O., Baxter, J. and Birkelund, G.E., (1995), 'The Gender Gap in Workplace Authority: A Cross-National Study', *American Sociological Review*, vol. 60, no. 3, pp. 407-435.
609. Young, I.M., (1997), *Intersecting Voices*, Princeton NJ: Princeton University Press.
610. Young, M., (1968), *The Rise of the Meritocracy 1870-2033: An Essay on Education and Society*. London: Thames and Hudson.
611. Youngs, G., (2004), 'Feminist International Relations: A Contradiction in Terms? Or: why Women and Gender Are Essential to Understanding the World 'We' Live In', *International Affairs*, vol. 80, no. 1, pp. 75-87.
612. Zhao, P., (2012), 'Chinese Women in Globalization: New Gender Discriminations and New Feminist Voices', *MP: An Online Feminist Journal*, vol. 3, no. 6, pp. 116-146.
613. Zhu, L. and Walker, M.B.L., (2013), "'Too Much too Young': Race, Descriptive Representation, and Heterogeneous Policy Responses in the Case of Teenage Childbearing', *Politics, Groups and Identities*, vol. 1, no. 4, pp. 528-546.