

EMPODERAMIENTO Y GÉNERO.

MSc. Arlés Orihuela Gómez¹

*1. Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Vía Blanca
Km.3, Matanzas, Cuba.*

Resumen.

Investigar en equidad de género es una de las siete prioridades de la ONU. En la contemporaneidad, los estudios con enfoque de género en gran medida están hechos *desde* - y por- la mujer. Estos se dirigen a la construcción de género y del desarrollo a los múltiples perfiles de la desigualdad en relación con otros ejes de diferenciación social. Este análisis trasciende la esfera económica para abarcar todos los ámbitos de interacción en que participan las mujeres, incluidos los procesos de construcción de la subjetividad.

En Cuba la problemática se estudia, pero son pocos los trabajos que desde lo organizacional, cultural, educacional, jurídico, de salud; reflejan las características *sui generis* de un país que, desde 1959, ha abierto otra realidad para las mujeres, lo cual se refleja ya en los modos de hacer familia, de enfrentar la vida laboral, la separación y/o el divorcio, entre otros.

El presente trabajo aborda la relación entre género y empoderamiento en las condiciones actuales de Cuba y las falencias que en este sentido aún persisten.

Palabras claves: Género, empoderamiento, feminismo, liderazgo, equidad de género.

Cuerpo de la monografía.

Introducción.

Equidad de Género y Empoderamiento de las Mujeres es el tercero de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y debería figurar entre las prioridades de los gobiernos y de la orientación de las políticas públicas. Investigar en equidad de género es una de las siete prioridades de la ONU.

En la contemporaneidad, los estudios con enfoque de género en gran medida están hechos desde - y por- la mujer. Estos estudios se dirigen a la construcción de género y del desarrollo a los múltiples perfiles de la desigualdad en relación con otros ejes de diferenciación social. Este análisis trasciende la esfera económica para abarcar todos los ámbitos de interacción en que participan las mujeres, incluidos los procesos de construcción de la subjetividad. Los estudios de M. Burín acerca del “suelo pegajoso” y el “techo de cristal” constatan que las mujeres se encuentran en diferentes estadios de maduración respecto a la forma en que asumen los roles asignados culturalmente.

En Cuba la problemática se estudia, pero son pocos los trabajos que desde lo organizacional, cultural, educacional, jurídico, de salud; reflejan las características *sui generis* de un país que, desde 1959, ha abierto otra realidad para las mujeres, lo cual se

refleja ya en los modos de hacer familia, de enfrentar la vida laboral, la separación y/o el divorcio, entre otros.

Con el triunfo de la Revolución Cubana se produjo un fuerte enfrentamiento entre la política emancipadora de la mujer conducida por el proyecto social cubano, y las normas, costumbres y tradiciones patriarcales que ni hombres ni mujeres estaban preparados para enfrentar, sobre todo, en el terreno de lo privado. Este impacto de los cambios desde lo público (políticas legales, educacionales, de salud), a favor de la mujer, aún no ha podido erradicar valores, hábitos y costumbres que fueron forjados bajo el manto de una sociedad patriarcal (Benítez Jiménez, 2000; Díaz Tenorio, 2005, Rodríguez Reyes, 2006). Así que los profundos cambios que la igualdad de derechos ha provocado en los últimos cincuenta años, están lejos de consolidarse en la realidad psíquica y social de las relaciones entre los géneros. Esos asignados culturales de género prevaecientes constituyen, a juicio de la autora, la fuente de una gran contradicción y la barrera más importante para el cambio de las subjetividades a favor de una mayor equidad de género.

La presencia de la mujer en la correlación sexual del país es equivalente a la del sexo masculino y su representatividad en fuerza técnica del país es del 67,2 % del total, pero eso no se refleja en el acceso a los cargos de dirección, donde son franca minoría. Ese es un problema que merece ser investigado y solucionado colectivamente por las comunidades científicas cubanas.

Desarrollo.

En la Conferencia de Beijing sobre la Mujer en 1995, se enfatizó en la necesidad de investigar el liderazgo desde un enfoque de género.

Las investigaciones en Cuba en el marco empresarial han comenzado a reflejar esta necesidad (Echevarria, 2004; Ruiz Narváez, 2006; Alabart Pino, Y. et al, 2006; Álvarez, M. 2004)

La categoría de género.

El término género circula en las Ciencias Sociales y en los discursos que se ocupan de él, con una acepción específica y una intencionalidad explicativa. Dicha acepción data de 1955, cuando el investigador John Money propuso el término "papel de género" (gender role) para describir el conjunto de conductas atribuidas a los varones y a las mujeres. Pero ha sido Robert Stoller el que estableció más nítidamente la diferencia conceptual entre sexo y género en un libro dedicado a ello (Stoller, 1968), basado en sus investigaciones sobre niños y niñas que, debido a problemas anatómicos, habían sido educados de acuerdo a un sexo que fisiológicamente no era el suyo.

La idea general mediante la cual se distingue sexo de género consiste en que el primero se refiere al hecho biológico de que la especie humana es una de las que se reproducen a través de la diferenciación sexual, mientras el segundo guarda relación con los significados que cada sociedad le atribuye a tal hecho.

Género es la categoría que posibilita designar el orden sociocultural configurado sobre la base de la sexualidad, la cual está definida históricamente por el orden genérico. Es una construcción simbólica que integra los atributos asignados a las personas a partir del sexo. (Fernández Rius, L. 2005).

Este concepto lleva, en tanto, a una interpretación simbólica de lo biológico, y a una construcción sociocultural de lo femenino y masculino que no pueden ser ignorados en ningún contexto social.

Esta categoría establece la forma en que se relacionan hombres y mujeres. Su significado es de gran interés para explicar las desigualdades sociales y la naturaleza de los fenómenos políticos, económicos e ideológicos que se han sucedido en las sociedades tanto antiguas como contemporáneas, así como las diferencias de participación en los espacios públicos y privados.

Según Joan Scout, “el género es un elemento constructivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y en forma primaria de las relaciones significantes de poder” (citado por Barbieri, 1996).

Ese proceso sociocultural y subjetivo denota relaciones jerárquicas de poder, en contextos concretos e históricamente determinados, y signa el proceso de interacción entre los seres humanos, en el ámbito doméstico, privado y público. Esta construcción de sentido está a la vez condicionada por la raza, la clase, la etnia, la diversidad sexual, la discapacidad y otras tipificadas de la condición humana.

Por lo anterior, esa categoría es conceptualizada como una red de símbolos culturales, normas, patrones institucionales y elementos de identidad subjetiva que, mediante un proceso de construcción cultural, diferencia a los sexos y al mismo tiempo los articula dentro de relaciones de poder (Barbieri, 1989).

El género forma parte de la realidad subjetiva social e individual, desde este sentido es una dimensión que condiciona el comportamiento humano, lo que se expresa en la autoestima, modos de vestir, hablar y comportarse. Condiciona los deseos, las normas, los valores, la forma de enjuiciar, valorar e influye en cuestiones básicas de la vida cotidiana como las relaciones de pareja, amistosas, familiares, laborales e implica: actividades y creaciones de los sujetos, el hacer en el mundo, la intelectualidad y la afectividad, el lenguaje, concepciones, el imaginario, las fantasías, los deseos, la identidad, autoimagen corporal y subjetivas, el sentido de sí mismo, de unicidad, los bienes materiales y simbólicos, los recursos vitales, el poder del sujeto, la capacidad para vivir, la posición social, jerarquía, estatus, relación con otros, oportunidades, el sentido de la vida y los límites propios (Fernández Rius, L. obr.cit.).

Los elementos relacionados con el género varían dentro de las culturas y entre ellas, y cambian en el curso del tiempo. El concepto de género se ha construido sobre el rol sexual, siendo estos asimétricos y jerárquicos, donde hombres y mujeres realizan diferentes tareas así como ocupan posiciones diferentes en la sociedad, las mujeres son reducidas a la creación natural, la reproducción y los hombres entendidos como la creación simbólica tecnológica, racional.

El género se objetiva, entre otras cuestiones, en los roles asignados por las diferentes culturas para hombres y mujeres, así como en la manera en que son asumidos e interiorizados en cada una de ellas, en particular, y por las sociedades, en general.

Esta perspectiva de género analiza las posibilidades de las mujeres y los hombres: el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos sexos, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y la manera en que lo hacen.

Es una forma de observar y analizar la realidad, que permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación y discriminación hacia las mujeres en relación con los hombres.

Por lo que aplicar este enfoque significa identificar, entre otros asuntos:

Las necesidades específicas de hombres y mujeres.

Las brechas existentes entre hombres y mujeres en cuanto al acceso y control de los recursos y las posibilidades de desarrollo en general.

Las posibilidades existentes para apoyar el desarrollo de habilidades, capacidades y de acciones afirmativas para el adelanto de la mujer.

La socialización de género.

El proceso de socialización de acuerdo con las expectativas de género divide a los seres humanos en masculinos y femeninos, se establecen valores adjudicados a unos y otras, roles específicos y junto a ello una visión de la vida para el sujeto dado, de sí mismo, de las relaciones con los demás.

La identidad del género abarca el conjunto de procesos que posibilitan la conceptualización de uno mismo como varón o como mujer (...) el proceso de identidad se construye en estrecha sintonía con el sexo biológico, de manera que normalmente un varón construye su identidad personal identificándose con el grupo de varones y una mujer con el de mujeres” (Barberá, E., 1998:36).

“(...) es el proceso por el que cada cual se sabe perteneciente a un grupo de asignación sexual y excluido del otro (...)”. (Ídem, p.92.), expresándose en toda una gama del proceso subjetivo.

La mujer y el poder.

Para Ann Hall: “las relaciones de género son un conjunto de relaciones de poder en los que los hombres, como grupo social, tienen más poder sobre las mujeres que viceversa, y están construidas socialmente al estar sometidas a cambios históricos”. Esta autora precisa que la feminidad y la masculinidad están influidas, en su condición histórica y social, por la raza, la etnia y las clases.” (Citado en: Guerrero Barriego, N.1998).

El poder asignado desde lo social en las relaciones de género, ha creado, históricamente, una ubicación diferenciada para hombres y mujeres en la sociedad, asignando para el hombre el llamado poder del mundo público y a la mujer el poder en la familia, en el llamado mundo privado; a pesar de que el poder familiar de la mujer se ciñe a facilitar y dirigir procesos dinámicos funcionales corrientes en el hogar, pero la toma de decisiones sobre asuntos esenciales de la familia sigue siendo más atribuida al hombre de la casa.

La participación activa en la toma de decisiones supone el ejercicio del poder en todos los ámbitos, desde el familiar hasta el político. Por esta razón, se agrupan en tres niveles los ámbitos más relevantes en relación con el acceso de las mujeres a esos espacios: familiar, comunitario o local y global o de sociedad.

Nivel familiar: La forma en que se distribuyen las responsabilidades domésticas, la manera de administrar los bienes y la toma de decisiones dentro de la familia, el contenido de la educación familiar, desde el punto de vista del papel que se le asigna a las mujeres y a los hombres en la sociedad. Así como las medidas o mecanismos que le podrían dar apoyo para permitirle responder a las demandas de una democracia con equidad de género.

Nivel Comunitario: Este nivel busca la participación de las mujeres en las decisiones, su acceso al nivel de dirección política, las posibilidades de capacitación en gestión y autogestión y el diseño de los programas locales.

Nivel global o de la sociedad: Se valora en él la existencia del tema en la agenda política y las modalidades de su inserción en el aparato gubernamental; la educación y la socialización que reciben las mujeres; su papel en el desarrollo económico, político y social y su participación política. Se establecen distinciones entre la participación en espacios institucionales (poderes ejecutivos, legislativos, y judicial) y la que se observa en la sociedad civil y los movimientos sociales.

La presencia subyacente y persistente del Patriarcado en la sociedad contemporánea.

Este término puede ser entendido como “gobierno de padres” (Amorós, C. 1998).

Ese término es usado por la teoría feminista desde los años setenta y se basa en un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre, el que ha generado en su aplicación consuetudinaria y multiseccular, una injusta desigualdad entre hombres y mujeres.

En consecuencia, el patriarcado consta con dos armas muy importantes como son:

Su universalidad: Todas las sociedades muestran una organización patriarcal más o menos visible.

Su longevidad: Se constituye en una organización social, en un sistema de prácticas reales y simbólicas, que han subsistido a lo largo del tiempo cambiando sutilmente de ropaje.

“El patriarcado se adapta a la actualidad socioeconómica y cultural. Hoy, cuando las mujeres creen obrar en libertad, solo están obedeciendo a nuevas consignas sociales, ser

todo al mismo tiempo: “madres asalariadas “con doble jornada” (Fernández Rius, L. obr.cit.)

El Síndrome de la Supermujer.

El intento de cambio de la mujer cubana significó añadir una sumatoria de cargos: el trabajo + la vida social, sin cambiar la historia familiar, generando el síndrome de la supermujer. Según Plantea Arés Muzio, P. (2000) “La limitante más señalada para que la mujer ocupe los cargos de dirección es la sobrecarga en las tareas del hogar y en la responsabilidad con sus hijos, otros familiares, la escasez de recursos materiales y de servicios de apoyo al hogar, agudizada por la crisis económica actual” .

El síndrome de la supermujer es el riesgo más importante que, en el plano psicológico, aparece en la mujer cubana, específicamente constituye la problemática de la mujer trabajadora, técnica o profesional.

Aunque el estereotipo femenino concuerda con aptitudes como visión, capacidad para delegar, escucha y flexibilidad ante el cambio, la imagen de poca capacidad atribuida a las mujeres ha limitado su entrada a las posiciones de mayor poder político y económico. Los sociólogos denominan a este fenómeno el “Techo de Cristal” (Burín, 1993).

El Techo de Cristal.

El techo de cristal es parte de las normas informales, la cultura, las prácticas y las actitudes e ideologías de los agentes en las organizaciones. La barrera invisible que actúa como tope insalvable en el ascenso de las mujeres al poder, se ha convertido en un término elocuente y ha sido conceptualizado por las teóricas del feminismo y por los agentes de igualdad, como una clave interpretativa importante de los fenómenos de exclusión.

Una de las más importantes analistas del concepto del techo de cristal es Mabel Burín, quien lo define como: “... una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.”

En una de sus obras más recientes la misma autora, analiza la conformación temprana en la subjetividad femenina de la configuración internalizada del “techo de cristal”. Algunos factores que inciden en ello son:

La asignación de la crianza de los hijos y de lo doméstico a las mujeres.

Altos niveles de exigencias que descansan sobre sus responsabilidades.

Los estereotipos sociales existentes sobre las mujeres y sobre el ejercicio del poder.

La percepción que tienen de sí mismas, de que son ellas las responsables de la casa.

La forma en la cual interpretan el principio del logro; los ideales juveniles.

El techo de cristal es un término metafórico que sugiere la existencia de un límite que impide la continuidad del desarrollo de la mujer en cualesquiera de los ámbitos sociales en los que se desenvuelve. Es decir, la mujer encuentra un límite en su ascenso en las estructuras de poder, aunque no es una condición inédita, pues históricamente ha estado excluida del poder.

La idea del cristal alude a un límite imaginario y, por ende, subjetivo, que impide a las mujeres que ya participan en el ejercicio del poder, escalar las máximas posiciones jerárquicas, aunque formalmente eso suceda en naciones donde no se le niegue por ley participar en el poder. En ese sentido, el techo de cristal representa un límite simbólico que guarda para los hombres las posiciones más altas en las que se ejerce la toma de decisiones.

Evidentemente, el término alude a un tipo de mujer que sale de la generalidad, pues no se trata sólo de un sujeto social que ha impulsado el cambio cultural, que ha conquistado el espacio público, sino de una mujer que ha irrumpido en el último espacio que la sociedad tradicional resguarda para el hombre: el poder. En ese contexto es necesario ubicar que esta nueva condición sociocultural propicia la emergencia de una nueva forma de identidad femenina, que da cuenta del cambio cultural y de las expresiones del paso de la modernidad.

La primera reflexión en torno de las mujeres con poder (líderes, funcionarias, ejecutivas, empresarias, intelectuales, artistas, deportistas, etcétera) exige destacar algunos elementos que tienden a ocultar, y a veces a satanizar, su presencia.

El primero, que la autora atribuye a las corrientes conservadoras que censuran en general la participación de la mujer en actividades que, según ellas, habrían de permanecer resguardadas para los hombres. En el fondo se trata de una argumentación simplona que insiste en que la participación de la mujer en los espacios públicos ha provocado el desorden de la vida cotidiana y, por tanto, el deterioro de la célula fundamental de la sociedad: la familia. En esta perspectiva, el "desorden" se resolvería si la mujer vuelve a su espacio natural: el privado.

El segundo, corresponde al feminismo radical, que sigue obstinado en negar que la sociedad se ha transformado hasta el punto de abrir espacios de participación para la mujer.

La presencia de las mujeres que han accedido al poder aparece negando la principal bandera de esta posición, pues sostiene la idea de que continúan subordinadas a la autoridad masculina. La combinación de estas dos posiciones da como resultado una calificación peyorativa de estas mujeres quienes, al ejercer el poder, entran en un proceso de deterioro genérico en el cual pierden su identidad femenina, comenzando a introyectar los esquemas masculinos. Esto es, según esta interpretación, que las mujeres se masculinizan. Esta situación de discriminación de género, invisibiliza el potencial de las mujeres y desaprovecha el talento que pueden ofrecer al ámbito de la dirección en favor de las propias organizaciones, de las mujeres y de la sociedad en su conjunto.

Schein (2001) ha analizado durante más de 30 años la evolución de las barreras psicológicas en el progreso de las mujeres hacia los puestos directivos. Sus primeros hallazgos (Schein, 1973,1975) mostraron que, tanto las mujeres como los hombres en puestos directivos medios en empresas norteamericanas, percibían que las características asociadas al éxito en el ejercicio directivo se encontraban más próximas a las características masculinas que a las femeninas. Esto le llevó a plantear el lema ‘think manager-think male’ (pensar en dirección-pensar en masculino), indicando que este fenómeno podía explicar los sesgos que tienden a desfavorecer a las mujeres en la selección para los puestos directivos, así como en las decisiones sobre promoción, formación y planes de carrera.

Resultados similares muestra el estudio transcultural de Berthoin e Israeli (1993), los cuales señalan que probablemente el aspecto más relevante que amenaza el acceso de las mujeres a los puestos directivos, en todos los países industrializados, tiene que ver con el persistente estereotipo que asocia la dirección con el sexo masculino. Según estos autores, si la función directiva es observada como algo ‘masculino’, entonces, en igualdad de condiciones, un candidato masculino aparece más cualificado que uno femenino, en virtud de este estereotipo de género.

Los estudios posteriores de Schein (1994), que han ido incorporando comparaciones entre diversos países, apuntan a esta misma dirección y muestran que el panorama sobre el estereotipo de la función directiva desde la perspectiva internacional, resulta realmente desalentadora para las mujeres. En todos los países analizados en su estudio, al contrastar el rol de ‘mujeres directivas’ con el de ‘hombres directivos’, era este último grupo el que más se aproximaba a las características identificadas como clave para el éxito en la función directiva/habilidad de liderazgo, ambición, competitividad, deseo de responsabilidad, maestría en asuntos de negocios, competencia y habilidad analítica.

El suelo pegajoso.

El suelo pegajoso es otro concepto emparentado al fenómeno del techo de cristal y se refiere a las obligaciones y a los llamados que, desde lo doméstico, se imponen a las mujeres para que no abandonen ese espacio, todo lo cual crea las numerosas dificultades que enfrentamos para desprendernos del “suelo pegajoso,” que nos atrapa en obligaciones y solicitudes por quienes se sienten abandonados por nuestra salida hacia otra esfera no doméstica.

El logro del equilibrio entre las demandas externas y las que aparecen desde la familia y el hogar, desde ese “suelo pegajoso”, llega a ser un esfuerzo físico y emocional considerable y fuente de conflictos y mala salud para las mujeres.

Existen dos esferas en las que no se han logrado los objetivos deseados. En relación con la igualdad entre mujeres y hombres: la familia y el poder, aún persiste una cultura patriarcal que infiltra sus valores mitificados de forma tal que se interiorizan como leyes naturales de la vida cotidiana.

La mujer en Cuba. Equidad de género. Participación en el poder y la toma de decisiones.

El reconocimiento del carácter universal, indivisible, interdependiente e interrelacionado de todos los derechos humanos, así como del derecho económico, social, cultural, civil y político, incluido el derecho al desarrollo; constituye una premisa para el análisis de la participación política de la mujer y su acceso a la toma de decisiones.

Para concebir la transformación social que permita un acceso de la mujer al poder, debemos partir de la concepción de participación social, lo que significa que la mujer tome parte activa en las diversas tareas sociales. Implica también la intencionalidad de modificar esa situación en función de la equidad, adquiriendo, en el caso de la mujer, complejidades adicionales en la medida en que, para ella, el rol social se vincula estrechamente al rol familiar y doméstico asignado socialmente, y que ambos roles interactúan en las potencialidades femeninas.

La libre elección de alternativas de vida es el mayor derecho conquistado por la mujer en Cuba, la independencia económica y el desarrollo profesional condicionan este derecho a la libre elección, a la realización personal, ocupando un lugar protagónico en la sociedad de igualdad de oportunidades y deberes con respecto al hombre.

Esta plataforma se conforma en tres ejes principales:

Oportunidad de empleo y distribución de ingresos: A nivel internacional las mujeres se ven desplazadas hacia los empleos peor remunerados. Un estudio realizado en América Latina y el Caribe reseña que los niveles de desigualdad en el mercado laboral entre mujeres y hombres se han incrementado, sobre todo respecto a las diferencias salariales (Munster Infante, B. 2000). En Cuba, este fenómeno discriminatorio en el pago no se manifiesta, pues el derecho laboral desde 1959 y su actualización en la Resolución # 8/ 2005 norma la igualdad en el salario entre mujeres y hombres.

En muchas partes del mundo la mujer no solo no tiene derecho a acceder a puestos de dirección sino que se le hace difícil ser percibida con equidad para acceder a un puesto digno de trabajo.

El comportamiento de la tasa de desempleo entre hombres y mujeres es otro elemento que habla de la discriminación hacia la mujer. En A. Latina y el Caribe, las mujeres son más vulnerables a ser desempleadas, ya que ellas mayoritariamente laboran en sectores muy sensibles a las políticas económicas neoliberales de ajuste promovidas en las décadas del 80 y el 90.

Otro aspecto es la presencia abrumadoramente femenina en el trabajo precario, donde predominan los contratos temporales y a tiempo parciales, o donde se reproduce la división sexual del trabajo, digamos, por ejemplo, el trabajo doméstico.

Según un estudio de la UNIFEM, las mujeres se han incorporado a labores muy mal remuneradas, generalmente vinculadas a los servicios, con un elevado perfil de informalidad y con un ahorro sustantivo de gastos para los empleadores que por otro lado, generan también un alto nivel de sobreexplotación, como son las maquiladoras (UNIFEM. El impacto del TLC en la mano de obra femenina en México, s/f). De modo que la forma en

que evoluciona el mercado laboral en América Latina y el Caribe se convierte en un mecanismo de reproducción de la pobreza femenina.

A ello se une que en muchos hogares caribeños el ingreso de las mujeres constituye el aporte básico del hogar, a guisa de ejemplo tenemos que en Barbados el porcentaje de hogares encabezado por mujeres era de un 44%, en Granada de un 45%, en Santa Lucía de un 39%, en San Vicente y las Granadinas un 42%. (IDH/ ONU, 1997; Munster, B., 2000).

Oportunidad de calificación: La selectividad negativa de las niñas para ir a la escuela, cuando se necesita de su trabajo doméstico o es necesario invertir preferentemente en el hermano varón, condiciona que las niñas sean la mayoría de los menores que abandonan los estudios, fenómeno este que se ve con frecuencia en los países del Tercer Mundo. Según datos de la UNESCO, unos 60 millones de niñas del mundo no tienen acceso a la educación primaria comparado con 40 millones de niños (UNESCO, 1995).

Cuba también es atípica por el hecho de haber resuelto de manera ejemplar el abismo de calificación profesional entre mujeres y hombres: el 67,2 % de la fuerza técnica del país es femenina, mientras el 55,5 % de los médicos son mujeres, el 39 % son mujeres en la esfera científica profesional, y el 61,7 % de los profesores generales integrales también es de féminas (Asamblea Nacional, 2007).

Atención a la salud reproductiva: La percepción de la posibilidad de regular la fecundidad depende de la apropiación de conocimientos y de políticas sociales dirigidas a posibilitar la planificación familiar, el embarazo precoz, las enfermedades de transmisión sexual, el aborto; siendo estos temas relacionados con la salud femenina, pero también con la especificidad de su sexualidad.

Por otra parte, son pocos los países que cuentan con protección a la madre soltera. En Cuba, el Código Civil es legislación supletoria de Códigos Jurídicos especialmente promulgados en esta materia (de Familia, de la Niñez y la Juventud, la Ley del Registro del Estado Civil y la de Seguridad y Asistencia Social), que protegen por igual a la descendencia familiar sin importar cómo fue concebida. Esta última informa de la obligatoriedad social de proteger a las madres solteras con dificultades económicas (Arés Muzio, P. et al 2007: 126-127).

La tríada calificación – empleo – salud reproductiva, funciona como una articulación que tiende a entorpecer el proceso de participación femenina, y limitar así su acceso al poder. En la mayoría de los países de Tercer Mundo, esa tríada se convierte en el obstáculo más severo para la incorporación social de la mujer.

En la actualidad, el desarrollo de las mujeres es visto como la historia de un proceso, lento pero persistente, que camina hacia la transformación de las ideas y la erradicación de los prejuicios.

En el Centro Universitario de Ciencias Económicas Administrativas de la Universidad de Guadalajara (CUCEA), desde la realidad mexicana Griselda Uribe Vásquez considera que, si bien existen muchas plazas ocupadas por mujeres, estas son de cargos medios, mientras que los altos puestos se encuentran aún monopolizados por hombres. Al respecto, Berta Madrigal apuntó que, dentro de esos cargos medios, las mujeres realizan trabajos de orden

primordial, por tanto, la labor de la mujer es de suma importancia. (Uribe Vázquez, G. y Madrigal, B.: 2004) En Cuba esta situación se manifiesta de igual modo, en lo esencial.

En el momento actual, al evaluarse la promoción de las mujeres en su participación económica y social, los avances no solo deben medirse desde un punto de vista cualitativo, pues su igualdad social no llega solo a asegurar las mismas oportunidades, ni puede confundirse con los elevados porcentajes participativos en la vida económica y política del país.

Deben tomarse en cuenta que influyen todavía los viejos patrones culturales y concepciones arraigadas en la familia y en la sociedad, que tienden a mantener los roles tradicionales y a responsabilizar a la mujer del funcionamiento de la familia y de la atención a los hijos.

La realidad muestra que hay mujeres que al incorporarse al trabajo rompieron solo a medias con su papel tradicional y ahora, aunque están en la producción social, siguen como únicas responsables de la educación de los hijos y de las imprescindibles tareas del hogar, convirtiéndose esta situación en uno de los obstáculos que impiden su promoción, reafirmando los criterios socialmente extendidos de que son los hombres los que cuentan con más tiempo para dirigir.

Los científicos sociales definen la problemática de la mujer en Cuba como el conflicto que han tenido que enfrentar entre el legado cultural y el mandato social de cambio, donde la forma de asumirlo marca diferencias en cuanto a la manera de ser mujer en Cuba y el modo de insertarse en la vida social y familiar.

La Revolución Cubana propuso un modelo diferente: ser mujer es ahora aprender a defender sus derechos, tener una participación social diferente, dejar de ser madre y esposa a “tiempo completo”. Asumir este nuevo modelo implicó enfrentar contradicciones entre lo asignado desde la cultura y lo asumido desde los nuevos retos, y esto supuso para la mujer conquistas y riesgos, por ejemplo: Cuba tiene la tasa de divorcialidad más alta de América Latina y el Caribe (Orihuela Gómez, 2004), como resultado de la imposibilidad de la mujer cubana de sostener por largo tiempo el rol de “supermujer”, agravada por la resistencia masculina a perder los asignados culturales de tipo patriarcal como garantes del poder y del dominio sobre la mujer.

La Federación de Mujeres Cubanas, desde su fundación en 1961, ha constituido el espacio de las mujeres para promover su disposición a la participación y sus inquietudes e intereses, encaminando su trabajo entre otros aspectos al trabajo directo con las mujeres, a fin de que auto reconocieran sus valores, capacidades y la necesidad de una mayor representación de mujeres en cargos de dirección y, a su vez, sintieran el apoyo de esa organización femenina en el ejercicio de sus funciones.

A lo largo de todos estos años de Revolución se han realizado acciones positivas para mejorar la condición y la posición de la mujer cubana, como son:

La rápida extensión a todos los lugares del país de los servicios educacionales gratuitos con igualdad de acceso para niños y niñas, mujeres y hombres.

Promulgación de leyes que favorecen el acceso de la mujer al empleo, incluida la revisión del Código de Trabajo (1985).

La promulgación del Código de Familia (1975), que expresa la igualdad de derechos y deberes de la mujer y el hombre en este ámbito y que hoy día se encuentra en proceso de reforma, de modo que refleje con más realismo la realidad cubana actual.

La promulgación en 1976 de una nueva Constitución que postula, entre otros derechos, el acceso de la mujer “a todos los cargos y empleos del Estado, de la Administración Pública y de la producción y prestación de servicios.

La creación dentro de la Asamblea Nacional (Parlamento), de la Comisión Permanente de Atención a la Infancia, la Juventud y la Igualdad de Derechos de las Mujeres.

La Promulgación de la Ley de la Maternidad y sus Licencias Pre y Postnatales en 1974, modificada por el Decreto Ley No.234 del 2003, donde se contribuye a propiciar la responsabilidad compartida de la madre y el padre en el cuidado de los hijos e hijas.

El 5 de mayo de 1997 se publicó en la Gaceta Oficial de La Republica de Cuba el Plan de Acción Nacional de seguimiento a la Conferencia de Beijing (Ver Anexo No. 1), el cual constituye el eje en el desarrollo de políticas para la mujer así como dar continuidad al avance y el desarrollo de la equidad de género en nuestro país.

Enfoque de Género y Liderazgo.

En las organizaciones de la actualidad, la flexibilidad, el trabajo en equipo, la confianza y participación en la información están reemplazando las estructuras rígidas, el individualismo competitivo, el control y la discrecionalidad. Los mejores administradores escuchan, motivan y proporcionan apoyo a sus subordinados. Muchas mujeres parecen hacerlo mejor que los hombres.

Robbins, plantea que existen diferencias en la forma de dirección de los hombres y las mujeres, entre las que se encuentran: (Robbins, S.:398)

Las mujeres descansan en un estilo de liderazgo más democrático: tienden a estimular la participación, a compartir el poder y la información, procuran aumentar la autoestima de sus seguidores, dirigen por medio de una actitud de inclusión, confianza, capacidad y habilidades para influir en otros. Pero este estilo es abandonado cuando se encuentran en medios dominados por hombres, donde las normas del grupo y los estereotipos masculinos de los líderes pasan por encima de las preferencias personales actuando de manera más autocrática. Las mujeres tienden a negociar, escuchan, motivan y proporcionan apoyo a su gente.

En el caso de los hombres: usan un estilo de órdenes y control directo, descansan en la autoridad formal de su puesto como base de influencia. Es un estilo más enfocado en dar y recibir órdenes.

Cuando las mujeres se convierten en líderes, pueden actuar con la misma eficacia que pueden hacerlo los del género opuesto. Los estereotipos sexuales persistentes siguen dificultando el reconocimiento de la mujer como líder, aún cuando un número creciente de personas cree en la equidad de derechos.

Género y subjetividad femenina. Su relación con el poder.

Basándose en lo ya planteado por M. Burín, la autora considera que la relación entre ambos se lleva a efecto en las dificultades y limitaciones que se le imponen socialmente a las mujeres como asignados culturales que devienen estereotipos asimilados y acendrados en los sujetos; tales como:

a. Las responsabilidades domésticas:

* La dedicación horaria de los puestos más altos en la mayoría de los espacios laborales están diseñados por lo general dentro de un universo de trabajo masculino, e incluye horarios que habitualmente no están disponibles para las mujeres -por ejemplo, horarios vespertinos o nocturnos- dado que, por lo general, este grupo de mujeres también desempeñan roles domésticos como madres, esposas y amas de casa. Entre el grupo de mujeres definidas por esta autora como Transicionales en su desempeño laboral, han aceptado los límites del "techo de cristal" y realizado enormes esfuerzos tratando de superar tales limitaciones, utilizando recursos muy diversos; en su mayoría, uno de los efectos de tal esfuerzo consiste en padecer de estrés laboral.

* el entrenamiento predominante de las mujeres de este grupo etéreo (adulterez) en el ámbito doméstico, en los vínculos humanos con predominio de la afectividad, con relaciones de intimidad, con el acento puesto en las emociones cálidas (ternura, cariño, odio, etc.) estaría en contraposición con el mundo del trabajo masculino, donde los vínculos humanos se caracterizarían por un máximo de racionalidad, y con afectos puestos en juego mediante emociones frías (distancia afectiva, indiferencia, etc.). A las mujeres que M. Burín caracterizó como tradicionales, estas suelen encontrar muy dificultoso el tránsito de un tipo de vinculación al otro; por lo general, consideran inaceptable cambiar sus modos clásicos de vinculación, y renuncian a seguir avanzando en sus carreras. Las mujeres caracterizadas como innovadoras, suelen identificarse con el modo de vinculación masculino requerido para seguir adelante en sus carreras laborales, estableciendo una dicotomía entre sus vínculos en el ámbito doméstico y los del ámbito laboral (esta es la supermujer). El grupo mayoritario está localizado entre las mujeres caracterizadas como transicionales, que padecen las tensiones y conflictos de intentar compatibilizar los dos tipos de vinculación -a predominio afectivo y a predominio racional- dentro del ámbito laboral.

b. El nivel de exigencias: este grupo generacional ha encontrado que en sus carreras laborales se les exige el doble que a sus pares masculinos para demostrar su valía. En su mayoría, perciben que en tanto a ellas se les exige un nivel de excelencia en sus desempeños, a sus pares varones se les acepta un nivel mediano o bueno a la hora de evaluar sus desempeños. En estos casos, en los criterios de evaluación utilizados, se califica por igual el nivel de excelencia obtenido por las mujeres, con el nivel de bueno obtenido

por los varones. Esto constituiría un ejercicio de discriminación laboral en perjuicio de las mujeres.

c. Los estereotipos sociales: algunos estereotipos que configuran el "techo de cristal" se formulan de la siguiente manera: "las mujeres temen ocupar posiciones de poder", "a las mujeres no les interesa ocupar puestos de responsabilidad", "las mujeres no pueden afrontar situaciones difíciles que requieren actitudes de autoridad y poder". Estos estereotipos sociales inciden en la carrera laboral de las mujeres, haciendo que se vuelvan inelegibles para puestos que requieren autoridad y ejercicio del poder. En el grupo de mujeres estudiadas, tal estereotipo ha sido internalizado de tal modo por ellas mismas, que casi sin cuestionarlos, los repiten como si fueran resultado de elecciones propias. Si embargo, afirmaciones tales como "a mi no me interesa ocupar cargos" se ven confrontadas con otras actitudes en las que, contradictoriamente, desean asumir trabajos que les representan poder, autoridad, prestigio, reconocimiento social, etc. En tanto el grupo de mujeres tradicionales parece refugiarse más en aquellas afirmaciones, las mujeres agrupadas como innovadoras admiten sus conflictos y tratan de enfrentarlos con recursos variados cada vez que ocupan tales puestos de trabajo.

d. La percepción que tienen de sí mismas las propias mujeres: la falta de modelos femeninos con los cuales identificarse lleva a este grupo generacional a sentir inseguridad y temor por su eficacia cuando acceden a lugares de trabajo tradicionalmente ocupados por varones. Uno de los temores que suele surgir en ellas es el miedo a perder su identidad sexual. La necesidad de identificarse con modelos masculinos -preferentemente camisas y faldas largas, maletín o portafolios- como así también cambios en el timbre de su voz, impostando sonidos más graves y hablando en tonos más altos que su voz habitual.

Las mujeres que en su carrera laboral desean ocupar puestos hasta ahora caracterizados como típicamente masculinos deben enfrentar el doble de exigencias que sus pares varones, afrontar más riesgos -por ejemplo de acoso sexual- soportar un mayor escrutinio de sus vidas privadas, a la vez que se le perdonan menos equivocaciones. Cuando cometen errores, no se los atribuyen a la parte correspondiente a su entrenamiento, o a su experiencia previa, o a su formación profesional, sino al hecho de ser mujer; su pertenencia al género femenino operaría como categoría que explicaría su incapacidad.

e. El principio de logro: otro factor que incide en la composición del "techo de cristal" y que resulta discriminatorio contra el género femenino es el así llamado "principio de logro". Al evaluar la valía de las personas miembros de una empresa u organización tradicionalmente masculina, en que compiten hombres y mujeres por igual, algunos estudios describen cómo funciona un tipo de adscripción que precede al desempeño en el cargo, aún cuando esto ocurra en forma velada e imperceptible la mayoría de las veces. En el caso de las mujeres de este grupo étnico, esto ha llevado a muchas de ellas no sólo a ser orientadas hacia el mercado de trabajo secundario, sino también a la "división secundaria" casi universal dentro de las profesiones y las ocupaciones lucrativas. Como resultado de este proceso, incluso mujeres profesionalmente muy calificadas se ven orientadas sistemáticamente hacia ramas de estas ocupaciones menos atractivas, poco creativas y generalmente peor pagadas.

Este fenómeno, que ha sido descrito como parte de la división sexual del trabajo, es bien conocido por la mayoría de los estudios que se realizan sobre la participación de las mujeres de este grupo etéreo (la autora se refiere a las mujeres que atraviesan por el ciclo vital de la adultez), en el mercado de trabajo. Sin embargo, su alcance no es fácil de medir y además, está sometido a diferentes interpretaciones. Lo que sí ha sido bien analizado es que esta situación poco tiene que ver con el desempeño concreto del trabajo de las mujeres, sino que más bien está conectada con los sustitutos simbólicos antes descritos, que sirven de base para la evaluación. Ocurre que no sólo se suele valorar inicialmente a las mujeres como si tuvieran un potencial más bajo para determinados puestos de trabajo y por lo tanto menor valía para quienes las empleen, sino que además suelen mostrar ellas mismas un grado inferior de "habilidades extrafuncionales" tales como planificar su carrera, demostrar intereses ambiciosos, capacitarse dirigiéndose a determinados fines. Por el contrario, las habilidades extrafuncionales de las mujeres de este grupo etéreo se han orientado más bien hacia cierto "laissez-faire" respecto de su carrera laboral -entendida como complementaria o secundaria a su carrera principal que sería la carrera maternal y/o matrimonial- y cultivar rasgos de personalidad tales como demostrar intereses ambiciosos, parecían contrarios a la configuración de una subjetividad definida como "femenina".

Entonces no es accidental que muchas mujeres se sientan en un "impasse" -un callejón sin salida- cuando se refieren a sus carreras laborales. Se les hace evidente que el talento, la capacidad y la dedicación a sus trabajos, incluso con una legislación orientada en contra de diversas formas de discriminación directa, no les garantiza un éxito laboral equitativo. La exigencia de igualdad, e incluso las garantías formales de tratamiento igualitario para todos, por una parte, y por otra, las renegociaciones individuales de las relaciones privadas, la distribución de tareas y responsabilidades domésticas, la elaboración de normas aceptables para convivir con alguien, sólo constituyen condiciones límites de la necesaria reestructuración de las instituciones laborales y de las relaciones de poder entre los géneros femenino y masculino.

Hasta este momento, la autora ha valorado las barreras que impiden la incorporación de la mujer a puestos de dirección. No obstante, existen factores de índole social, económica, ideológica, cultural, tecnocientífica y profesional, jurídica, psicológica y demográfica que han incidido en los avances que, a pesar de todo, ha tenido la mujer, entre los que pueden mencionarse:

La incorporación de la mujer al mercado laboral.- "La incorporación de la mujer al trabajo y el acceso a la vida pública y social (...) es uno de los factores más trascendentales en los cambios de los referentes culturales en cuanto a cómo ser mujer, madre, pareja y familia, lo cual puso al hombre dentro de la vida familiar y social inevitablemente en una posición diferente" (Arés, 1996:35).

No tiene una evolución homogénea en todos los países, pero impacta en todos. Presupone un atentado contra los patrones socioculturales heredados del patriarcalismo, que son combatidos por un movimiento feminista mundial cada vez más pujante por su masiva representatividad.

Alicia Arroyo apunta que el feminismo ha actuado como un mecanismo de autoconciencia crítica respecto a tales cambios, pues como movimiento social y reivindicativo ha supuesto un elemento dinamizador, contribuyendo de forma significativa no sólo a la participación laboral de la mujer, sino también a la exigencia de un espacio propio en la esfera pública, a la mejor comprensión de las relaciones de desigualdad existentes entre hombres y mujeres, así como a la crítica del modelo patriarcal de la familia (Arroyo, 2002).

2. La “invasión” femenina en labores y roles tradicionalmente masculinos se ha efectuado sin menoscabo del total control y decisión de las mujeres en el ámbito doméstico. Esta “invasión” está teniendo un desenlace contradictorio, pues si bien está permitiendo la diversificación y valorización de la presencia femenina en múltiples contextos, genera el fenómeno de la “supermujer”.

3. Hay otra faceta de los patrones socioculturales heredados y es lo que concierne al rol social de “madre” y de “padre”. “Buena madre” implica ser la de mayor responsabilidad en la educación, cuidado y atención de los hijos. Desde esta perspectiva, el rol del padre queda disminuido, poco significativo.

4. La Revolución sexual de los 60, que propició una concepción liberadora y más abierta respecto a los modos de ser de la pareja, generando posiciones más flexibles para la mujer.

5. El desarrollo tecnológico en la producción de anticonceptivos, que permitió a la mujer decidir sobre la maternidad y priorizar estudios y vida laboral.

Los factores mencionados anteriormente han facilitado la elevación de la autoestima de las mujeres, proceso que aún es dilatado y complejo por las peculiaridades socioculturales existentes en diferentes partes del planeta.

Situación actual de la mujer en Cuba:

DATOS ESTADÍSTICOS.

% de mujeres de la población actual 50%

% graduadas en educación superior 62.6%

% graduadas en educación técnico-profesional 52.9%

% mujeres dirigentes 34.8%

% mujeres ministras 23.6%

% mujeres viceministras 19%

% mujeres diputadas 27.6%

Datos estadísticos

% profesionales y técnicas 66.4%

% mujeres médicos de la familia 66.3%

% mujeres científicas 47.2%

% mujeres investigadoras 58.1%

% mujeres docentes 76%

% mujeres directivas en la salud 40%

Datos estadísticos

% mujeres directivas en educación 56.3%

% mujeres directivas en ciencias 35.1%

% esperanza de vida 76.9%

% fuerza laboral femenina 44.7%

Se han creado 169 casas de orientación a la mujer y a la familia

Existen 20 cátedras de la mujer en centros de educación superior
retos

A PESAR DE LOS LOGROS ALCANZADOS....

En las esferas de poder prevalecen los hombres en todos los niveles de dirección.

En las familias aún se mantienen los roles tradicionales de género.

Aún persisten rezagos que impiden a las mujeres el acceso al empleo en igualdad de condiciones y oportunidades.

Las mujeres asumen una mayor carga de trabajo que los hombres.

Resulta imprescindible construir políticas que transformen las subjetividades, para lo cual es necesario:

Hacer investigaciones que permitan disponer de percepciones y criterios de las personas acerca de la equidad de género.

Temas actuales como violencia y el VIH/SIDA deben ser retomados y considerados prioritarios

Promover Investigaciones para identificar las causas de todas las formas de violencia contra la mujer e identificar mecanismos de solución.

Fomentar las investigaciones por parte de las Cátedras de la Mujer de las Universidades y que las investigaciones de cualquier tema que se realicen tengan un enfoque de género.

Conclusiones.

La autora, como resultado de su estudio del estado del arte y de su reflexión sobre las posiciones ideológicas en torno al género y su relación con el estado actual del liderazgo femenino, arribó a las siguientes conclusiones:

La ocupación femenina de posiciones de liderazgo anteriormente reservadas sólo a los hombres, es un claro indicador de la progresiva modernización en los estilos de inserción laboral de las mujeres en el planeta, tanto en países desarrollados como subdesarrollados.

La bibliografía consultada sobre el tema denota la persistencia de estereotipos de género en la mayoría de las organizaciones laborales, que imponen los "techos de cristal" en la carrera laboral de las mujeres, a la vez que existen obstáculos subjetivos construidos por las mismas mujeres de acuerdo a cómo conciben ellas su femineidad.

Si bien las políticas públicas cuentan cada vez más con consenso social acerca de proveer igualdad de oportunidades y facilitar el acceso de las mujeres a todos los puestos de trabajo, es posible observar una contradicción entre los discursos que se enuncian en la teoría y las prácticas concretas que favorezcan el empoderamiento femenino en el aquí y el ahora de muchos contextos.

Entre las transformaciones socioculturales y laborales actuales, sobresalen las referidas al creciente acceso de las mujeres a la educación superior y su inserción en los diversos ámbitos profesionales. Ellas impactan en la subjetividad y en el desempeño de roles femeninos, e influyen en los necesarios cambios correlacionales propios de la vinculación entre ambos géneros, en el rediseño objetivo de las configuraciones contemporáneas de la familia y en el desafío a lo prescrito en los imaginarios sociales convencionales.

En Cuba, en virtud de las facilidades que les ha otorgado a las mujeres para su crecimiento personal y social, se ha creado una contradicción entre la calificación de la mujer (superior a la masculina en indicadores estadísticos significativos) y su acceso real al poder en los diferentes niveles.

En consecuencia, Cuba no constituye una excepción de lo planteado respecto a la relación entre empoderamiento y género, por lo que no son suficientes políticas gubernamentales que apoyen la equidad de género, sino que es necesario también que se diseñen y apliquen políticas eficaces que contribuyan al cambio en las subjetividades en la conciencia social, en detrimento de los persistentes estereotipos discriminatorios, ya referenciados.

Bibliografía.

1. Alabart Pino, Yazmín et al (2006). Impacto del liderazgo en la cultura organizacional desde la perspectiva de género. Estudio preliminar. En: Revista: Folletos Gerenciales. # 6, junio 2004.
2. Álvarez Suárez, M. (1998). Mujer y poder en Cuba. Revista Temas. # 14.
3. Álvarez Suárez, M. et al. 2004. Capacitación en Género y desarrollo
4. Arroyo Morcillo, A. (2002). Las familias monoparentales en España: ¿una desviación u otra forma de organización social? Memoria presentada para optar al grado de doctor. Universidad Complutense de Madrid. ISBN: 84-669-2283-0.
5. Hall, Ann. (1998). Supported Gender: A Feminist Perspective in the Sociology of Sport, Cahper Monograh Serier (citado en: Guerrero Barriego, N.).
5. Anuarios Estadísticos (2006). Oficina Nacional de Estadísticas. Cuba.
6. Amorós, C (1998): 10 palabras claves sobre mujer, Ed. Verbo Divino; España. (Citado por Fernández Rius, L. 2005). Pensando en la Personalidad: Tomo 2).
7. Arés Muzio, P. (1997). ¿Virilidad: conocemos el costo de ser hombre? (material de estudio), Universidad de la Habana.
8. Arés Muzio, P. (1996). Virilidad. ¿Conocemos el costo de ser hombre? En: Revista Sexología y Sociedad. □ 4, abril/ 1996, La Habana, Cuba.
9. _____. Ser mujer en Cuba. Riesgos y Conquistas. En: Sarduy, C. y Alfonso, A. (comps). Género; Salud y Cotidianeidad. Editorial Científico- Técnica. Ciudad de la Habana.
10. _____. (2007). Mesa Redonda. Cultura familiar para la convivencia y la cotidianidad. Una experiencia de intervención grupal. En: Memorias del Congreso de la ULAPSI, Septiembre, La Habana.
11. Barberá, E (1998): Psicología del género, Ed. Ariel. S.A., Barcelona, España.
12. Barbieri, T. Mujeres y vida cotidiana, Ed. Fondo de la Cultura Económica, México, 1989. (citado en: Álvarez. M. et al 2004. Capacitación en Género y Desarrollo)
13. _____. Certezas y malos entendidos acerca de la categoría género, t. IV, Ed. Instituto interamericano de Derechos Humanos, Serie Estudios Básicos de Derechos Humanos, San José de Costa Rica, 1996(Citado en. Álvarez, M. et al 2004:22).
14. Benítez Jiménez, Ileana. (2000). La cultura machista en Cuba. Reflexiones desde la Sociología. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. Cuba.

15. Burín, Mabel. La “mujer que todo lo puede” y el “sexismo benevolente. En: <http://www.rosak.com.ar/cuerpo-erotica/mujer-liderazgoosexismo.htm>(marzo 2008).
16. _____. Género y Psicoanálisis. Subjetividades femeninas vulnerables. En: <http://www.Psicomundo.com> (Marzo 2008).
- 17._____. 1990. El malestar de las mujeres. La tranquilidad recetada, Buenos Aires: Paidós, 1990.
18. _____. s/f. Género y Psicoanálisis: Subjetividades femeninas vulnerables. En: Revista digital Psicoanálisis. Estudios feministas y Género
19. Delgado, Juan T. ¿Romperá la Mujer el Techo de Cristal? <http://www.elmundo.es/sudinero/99/SD162/SD162-05.html>.
- Díaz Tenorio, M. (2005) Familias en Cuba: cambios y recomendaciones a la política social. Ponencia presentada en la IV Reunión del Grupo Familia e Infancia de CLACSO. Cuzco, Perú, 2005.
21. Echeverría León, D. Mujer, Empleo y Dirección en Cuba: algo más que estadística. En: Folletos Gerenciales # 6, junio 2004.
22. Fernández Rius, Lourdes. (2005).Pensando en la Personalidad: Tomo 2. Edit. Félix Varela.
- 23_____. ¿Roles de género? Femenidad. vs masculinidad. En: Revista Temas, n.5, Enero-Marzo de 1996, p.18-23.
24. Gandul Morffe, I, Rivas García, K. (2006) Liderazgo y Enfoque de Género. Folletos Gerenciales # 6, junio 2004
25. Gómez, A y Castellanos, B. (2003). Sexualidad y género. Alternativas para su educación ante los retos del siglo 21. Editorial Científico- Técnica, La Habana.
26. Guerrero Barriego, Natividad. 1998. Género y Diversidad: Desigualdad y orientación sexual en Cuba. Revista Temas # 14.
27. Lagarde, Marcela. (1996): Género y Feminismo, Ed. Horas y Horas, Madrid.
28. Levinton. Nora, El superyó femenino. En: <http://www.aperturas.org/1levinton.html>. (Marzo 2008).
29. López Pretel, Maria I. Un acercamiento al concepto de género. En: <http://migestión.blogia.com> (febrero 2008).
30. Madrigal Torres, R.; Gómez Castanedo, S. (2004). La participación de las mujeres Mexicanas en la Toma de Decisiones. En: Folletos Gerenciales # 6 junio 2004.

31. Microsoft ® Encarta ® 2007. © 1993-2006 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.
32. Moya, Isabel, (2007). Nosotras en el país de las comunicaciones. Editorial Icaria. Madrid.
33. Munster Infante, B. (2000). Trabajo, empleo y género en el Caribe. AUNA- Cuba. En: Análisis de coyuntura. No.6, Noviembre.
34. Naciones Unidas. Informe a la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 4 al 15 de agosto de 1995. (Citado en. Quintero Martínez, N. et al 1998. Participación. Política y acceso a la Toma de Decisiones).
35. Schein, V. (2001). A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management. Journal of Social Issues, 57 (4) ,675-688
36. Orihuela Gómez, A. (2004). Fundamentos Conceptuales sobre la familia monoparental en Cuba. En: Monografías de la UMCC, CD-ROM ISBN: 959-16-45.0295-8.
37. Pulgares Caro, María. Género, Participación, Trabajo Comunitario. En: El Trabajo Comunitario: Una alternativa cubana al desarrollo social.
38. Quintero Martínez, Nereida. et al. Participación Política y Acceso a la Toma de decisiones. Encuentro Internacional de Solidaridad entre Mujeres, del 13 al 16 de abril de 1998. La Habana, Cuba.
39. Robbins, Stephen. (1996). Comportamiento Organizacional. PRENTICE-HALL HISPANOAMERICANA, S.A. (Formato Digital).
40. Userpater, Mirta. Liderazgo de la Mujer. En: http://www.consejo.org.ar/coltec/userpater_1007.htm. (Marzo 2008).