

AUTODESARROLLO COMUNITARIO EN MUJERES DIRIGENTES: EXPERIENCIA Y PERSPECTIVAS DE TRANSFORMACIÓN

COMMUNITY AUTODESARROL IN LEADING WOMEN: EXPERIENCE AND TRANSFORMATION PERSPECTIVES

Autores: MSc. Yanet Hernández Soto

MSc. Yunia Calvo Álvarez

MSc. Maylén González

MSc. Lebrak Diez Pardo

Daimir Fundora de la Riva

Institución: Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez

Correo electrónico: yaneth@sma.unica.cu

RESUMEN

La mujer como individuo y como ser social, así como el tema de su participación y papel en la actualidad se han convertido en objeto de investigaciones y reflexiones en diversos sectores de la sociedad, tanto en países desarrollados, como en países del tercer mundo. La sobrecarga de la mujer dirigente constituye en sí misma un problemática evidente, y dentro de las contradicciones entre los géneros, un importante fenómeno a transformar desde el trabajo comunitario. Es por ello que la presente investigación tiene como objetivo diseñar una estrategia de intervención comunitaria para la disminución de la sobrecarga de la mujer dirigente, principalmente en el municipio Primero de Enero de la provincia de Ciego de Ávila. Se obtiene como resultado la sistematización de los principales conceptos y teorías relacionadas con la sobrecarga de la mujer dirigente, su tratamiento desde la Metodología para el Autodesarrollo Comunitario y con ello la Estrategia de Intervención Comunitaria para potenciar el cambio.

Palabras clave: Autodesarrollo Comunitario, Mujer Dirigente, Transformación.

ABSTRACT

Women as individual and social being just like the subject of their partaking and role in the current situation have become in an object of research and reflections in diverse areas of society, either within developed countries, as in Third World Countries. The overburden of a woman's leadership constitute itself a clear problem, and within the contradictions between genders, an important phenomenon to transform from community service. So it's the case that the actual research has as an aim to design a community intervention strategy to decrease the overload in a woman leadership, mainly in the municipality of Primero de Enero from the Province of Ciego de Ávila. As a result it is obtained the systematization of the main concepts and related theories with the overburden of the woman's leadership, its dealing from Methodology for the Community's Self-development and along with it, the Community's Intervention Strategy to boost the change.

Keywords: Community Selfdevelopment, Leader Women, Transformation.

INTRODUCCIÓN

La irrupción de las mujeres en el espacio público se ha dado, dentro de un profundo proceso, lleno de contradicciones, de transformación de la práctica y de conciencia social, en el que participan, como protagonistas, mujeres que reconstruyen y redefinen su papel de madre y esposa, y otras que mantienen formas más tradicionales de vida, pero en el desarrollo de tal proceso no todas cambian, y no solo las mujeres, sino también los hombres.

En investigaciones realizadas por el Centro de Estudios de la Mujer, específicamente con familias completas, se constató que en el 59,4% de las estudiadas existía un modelo «desigual» de distribución de tareas domésticas, en el que la mujer deviene responsable máxima de las obligaciones. Además, mostró que en las familias donde la mujer es ama de casa predomina el modelo tradicional de distribución de tareas domésticas, en comparación con las de mujeres trabajadoras asalariadas, donde es más equitativo, y más aún en aquellas donde las mujeres son dirigentes. De cualquier forma, todas ellas, amas de casa, intelectuales o dirigentes, siguen siendo las principales

responsables de las tareas domésticas, y la sobrecarga les exige mucho esfuerzo, con importantes costos para sus relaciones sociales y familiares, su salud física y psíquica.

El análisis de los resultados de varias investigaciones de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC) y otros investigadores sociales posibilitan la afirmación de un conjunto de fortalezas y debilidades que expresan la necesidad de un tratamiento comunitario de la sobrecarga de la mujer dirigente.

Entre las fortalezas están:

1. Las mujeres son proveedoras económicas importantes dentro de la familia y con su aporte económico, contribuyen a elevar los ingresos familiares y al mejoramiento de las condiciones de vida de sus hogares, lo que tiene una repercusión significativa en las relaciones de poder dentro de las familias.
2. Está legislado en la sociedad cubana la igualdad de derechos y deberes de hombres y mujeres ante la familia y los hijos.
3. Desarrollo, en las comunidades, de vías no formales de educación, en las que se involucran a amas de casa o jubiladas, quienes reciben capacitación y orientación por parte del Ministerio de Educación y la FMC, para cuidar y enseñar a los pequeños.

A pesar de las fortalezas citadas, se aprecia actualmente, el poco aprovechamiento de todas las potencialidades que nos brinda la participación femenina en la sociedad cubana actual. Cabe citar entonces algunas de las debilidades derivadas de esta problemática, tales como:

1. Actualmente, existe inequidad entre los sexos e índices de desigualdad marcados por el machismo y permanencia de una socialización que reproduce estereotipos y prejuicios sexistas desfavorables para la mujer.
2. Existe un desconocimiento de las relaciones de poder y las formas de ejercicio de la mujer en cargos de dirección.
3. Nula representatividad de las mujeres en la elaboración de las diferentes teorías organizativas, para la administración y la dirección de las organizaciones.
4. Los servicios sociales que facilitan a la familia trabajadora el cuidado de niños y ancianos son insuficientes y no responden las demandas actuales.

5. Desempeño de roles familiares que responden a un patrón tradicional de la división del trabajo doméstico.

6. La sobrecarga doméstica de las mujeres representa un obstáculo que limita su desarrollo profesional y social, el disfrute de su tiempo libre, la participación en la toma de decisiones y determina la aparición de problemas de salud.

7. El limitado tiempo libre de las mujeres.

En este sentido la problemática de género es un problema social y político, que requiere de cambios en las relaciones, en la distribución del trabajo y el poder, que exige la eliminación de todas las trabas, ya sea de índole jurídica, institucional u otros. Las mujeres han de convertirse en sujetos activos de investigación en la búsqueda de una nueva configuración de roles y relaciones de género dentro de la misma comunidad.

Por tanto, se propone como objetivo general: diseñar una estrategia de intervención comunitaria para la disminución de la sobrecarga de la mujer dirigente en el municipio Primero de Enero de la provincia de Ciego de Ávila.

La elección del método de investigación responde a los intereses de la investigación, las circunstancias del escenario, de las personas a investigar y las limitaciones prácticas que como investigadores enfrentamos. Un estudio cualitativo presenta un carácter holístico, empírico e interpretativo, por ello es la metodología utilizada en nuestra investigación.

Se utilizó la Metodología para el Autodesarrollo Comunitario del Centro de Estudios Comunitarios de la Universidad "Marta Abreu" de las Villas. Esta metodología parte de un nuevo concepto de comunidad (concebida como grupo social) que nos posibilita contar con un instrumento teórico y metodológico efectivo; posibilitando la transformación crítica del individuo, de un grupo, de una comunidad, a través del reconocimiento real de sus propias contradicciones. Podemos afirmar que esta metodología es democrática, potencia el quehacer de hombres y mujeres que habitan un escenario y logra su participación y cooperación en las propuestas y acciones para la transformación de sus vidas.

Se utilizaron las siguientes técnicas:

1. Análisis bibliográfico: para estudiar en la literatura especializada la problemática de la sobrecarga de la mujer dirigente y su tratamiento desde el trabajo comunitario.
2. Entrevista en profundidad: dirigida a las mujeres dirigentes para conocer su percepción sobre las consecuencias que genera la sobrecarga doméstica y profesional.
3. Grupo Focal: dirigido a las mujeres dirigentes mismas para diagnosticar, con más precisión, la problemática en el municipio Primero de Enero.
4. Grupo de reflexión: dirigido a la comunidad de mujeres dirigentes que se pretende formar para potenciar el cambio a la superación de la sobrecarga de las mujeres dirigentes.

DESARROLLO

La mujer ha ido ganando, a través de los tiempos, lugares cada vez más significativos en el espacio público. Aquella mujer programada para ser solo esposa y madre, va siendo cada vez más una referencia histórica y una excepción en la vida moderna. Suprimir esta herencia no ha constituido una tarea fácil. Todavía, en los momentos actuales, después de transcurridas varias décadas del proceso revolucionario cubano se observan en algunos segmentos de la población, sobretudo masculina, ideas seculares donde no se reconoce las oportunidades y posibilidades que tienen las mujeres para desempeñar cargos de dirección en diversos niveles de la sociedad.

Esta situación responde a una herencia transmitida desde las primeras sociedades de la raza humana, donde por primera vez fue dividido el trabajo según el sexo. En este período las mujeres eran las encargadas de atender a la familia y el hombre, por su parte, era el responsable del suministro económico en el hogar, rol que le daba en gran medida, cierta autoridad sobre los demás miembros de la familia. Esto ha traído como consecuencia la desigualdad entre los sexos y la discriminación de la mujer en todas las estructuras sociales, las cuales se han encargado de educar al hombre y a la mujer a reproducir los estereotipos sexuales.

Un estudio a esta experiencia femenina nos sumerge en un espacio capaz de romper las asimetrías de poder que limitan su participación en las diversas funciones sociales. El impacto del protagonismo femenino en las actividades de dirección, no sólo ha reformulado las instituciones y redes sociales inherentes a dicho proceso, ha sido capaz además de reivindicar la participación de la mujer como constructora de su propia realidad. Significativo resulta plantear que en el escenario económico actual, la participación de la mujer en los puestos de dirección, representa una posibilidad para un mejor ejercicio de poder de las mismas, de adquisición de mayor status y por ende, de alcanzar posiciones que le otorguen mayor reconocimiento en la estratificación social.

Sin embargo aún son pocos los estudios que reflejan explícitamente la condición de la mujer en cuanto a sus percepciones, modo de vida y afectividad; desconociendo, incluso, de las relaciones de poder y sus formas de ejercicio, como elemento que explica que, actualmente, existe inequidad entre los sexos e índices de desigualdad marcados por el “machismo”.

Los resultados de las investigaciones sociales referentes al tema se expresaron en los márgenes de la disciplina de la sociología, por ello vale mencionar que sociólogos como Comte, Durkheim, Spencer, Weber y otros consideraban las cuestiones relativas al género como una temática de poca relevancia para la ciencia en esa etapa. Sin embargo el feminismo como movimiento social ha sido capaz de desafiar concepciones y hábitos ciertamente arraigados en la sociedad contemporánea, fuerza que logra despertar las conciencias dormidas y calladas de tantas mujeres que viven y sufren lo que significa ser mujer en esta sociedad.

Las indagaciones realizadas hasta el momento muestran la permanencia de la división de roles familiares establecida de antaño y su función de obstaculizadora para el establecimiento de una realidad diferente y de más equidad para mujeres y hombres. Ejemplo de ello son los resultados expuestos por Aquilar, Popowski y Verdeses en «Mujer, Vida Cotidiana y Período Especial» (1996), donde se demostraba como después de tantos años de trabajo, seguían siendo las mujeres las que mayormente se responsabilizan

con la crianza y la educación de los hijos, la administración de los hogares, las tareas domésticas y el bienestar del grupo familiar.

Y más recientemente, se presencia la difusión de los resultados obtenidos por Inés Rodríguez (2009) en el proceso de elaboración de su tesis doctoral, relacionada con el predominio de la cultura patriarcal de la domesticidad en los fundamentos ideológicos del trabajo femenino en la Cuba Colonial. A través de los que la autora expone un análisis sobre la construcción ideológica en torno al trabajo femenino y la manera en que se establece la relación entre el trabajo remunerado y no remunerado, tomando como referencia algunas las reflexiones de las figuras de renombre en aquella época y los datos existentes al respecto, en diferentes fuentes de información, utilizando para su análisis la categoría género.

Como puede observarse, las indagaciones realizadas sobre este fenómeno en Cuba no son numerosas en comparación con otros países y aún restan muchos aspectos por ser abordados.

Aun cuando la cultura patriarcal continúa imprimiendo en las relaciones de pareja un carácter de cambio y resistencia, la mujer cubana ha sido partícipe de una renovada construcción de mentalidades a favor de su emancipación en los espacios público y privado. Ello revela las diversas contradicciones de un proyecto revolucionario que se encuentra matizado de una crisis social en los 90, y cuyo efecto llega hasta nuestros días.

Por ello es importante destacar que para las mujeres dirigentes, sobre todo las más jóvenes, la familia juega un papel fundamental en la definición de su trayectoria social y laboral. Aunque su situación reproductiva y la atención a la familia repercuten sobre sus oportunidades laborales, no renuncian al desarrollo de una carrera profesional exitosa, ya que a pesar de los obstáculos, el trabajo y el desarrollo profesional no constituyen para ellas solo un mayor bienestar para los miembros de la familia, sino una amplia perspectiva de desarrollo individual.

Las mujeres que tiene un puesto de dirección deben, además, asumir casi en solitario las responsabilidades familiares y domésticas, lo que les impone limitaciones a la hora de competir en términos de igualdad con el hombre en el

mercado de trabajo: disponibilidad horaria, asumir responsabilidades en la empresa, asistencia a reuniones o eventos (jornadas, congresos...) El estrés que provoca que a las mujeres se les exija eficacia tanto en el mundo laboral como en sus funciones domésticas influye en su calidad de vida.

Según Graciela González, socióloga de la Universidad de La Habana, el papel de los estereotipos sexuales a partir de los cuales se tiende a identificar a los directivos femeninos como menos hábiles para ocupar puestos directivos, son asumidos por diferentes especialistas como Sheik (1973), Pose y Jerdee (1974), Stevens y Denisi (1980), Heilman, Matind y Simon (1989), Owen y Tudor (1993). Estos últimos destacan como estereotipos más corrientes, la consideración de que las mujeres tienden a preferir las demandas de tipo familiar por encima de las laborales, que las mujeres no necesitan tener éxitos en los negocios pues dependen de otras formas de manutención; o que ponen por delante los sentimientos de emotividad y la falta de agresividad necesarios para ejercer con efectividad labores de dirección (González, 2000).

Estos autores señalan que si las mujeres siguen una estrategia donde combinan la aculturación (adopción de elementos de la cultura dominante) y la asimilación (vista como la aceptación de dicha cultura dominante) aumentan su credibilidad y tienen más posibilidades de ser aceptadas. Autores como Hennig y Jardim (1977), Marshall (1990); Rosener (1990); Grimwood y Popplestone (1993); Lodden (1987); Powell (1991), destacan la necesidad de promover un reforzamiento de los valores femeninos que contribuyen a ir configurando un estilo directivo donde primen la apertura, flexibilidad, innovación, colaboración, compromiso con el trabajo, facilidad de comunicación, trabajo en equipo, en colectivo (González, 2000).

Al profundizar cualitativamente en el proceso de promoción de las féminas a los puestos de dirección y aunque existe una política de promoción basada fundamentalmente en méritos acumulados, se evidencia que en el caso de las mujeres otros factores, además de las competencias técnicas y profesionales, han incidido en la selección. Estos factores están asociados tanto a la cultura organizacional en la que funcionan las comisiones de Cuadros, encargadas de

la selección de los directivos, como a factores propios de los individuos que potencialmente podrían ser promovidos.

La cultura organizacional influye en la selección de candidatos para dirigir ya que los patrones de comportamiento y efectividad asociados al rol del dirigente (trabajar largas horas, estar siempre disponible, tener “mano dura”, ser arriesgado, entre otros.) no necesariamente pueden ser llenados por mujeres. Por esta razón, pueden permanecer años dentro de una organización sin ser promovidas u ofrecérseles una oportunidad fuera de su organización, aunque tengan un desempeño técnico y profesional exitoso. En el caso de los hombres, al considerar estas características como naturales del comportamiento masculino tienen mayores oportunidades tanto al interior como al exterior de la organización para ser promovidos.

Por otra parte, como el patrón de éxito del dirigente incluye una alta dedicación al trabajo, incluso en ocasiones por encima de la familia, la socialización genérica de las mujeres entra en contradicción con estas exigencias y hace que ellas prefieran autoexcluirse de las promociones jerárquicas.

En Cuba, a pesar de las políticas y regulaciones que se han desarrollado para el logro de la equidad de derechos entre mujeres y hombres todavía existen dificultades con el incremento de mujeres a altos cargos directivos. Esto a su vez está matizado, fundamentalmente, por el carácter mediatizado de la relación del individuo con el medio. Aun cuando hoy en día, la mujer ha alcanzado niveles superiores de independencia y proyección social, que conllevan a cambios en la representación social a nivel colectivo acerca de los roles que esta puede desempeñar, se perciben vestigios de dicha cultura patriarcal sobre todo arraigada en la propia forma de pensar de las mujeres. Estas se valoran mejor en la mayoría de los casos, en el rol de madres, esposas y amas de casas, anteponiéndolo a su autorrealización profesional.

A partir de un diagnóstico realizado en la provincia de Ciego de Ávila, específicamente en el municipio de Primero de Enero se detectaron las siguientes problemáticas:

- La sobrecarga de roles por exceso del contenido de trabajo en el hogar y en el centro de trabajo.

- Incomprensión de la familia.
- Cuestionamiento moral de la sociedad.
- Falta de atención a los problemas personales, a la familia.
- Poca atención a las necesidades primordiales de las mujeres dirigentes.
- Poco tiempo a las actividades extra-laborales.
- Poca participación en actividades culturales y recreativas
- La discriminación sobre la plena igualdad entre hombres y mujeres.

Los factores condicionantes son:

- División sexual del trabajo.
- Socialización de estereotipos y prejuicios sexistas.
- Diferencia hombre - mujer.
- Machismo.
- Situación económica.

Las posibles acciones que proponen las propias mujeres son:

- Apoyo familiar en la realización de las labores domésticas.
- Comprensión de todos los miembros de la familia, centro de trabajo y la sociedad en general.
- Socializar la igualdad entre hombres y mujeres.
- Destacar la labor de la mujer en cada esfera de la vida.
- Lograr una cultura y educación de género desde edades tempranas.
- Garantizar condiciones de trabajo óptimas para el desempeño de las funciones.

Los recursos que se proponen son:

- Salón de Reuniones o local confortable con sillas.
- Computadora e impresora.
- Pizarra, tizas y borrador.
- Hojas blancas.
- Lapiceros.

A partir de este diagnóstico se diseñó junto al grupo de mujeres dirigentes el siguiente proyecto:

Título: Mujer y Cambio Social.

Objetivos:

1. Propiciar la creación de espacios para la reflexión crítica de las mujeres dirigentes en torno a la disminución de la sobrecarga de roles.

2. Brindar elementos de análisis para la búsqueda y elaboración de acciones participativas que favorezcan la disminución de la sobrecarga de la mujer dirigente.

Sesión #1 " Saber para hacer"

Objetivo:

Conocer las expectativas del grupo con respecto a la estrategia de intervención a través de la reflexión grupal.

Contenido:

Expectativas de los participantes.

Presentación de la estrategia.

Sesión # 2 "Manos a la obra"

Objetivo: Analizar desde la experiencia de las participantes las diversas maneras de pensar, hablar, sentir y asumir roles por parte de hombres y mujeres.

Contenido:

Socialización de género.

Sesión # 3 " Ser hombre y ser mujer"

Objetivo: Evidenciar los diferentes momentos en que se conforma la identidad de hombre y mujer.

Contenido:

Identidad de género.

Sesión # 4 " Femenino y masculino o... ¿Diferentes?"

Objetivo: Conocer cómo se perciben las diferencias entre hombres y mujeres.

Contenido:

Diferencias entre hombres y mujeres.

Sesión # 5 " ¿Roles femeninos o de género?"

Objetivo: Analizar la incidencia de la asignación y asunción de los roles de género en las relaciones entre hombres y mujeres.

Contenido:

Roles de género.

Sesión # 6 " Poder sin poder"

Objetivo: Descubrir las brechas de género existentes en el acceso y control de los recursos en la familia y en los demás ámbitos.

Contenido:

Poder

Acceso y control de recursos.

Sesión # 7 " Familia y género"

Objetivo: Sensibilizar a los participantes con el tema de la relación familia y relaciones de género.

Contenido:

Familia.

Relaciones de género.

Sesión # 8 " Buena comunicación"

Objetivo: Determinar las diferencias de género en la comunicación con hijas e hijos.

Contenido:

Diferencias en la comunicación de hombres y mujeres.

Sesión # 9 " Socializar mi familia"

Objetivo: Comprender a la familia como contexto social fundamental en el proceso de socialización de género.

Contenido:

Socialización en la familia.

Sesión # 10 " Herramientas para un cambio"

Objetivo: Lograr un acercamiento a algunas herramientas necesarias para potenciar el cambio desde el grupo.

Contenido:

Participación.

Cambio.

CONCLUSIONES

En la teoría sociológica se difundieron las representaciones más relacionadas con el ideal burgués de familia y se reforzaron las pautas de una sociedad dividida en ámbitos absolutistas para hombres y mujeres. Por tanto, desde este enfoque hay un fortalecimiento de las diferencias entre hombres y mujeres, se expone una relación de poder entre los sexos. Dentro de los elementos más significativos asociados a la sobrecarga de la mujer dirigente se encuentran precisamente la división sexual del trabajo, la asunción de los roles de género y la participación de hombres y mujeres en los denominados espacios públicos y privados. Dentro de las principales contradicciones que genera la sobrecarga en la mujer dirigente del municipio Primero de Enero están la incompreensión de la familia por el trabajo realizado, poca atención de las mujeres dirigentes a los miembros de la familia, poco tiempo a las actividades extra-laborales y la discriminación sobre la plena igualdad entre hombre y mujeres en el ámbito laboral y familiar. La presente investigación propone un Estrategia Intervención Comunitaria desde la Metodología para el Autodesarrollo Comunitario del Centro de Estudios Comunitarios de la UCLV para el tratamiento a la sobrecarga de la mujer dirigente en el municipio Primero de Enero de la provincia Ciego de Ávila, avalada teórica y metodológicamente.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- AGUILAR, C.; POPOWSKI, P. Y VERDESES, M.: «Mujer, Vida cotidiana y Período Especial», *Revista Temas: Cultura Ideología Sociedad*, Núm. 5, 1996.
- ALONSO FREIRE, J. Y ET AL.: *Informe Final de Investigación Crecer en Gubernalidad*, Centro de Estudios Comunitarios, Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas, 2006.
- ÁLVAREZ SUÁREZ, M.: «La Familia: ¿Crisis o evolución?», en *Revista Internacional*, Núm. 293, 1995.
- ÁLVAREZ SUÁREZ, M.: «Mujer y poder en Cuba», *Revista Temas: Cultura Ideología Sociedad*, Núm.14, 1998.

- ÁLVAREZ SUÁREZ, M.: «La revolución de las cubanas: 50 años de conquistas y luchas», *Revista Temas: Cultura Ideología Sociedad*, Núm. 56, 2008.
- BANTON, M.: *El rol en la vida social*, Ed. Troquel, Buenos Aires, 1971.
- CARAM LEÓN, T.: *Empoderamiento femenino en Cuba. Criterios para su análisis en las Cooperativas*. Disponible en http://www.flacso.uh.cu/sitio_revista/num2/articulos/art_Tcaram.pdf Visitado el 13 de octubre 2009.
- ÁLVAREZ SUÁREZ, M.: *Mujer y poder*. Disponible en http://www.flacso.uh.cu/sitio_revista/num1/articulos/art_Tcaram10.pdf. Visitado el 13 de octubre 2009.
- ÁLVAREZ SUÁREZ, M.: *El empoderamiento de las mujeres cubanas*. Disponible en http://www.flacso.uh.cu/sitio_revista/num3/articulos/art_Tcaram5.pdf. Visitado el 13 de octubre 2009.
- CARRASCO MACÍAS, M.J.: «Análisis de los estilos directivos de las mujeres en Centros Escolares». *Revista Iberoamericana de Educación*, Universidad de Huelva, España.
- CATASUS, S.: *Género y jefatura de núcleo en Cuba hoy*, Ponencia al II Encuentro Internacional sobre Familia.
- DÍAZ POMA, O.L.: *Roles de género de la mujer dirigente en el municipio Abreus en la etapa de 1990-2000*, Universidad de Cienfuegos. Disponible en <http://www.eumed.net/rev/cccsc/20/pgl.html>. Visitado el 25 de marzo de 2014.
- DICCIONARIO MOSBY.: *Medicina, Enfermería y Ciencias de la Salud*, Ediciones Hancourt, S.A., 1999.
- EHEVARRÍA LEÓN, D.: *Estilos de dirección y su relación con la condición de género: Resultados preliminares del estudio de caso en once empresas de Ciudad de la Habana*, Ponencia presentada en el 4to, Congreso de ALAST, La Habana, Cuba, 2003.
- ELENA DÍAZ, E.: *Mujer cubana: el proceso de participación social*, FLACSO, Cuba.

- ESPINA PRIETO, M.: *Género y cambios en la estructura socioclasista cubana en los 90*, En CD Memorias del II Simposio Internacional CIPS, celebrado 10 al 16 de noviembre 2009, Ciudad de la Habana, Cuba.
- FEDERACIÓN DE MUJERES CUBANAS: *Estadísticas sobre las mujeres cubanas*, 1996.
- FLEITAS, R.; PROVEYER, C. Y GONZÁLEZ, G.: *La participación social de la mujer cubana en los noventa: lo público y lo doméstico*, En Proveyer Cervantes, Clotilde, *Selección de Lectura de Sociología y Política Social de Género*, No2-4, Félix Varela, La Habana, 2005.
- GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, A.: Un mundo azul y un mundo rosado. En *Adolescencia y sexualidad en la sociedad de hoy*, La Habana, 1999.
- GONZÁLEZ OLMEDO, G.: *Las mujeres en el mundo empresarial. Estudio de casos de mujeres ejecutivas de empresas industriales de Ciudad de la Habana*, Tesis presentada para la obtención del grado de master, 1999.
- GONZÁLEZ OLMEDO, G.: *La dirección femenina en el mundo empresarial*, Tesis presentada para la obtención del grado de Doctora en Ciencias Sociológicas, 2000.
- GRATTON, L.: *La mujer europea en la empresa*. Disponible en http://www.sabiduriaaplicada.com/articulo_mujer-europea-empresa.html
Visitado el 25 de marzo 2014.
- LAMAS, M.: *La Perspectiva de Género*. En Aguilar, Gil José Ángel, Maylén Hernández Beatriz (comp.), *Hablemos de Sexualidad, Lecturas*. 2ª, Ed. México: Mexfam- Conapo, 1996.
- MORENO, N.: *Doble jornada laboral de la mujer: trabajadoras dentro y fuera de casa*. Disponible en www.wim-network.org/.../Doble-jornada-laboral-de-la-mujer.rtf. Visitado el 31 de marzo de 2014.
- MUNDUATE, L.: «Género y liderazgo: diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los puestos directivos», *Revista de Psicología Social*, Vol. 18, 2000
- RIVERO PINO, R.: Los roles de género. Su problemática actual, En *Género, Familias y Sociedad*, Santa Clara, Cuba, 2008.
- RODRÍGUEZ PEDROSO, I.: *La cultura patriarcal de la domesticidad, en los fundamentos ideológicos del trabajo femenino en la Cuba Colonial*, En CD

de las Memorias del VII Taller Internacional Mujeres en el Siglo XXI, celebrado del 18 al 22 de mayo del 2009, La Habana, Cuba.

VASALLO BARRUETA, N.: *El Género: un análisis de la “naturalización” de las desigualdades*, Universidad de La Habana, Cátedra de la Mujer.