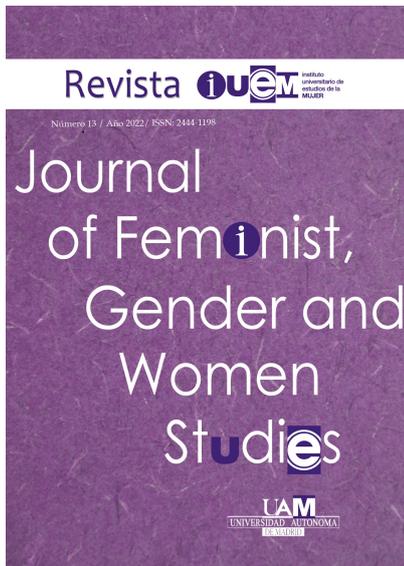


Revista **iuem** instituto
universitario de
estudios de la
MUJER

Número 16 / Año 2024 / ISSN: 2444-1198

Journal
of Feminist,
Gender and
Women
Studies

UAM
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE MADRID



JOURNAL OF FEMINIST, GENDER AND WOMEN STUDIES

Edita: Instituto Universitario de Estudios de la Mujer

Universidad Autónoma de Madrid

ISSN: 2444-1198

DOI: <https://doi.org/10.15366/jfgws2024.16>



Editoras/Editors

Florencia Peyrou Tubert

Andrea Pagès Poyatos

Comité de redacción/Editorial Committee

Pilar Montero López

Esther Rebato Ochoa

Cristina García Saiz

Amparo Moreno Hernández

Rosario López Giménez

Encarna Bodelón González

Pilar Toboso Sánchez

Olivia Tena Guerrero

Belén Galletero Campos

Instituto Universitario de Estudios de la Mujer
Universidad Autónoma de Madrid
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Módulo VI, planta baja
C/ Francisco Tomás y Valiente, 5



ÍNDICE DE CONTENIDOS / CONTENTS SUMMARY

NÚMERO 16

ISSUE 16

Artículos/ Papers

- Hacia el liderazgo de la mujer en la empresa familiar. *Towards Women's Leadership in Family Businesses*
María Jesús FERNÁNDEZ CORTÉS..... 1
- Los intentos de internacionalización del feminismo español en el primer tercio del siglo XX: Las relaciones de las mujeres españolas con la IWSA, el ICW y la WILPF. *Attempts to Internationalise Spanish Feminism in the First Third of the 20th Century: Spanish Women's Relations with IWSA, ICW and WILPF*
Sandra BLASCO LISA y Laura LARA MARTÍNEZ..... 30
- Diferencias sexuales y de género en la asociación entre depresión e insuficiencia cardiaca: una revisión bibliográfica sistemática. *Sex and Gender Differences in the Association Between Depression and Heart Failure: A Systematic Literature Review*
Maialen ESPEJO, Esther REBATO y Aline JELENOVIC..... 48
- El movimiento feminista y la lactancia materna desde la revisión bibliográfica. *The Feminist Movement and Breastfeeding from a Literature Review*
Lidia SANZ-DURÁN, Ana Isabel MORA-URDA y Maria Dolores PÉREZ BRAVO..... 70
- Empoderamiento para una vida libre de violencia: análisis de un programa social dirigido a mujeres en situación vulnerable. *Empowerment for a Life Free of Violence: Analysis of a Social Program Aimed at Women in Vulnerable Situations*
Myriam Azaryá OVALLE MAGALLANES y Laura RANGEL BERNAL..... 82
- Trabajadoras mexicanas indocumentadas en California: redes para afrontar duelo migratorio. *Undocumented Mexican Workers in California: Networks to Cope with Migratory Grief*
Elena BANDRÉS GOLDÁRAZ..... 110



Recibido: 13/05/2023

Aceptado: 27/07/2023

Hacia el liderazgo de la mujer en la empresa familiar

Towards Women's Leadership in Family Businesses

María Jesús Fernández Cortés¹ / chusafernandez@gmail.com 

¹ Instituto Universitario de Investigación de Estudios de Género (IUIEG). Universidad de Alicante

Resumen: Este estudio aborda la participación de mujeres en empresas familiares de segunda generación en España, centrándose en las dinámicas de género y liderazgo. Se explora cómo factores culturales y estructurales influyen en la experiencia de las mujeres en su búsqueda de roles de liderazgo en este contexto. La investigación está basada en un estudio cualitativo con entrevistas semiestructuradas realizadas a 26 mujeres en su mayoría hijas del fundador en empresas familiares españolas. Estas empresas se encuentran en la segunda generación, con el fundador o patriarca jubilado o bien ya fallecido. La encuesta abordó temas de ascenso, poder, discriminación de género y percepciones de liderazgo, analizando patrones y tendencias en las respuestas. A pesar del cambio gradual hacia la inclusión de mujeres en roles de liderazgo empresarial, persisten desigualdades de poder y de ascenso. Los estereotipos de género influyen en la asignación de tareas, afectando la confianza y autoevaluación de las mujeres. En el estudio se perciben diferencias entre hombres y mujeres, evidenciando discriminación laboral basada en género. Entre las barreras se encuentra una cultura empresarial que subestima las contribuciones femeninas, así como una falta de flexibilidad para conciliar responsabilidades familiares.

A pesar de esto, las mujeres desafían los valores tradicionales siendo de vital importancia su empoderamiento. Se percibe un cambio positivo hacia la inclusión de mujeres en roles de liderazgo en estas empresas. Es fundamental abordar los obstáculos culturales y estructurales para promover la igualdad de género a través de políticas de igualdad, programas de liderazgo y diversidad en la alta dirección. La participación femenina en el liderazgo beneficia la cultura y el rendimiento de la empresa y contribuye a su modernización y sostenibilidad.

Palabras Clave: Empresa familiar, mujeres empresarias, liderazgo femenino, igualdad de género, sostenibilidad.

Abstract: This study addresses the participation of women in second-generation family businesses in Spain, focusing on gender dynamics and leadership. It explores how cultural and structural factors influence women's experiences in their pursuit of leadership roles in this context. The research is based on a qualitative study with semi-structured interviews conducted with 26 women, mostly daughters of the founder, in Spanish family businesses. These businesses are in their second generation, with the founder or patriarch retired or deceased. The survey addressed issues of advancement, power, gender discrimination, and leadership perceptions, analyzing patterns and trends in the responses. Despite the gradual shift towards the inclusion of women in business leadership roles, significant power and advancement inequalities persist. Gender stereotypes influence task allocation, affecting women's confidence and self-assessment. The study perceives differences between men and women, evidencing gender-based workplace discrimination. Among the barriers are a business culture that underestimates female contributions and a lack of flexibility for balancing family responsibilities. Despite these challenges, women are defying traditional values, making their empowerment vital. A positive shift towards the inclusion of women in leadership roles in these businesses is perceived. It is essential to address cultural and structural obstacles to promote gender equality through equality policies, leadership programs, and diversity in senior management. Female participation in leadership benefits the company's culture and performance and contributes to its modernization and sustainability.

Keywords: Family business, women entrepreneurs, female leadership, gender equality, sustainability.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, aspectos como criterios medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG por sus siglas en inglés) y la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI por sus siglas en inglés), se han erigido como indicadores para evaluar la credibilidad de las empresas¹. Las empresas familiares deben adaptarse para preservar la confianza que han construido a lo largo de generaciones y que podrían ahora estar en riesgo. Una debilidad palpable es su estructura y su gestión a menudo patriarcal, así como las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder a roles de liderazgo en comparación con los hombres.

En los últimos años, se han llevado a cabo investigaciones sobre el papel de las mujeres en la empresa familiar, particularmente con relación a su participación en la dirección y en la toma de decisiones estratégicas. Numerosos estudios de diversas disciplinas destacan los beneficios que el liderazgo femenino puede aportar al negocio, tales como una mayor diversidad, flexibilidad y capacidad para abordar situaciones de crisis. Además, se ha evidenciado la importancia de incorporar una perspectiva de género en el análisis de estas organizaciones, con el propósito de comprender de manera más profunda los desafíos que las mujeres afrontan, así como las barreras y obstáculos que aún enfrentan las mujeres para lograr desarrollar plenamente su potencial y contribuir de manera efectiva al éxito y rentabilidad de la empresa.

Nuestra investigación, como una primera aproximación exploratoria, encuentra justificación en la necesidad de profundizar en la comprensión de la evolución del papel de la mujer en la empresa familiar hacia la situación actual, que fluctúa entre una cultura de liderazgo masculino o incluso patriarcal, y una cultura emergente de empoderamiento femenino en estas organizaciones. Se ha intentado crear un artículo de reflexión y debate sobre el liderazgo femenino en la empresa familiar y la evolución de los roles de género tradicionales hacia otros aspectos profesionales relacionados con la gestión empresarial. Se han explorado los desafíos y oportunidades que enfrentan estas mujeres, brindando reflexiones con el objetivo de mejorar

1 Según la Encuesta Mundial de la Empresa Familiar 2023 realizada por PWC, en ninguna región las empresas familiares consideran factores prioritarios los criterios ESG y DEI. En Europa, sólo el 20% de las empresas familiares afirma tener una estrategia ESG comunicada a los grupos de interés. En Norteamérica, sólo lo hace el 8%. En cuanto a la DEI, las cifras son ligeramente mejores. En Europa, el 27% tiene una declaración clara de objetivos clara sobre la DEI y en EE.UU., el 18% dice tenerla.

la inclusión y gestión femenina en este tipo de organizaciones. Se ha buscado enriquecer el conocimiento existente en esta materia, aportando información valiosa para decisiones empresariales y políticas con relación a la igualdad de género en el ámbito corporativo.

Se hace preciso concienciar sobre la necesidad de implementar la igualdad de género en el ámbito de la empresa familiar, así como ofrecer orientación para la toma de decisiones desde una perspectiva práctica sobre cómo integrar a las mujeres en la gestión y propiedad de estas empresas. Es importante destacar el interés social subyacente en esta materia, dado que las empresas familiares constituyen un componente esencial de la economía global y su éxito repercute significativamente en la sociedad en su conjunto.

Los objetivos de nuestra investigación son los siguientes:

- Definir la relación entre género y liderazgo, así como identificar las diferencias entre hombres y mujeres en su camino hacia el liderazgo.
- Analizar los obstáculos, barreras y retos que enfrentan las mujeres en la empresa familiar desde la perspectiva de las mujeres de la empresa familiar.
- Evaluar el impacto en la sostenibilidad de la participación de las mujeres en la dirección y toma de decisiones estratégicas en la empresa familiar.
- Identificar las mejores prácticas y recomendaciones para mejorar la participación y el liderazgo de las mujeres en la empresa familiar.

Es relevante señalar, en línea con Hernández Fernández y Baptista (2014) y Hernández y Mendoza (2018), que los estudios exploratorios no requieren la formulación de hipótesis, sino que plantean interrogantes. Las preguntas de investigación fueron las siguientes:

1. ¿Existen diferencias en ascenso y poder entre mujeres y hombres en las empresas familiares contemporáneas?
2. ¿Cuáles son los desafíos y obstáculos que han experimentado las mujeres en su búsqueda de roles de liderazgo en la empresa familiar?
3. ¿Cómo perciben las mujeres su participación en la toma de decisiones y su influencia en la dirección estratégica de la empresa?
4. ¿Cómo ha influido la participación de las mujeres en la toma de decisiones estratégicas en la empresa familiar en términos de innovación y adaptación al cambio?
5. ¿Qué recomendaciones se pueden derivar de la experiencia de las mujeres que han superado barreras y obstáculos en su camino hacia el liderazgo en la empresa familiar?

2. METODOLOGÍA

Para abordar las preguntas de investigación, se llevó a cabo un estudio exploratorio y descriptivo que involucró una investigación secundaria, permitiendo examinar documentos académicos y profesionales relacionados con el tema de estudio.

2.1. *Diseño de la encuesta semiestructurada*

Se realizó una investigación con fuentes primarias mediante entrevistas semiestructuradas a 26 mujeres trabajadoras en 14 empresas familiares, que eran hijas o esposas del fundador. Las entrevistadas (en su mayoría hijas) ocupaban roles variados, incluyendo puestos administrativos, atención al público, directivos y consejeras, con edades comprendidas entre los 26 y los 55 años.

Las entrevistas se realizaron de manera individual y se complementaron con observaciones directas. Los temas cubiertos en las entrevistas incluyeron experiencias de liderazgo, barreras y desafíos, percepción de influencia en la toma de decisiones y el impacto en la innovación empresarial.

2.2. *Procedimiento*

Las entrevistas se llevaron a cabo entre los meses de enero y marzo de 2023, y se centraron en explorar las siguientes áreas clave:

- Diferencias en ascenso y poder entre mujeres y hombres.
- Desafíos y obstáculos experimentados en la búsqueda de roles de liderazgo.
- Percepción de participación en la toma de decisiones y dirección estratégica.
- Influencia de la participación femenina en la innovación y adaptación al cambio.
- Recomendaciones derivadas de la experiencia de superar barreras.

2.3. *Análisis de datos*

Los datos obtenidos de las entrevistas fueron transcritos y analizados utilizando un enfoque de análisis temático. Se identificaron patrones y tendencias que proporcionaron una comprensión profunda de los temas investigados. El análisis se centró en las experiencias individuales de las entrevistadas, así como en las prácticas y culturas organizacionales de las empresas familiares.

Según se detalla en el Anexo, las 14 empresas familiares españolas incluidas en el estudio son de tamaño pequeño y mediano (hasta 25 trabajadores/as) y actualmente se encuentran en la segunda generación, con el patriarca en vías de retirarse, ya retirado o fallecido.

Las siguientes preguntas fueron incluidas en la encuesta:

1. ¿Cómo percibes las oportunidades de ascenso y poder en comparación con tus hermanos?
2. ¿Has experimentado alguna forma de discriminación de género?
3. ¿En qué medida crees que los estereotipos de género influyen en la asignación de tareas y en la valoración de las contribuciones de las mujeres en la empresa familiar?
4. ¿Cuáles son tus expectativas y aspiraciones en términos de desarrollo profesional y liderazgo dentro de la empresa familiar?
5. ¿Cómo describirías la cultura empresarial en relación con la inclusión de mujeres en roles de liderazgo?
6. ¿Cómo describirías tu participación e integración en la empresa familiar?
7. ¿Has tenido la oportunidad de asumir roles de liderazgo dentro de la empresa familiar? En caso afirmativo, ¿cuáles han sido los desafíos que has enfrentado?
8. Desde tu perspectiva, ¿cuáles consideras que son los principales obstáculos que limitan el liderazgo femenino en la empresa familiar?
9. ¿Has notado cambios en la percepción de género dentro de la empresa familiar a lo largo del tiempo? Si es así, ¿en qué aspectos has observado estos cambios?
10. ¿Crees que la diversidad de género y la perspectiva femenina pueden influir en la toma de decisiones y el éxito empresarial en la empresa familiar?
11. ¿Qué medidas o cambios consideras necesarios para fomentar la inclusión de mujeres en roles de liderazgo en la empresa familiar?

2.4. Limitaciones del estudio

Es importante reconocer las limitaciones de este estudio, particularmente en relación con el tamaño de la muestra y la falta de comparaciones directas con perspectivas masculinas. Estos factores pueden limitar la generalización de los resultados a una población más amplia. Sin embargo, los hallazgos proporcionan una base sólida para futuras investigaciones que podrían abordar estas limitaciones mediante muestras más amplias y diversificadas.

3. CUESTIONES PREVIAS

3.1. Datos relevantes

Un reciente informe realizado por Deloitte², señala una evolución gradual pero persistente en la presencia femenina en los órganos directivos empresariales. Según el estudio, a nivel global, el promedio de mujeres en consejos alcanza el 19,7%, con un aumento del 2,8% desde el informe previo de 2019. Si esta tendencia se mantuviera, se esperaría alcanzar la paridad en 2041. Con relación a las directoras ejecutivas, su presencia es aún más reducida, con un 5% en 2021 y un 4,4% en 2019. El informe también subraya que la diversidad en los órganos directivos tiene un impacto significativo, y que los consejos más diversos tienden a estar en empresas lideradas por mujeres.

La Comisión Europea³ destacó la importancia de aumentar la participación femenina en el mercado laboral para el crecimiento y abordar desafíos demográficos. La Directiva⁴ Europea 2022/2381 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, tiene como objetivo incrementar la participación femenina en los consejos de administración de las empresas que cotizan en Bolsa y tienen su sede en los Estados miembros.

España, a pesar de ser pionera en implementar cuotas de género⁵ en 2007, no ha conseguido lograr equidad total en los consejos de administración de las empresas. Si bien el IBEX 35 ha superado el objetivo del 30% de diversidad de género, el Índice General de Bolsas de Madrid (GBM) se mantiene en 22,9%. En la actualidad, el Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria en órganos de decisión⁶ (APLO) es un avance hacia una igualdad efectiva y representación equilibrada.

Los datos de emprendimiento en España⁷ muestran un aumento en el emprendimiento potencial, fundamentalmente en microempresas. Se aprecia que la participación familiar en iniciativas emprendedoras ha disminuido y se observa un incremento de la presencia femenina en este ámbito. Las mujeres emprendedoras dan prioridad al impacto social y

2 Informe "Mujeres en consejos de administración". Deloitte 2022

3 Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, 3 de marzo de 2010

4 Directiva Europea 2022 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2022-81801>

5 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres

6 APLO 2023 main.pdf (mpr.gob.es)

7 Informe GEM España 2022-2023

medioambiental, comienzan a liderar proyectos a nivel internacional y son ligeramente más cautelosas en cuanto a la contratación de personal.

Respecto a la situación del liderazgo femenino en la empresa familiar en España, informes recientes⁸ indican que las mujeres conforman el 32% de los integrantes de los consejos de administración en empresas familiares, así como el 24% de los cargos directivos en estas organizaciones.

3.2. Igualdad y perspectiva de género en el ámbito laboral

La igualdad de género busca eliminar la discriminación y la desigualdad entre hombres y mujeres. En el entorno laboral, esto implica la erradicación de la discriminación y la violencia y la promoción de relaciones laborales equitativas y respetuosas entre todos los individuos. En este contexto, se busca garantizar que todos los/as trabajadores/as tengan iguales condiciones laborales, incluyendo la equidad salarial por trabajo de igual valor, acceso a formación y ascenso y políticas que faciliten la armonización entre trabajo y vida personal.

A pesar de los avances, la segregación ocupacional persiste y las mujeres a menudo están concentradas en ciertos puestos e industrias, perpetuándose esta dinámica (Acker, 1990). Esta situación se refleja en empleos precarios y mal remunerados, relacionados con la especialización femenina en el trabajo de cuidados y la mayor disposición masculina para el empleo. Algunas políticas públicas, lejos de abordar las causas de la brecha de género, buscan un equilibrio mediante compensaciones que resultan insignificantes y prolongan la existencia de la brecha de manera indefinida. Es fundamental que estas políticas actúen sobre las causas de estas desigualdades, incluida la división sexual del trabajo, para ofrecer empleos de calidad a las mujeres y al mismo tiempo otorgar a los hombres derechos que les permitan asumir responsabilidades de cuidado y otros roles ajenos a su género (Pazos, 2016).

La brecha salarial surge de múltiples factores, incluyendo la discriminación de género en la contratación y la promoción laboral, la opacidad salarial y la falta de respaldo para la equidad salarial. Para abordarla, es esencial enfocarse en educación y sensibilización de la sociedad (Stein, 1995). De esa manera se pueden transformar actitudes y estereotipos que perpetúan la discriminación laboral de género, fomentar la participación femenina en la política y la toma de decisiones y promover

políticas públicas que impulsen la igualdad de género en el mercado laboral (Buquet, 2021).

3.3. Género y liderazgo

El género es un componente fundamental de la estructura social, económica y política de la sociedad, ejerciendo influencia sobre la distribución de recursos y poder. Se compone de prácticas sociales y culturales que forjan y perpetúan la segregación de género. Esta segregación a menudo se enmascara en la estructura organizacional, en la que el arquetipo de trabajador universal es concebido como masculino (Acker, 1990). Para algunos/as autores/as, el género se configura como una construcción social generadora de expectativas respecto a los roles y capacidades de hombres y mujeres (Nelson T., Constantinidis, 2017). Otros lo definen como un sistema institucionalizado de prácticas sociales en el cual los estereotipos sostienen creencias sobre el estatus de género, atribuyendo mayor competencia y dignidad a los hombres que a las mujeres (Hidgeway, 2011). La "Congruencia de Rol" (Eagly y Karau, 2002 citados por López-Zafra, 2009) argumenta que las diferencias en los roles de género a lo largo de la historia han generado creencias sobre las características que definen a los grupos sociales, dando origen a prescripciones sobre su comportamiento. Estas creencias a menudo engendran directrices y limitaciones sociales que prescriben las actividades, actitudes y aptitudes apropiadas para las mujeres, imponiendo expectativas y respuestas interpersonales restrictivas. Estas dinámicas conllevan efectos negativos significativos, como el "techo de cristal" y, en casos extremos, pueden alimentar situaciones de acoso, hostigamiento sexual y discriminación (Buquet&Moreno, 2021). Además de influir en la evaluación externa de sus acciones, estas creencias afectan la autoevaluación de las mujeres, incidiendo en su confianza y autoestima, lo cual repercute negativamente en sus oportunidades de liderazgo.

El liderazgo puede ser definido como una influencia interpersonal ejercida sobre individuos, situaciones o grupos, cuyo medio de transmisión es la comunicación (Linardi, 2021). En este contexto, la percepción social juega un papel preponderante, ya que un individuo se convierte en líder cuando su capacidad de inspirar y motivar a través de la comunicación es reconocida por otros.

La relación entre género y liderazgo ha sido objeto de extensos estudios en diversas disciplinas. A lo largo de la historia, el liderazgo ha sido tradicionalmente considerado una característica intrínseca a lo masculino y un rol fundamentalmente asociado al género masculino si bien con el tiempo, se ha observado un cambio hacia la inclusión de las mujeres. Si bien

la literatura documenta divergencias en los estilos de liderazgo entre hombres y mujeres, no hay conclusiones claras debido a discrepancias teóricas y metodológicas presentes en las investigaciones (Cuadrado, 2003). Tales discrepancias suelen derivar del tipo de enfoque de investigación, incluyendo experimentos de laboratorio, evaluaciones y análisis organizacionales. Los estilos de liderazgo más investigados desde la perspectiva psicosocial son el autocrático, el democrático, el orientado a la tarea y el orientado a las relaciones.

Algunos estudios sostienen que las mujeres se centran en las relaciones, tienden a ser más colaborativas y propensas a decisiones participativas y delegación de responsabilidades, mientras que los hombres tienden a orientarse hacia la tarea, tienen más autonomía y prefieren la toma de decisiones centralizada (Eagly et al., 2003). Otras características⁹ intrínsecas de las mujeres líderes son su habilidad para dirigir a través de la inspiración, exhibiendo una mayor facilidad para empatizar y transformar actitudes y creencias. La humildad femenina emerge como una cualidad que les permite reconocer errores, aprender de la experiencia, considerar diferentes perspectivas y demostrar disposición al cambio y la mejora. Este enfoque contrasta con la tendencia en algunos hombres hacia comportamientos más egocéntricos, sugiriéndose que los mismos deberían incorporar algunas de estas cualidades de liderazgo femenino (Chamorro-Premuzic y Gallop, 2020). Se ha constatado que, en ocasiones, con el propósito de alinearse con las valoraciones de ciertas empresas, las mujeres eligen adoptar un estilo de comunicación y liderazgo característico del género masculino, lo cual puede acarrear consecuencias desfavorables para las mismas (Linardi, 2021).

En 1978 Burns y más adelante Bass (2000) desarrollaron el modelo de liderazgo transformacional según el cual, además de transacciones, el líder tiene la capacidad de transformar valores, actitudes y creencias de sus seguidores a través de su influencia personal. La finalidad es motivar a sus seguidores para que éstos alcancen un mayor desarrollo y logro personal y profesional en pro del grupo y de la organización y por encima de sus intereses particulares. Por el contrario, en el liderazgo transaccional, se establecen acuerdos o transacciones en muchos casos a través de incentivos

9 En "7 Leadership Lessons Men Can Learn from Women" (2020), Cindy Gallop cita estudios realizados sobre el liderazgo en ambos sexos.

o recompensas para alcanzar metas específicas. Frente a este estilo de liderazgo basado en la supervisión y el cumplimiento de tareas, con el liderazgo transformacional los subordinados aumentan su nivel de satisfacción y de rendimiento. Respecto a la influencia del género en el estilo de liderazgo, los estudios¹⁰ muestran resultados heterogéneos. Si bien en algunos no se observan diferencias de estilo empleado en función del género, otros dan como resultado que las mujeres siguen un estilo más transformacional que el de los hombres, que es más transaccional. Otros resultados concluyen en que los líderes se autoevalúan de manera similar con independencia de su género. Adicionalmente, las mujeres perciben una mayor eficacia en el liderazgo transformacional, mientras que los hombres tienden a vincular este tipo de liderazgo con la satisfacción de los subordinados.

Algunos autores consideran que las diferencias existentes pueden estar influenciadas por el contexto organizativo y las normas sociales asociadas con los roles de género (Cuadrado et al., 2008). Una línea argumental plantea que las disparidades en el ejercicio del liderazgo se vinculan con las desigualdades en el acceso a roles directivos. La otra línea sugiere que las diferencias en los estilos de liderazgo entre géneros se originan debido a los estereotipos de género que asocian a las mujeres con liderazgo transformacional y a los hombres con el transaccional, autocrático y *laissez-faire*. Estos estereotipos pueden generar consecuencias negativas al subestimar las habilidades y contribuciones de las mujeres. Enfoques alternativos, como el propuesto por Munduate (2014), enfatizan la importancia de explorar similitudes en el comportamiento de hombres y mujeres, en lugar de centrarse exclusivamente en las diferencias.

Diversos marcos teóricos han intentado explicar las barreras que enfrenta el liderazgo femenino. La metáfora del "Techo de Cristal" sugiere que la ausencia de mujeres en roles de liderazgo se debe a una barrera invisible, producto de prejuicios y discriminación, que obstaculiza su progreso hacia puestos superiores (López-Zafra, 2009). Una metáfora más reciente, la del "Laberinto" (Eagly y Carli, 2007 citados por López-Zafra, 2009), describe la situación actual, donde más mujeres acceden a roles de

10 Cuadrado y Molero, 2002. Investigación llevada a cabo con una muestra de 118 directivos/as españoles que evaluaran su estilo de liderazgo, mediante el MLQ (Multifactorial Leadership Questionnaire, Bass y Avolio, 1990)

mayor responsabilidad, pero deben enfrentar dificultades considerables en su ascenso.

Las barreras que enfrentan las mujeres para el éxito laboral provienen tanto de factores internos como externos. Internamente, los estereotipos de género perpetúan la noción de que los hombres son proveedores, resueltos y motivados, mientras que las mujeres son identificadas como cuidadoras, sensibles y comunitarias. Asimismo, la falta de confianza y autoestima desempeña un papel determinante en su avance. En comparación con los hombres, las mujeres tienen aspiraciones más limitadas y tienden a evitar desafíos exigentes y nuevas oportunidades. Esto puede ser debido a las dudas que albergan sobre su competencia para asumir roles de mayor envergadura. Este comportamiento podría generar una profecía auto cumplida, ya que muchas habilidades se adquieren a través de la experiencia laboral directa (Sandberg, 2003), repercutiendo además en su capacidad para tomar decisiones y ejercer liderazgo (Kay y Shipman, 2014).

En el plano externo, las mujeres asumen cargas familiares que repercuten en menores oportunidades en el ámbito laboral y contribuye a la brecha salarial de género (Hochschild, 1989). La falta de flexibilidad en los horarios laborales y la falta de apoyo para mujeres con responsabilidades familiares, son barreras que entorpecen su progreso.

La pandemia de COVID-19 ha impactado negativamente sobre todo en las mujeres, al perder éstas sus empleos y experimentar un aumento en el estrés y agotamiento. El surgimiento del trabajo híbrido debido a la pandemia, aunque tiene beneficios, también plantea riesgos de exclusión asociados con la no presencialidad. Así, un 60% de las mujeres que trabajan en entornos híbridos se han sentido excluidas de importantes reuniones o han visto limitado el contacto con los líderes empresariales responsables de su progreso profesional. (Deloitte¹¹ 2022)

La influencia del entorno familiar, educativo y laboral es crucial, ya que es en estos ámbitos donde se originan obstáculos para la participación de las mujeres en campos tradicionalmente considerados masculinos. Muchas familias consideran que ciertos trabajos afectan la femineidad o creen que las mujeres no son aptas para los mismos. Esto puede ocasionar prescripciones

11 Estudio Mujeres en el trabajo 2022. Una perspectiva global realizado por Deloitte.

sociales que determinan qué actividades son apropiadas o no para las mujeres (Buquet y Esparza, 2021).

Las mujeres también enfrentan desafíos como la mejora de sus habilidades de negociación ya que suelen percibir la negociación como conflicto en lugar de oportunidad, mostrando reticencia a pedir lo que merecen o considerando que no tienen derecho a hacerlo (Babcock, 2004). Esto influye a la hora de obtener salarios justos y condiciones laborales adecuadas. Por ello es crucial que se preparen para negociaciones, que establezcan metas realistas y que aprendan a manejar tácticas de negociación difíciles, buscando soluciones mutuamente beneficiosas (Babcock, 2008). Algunos estudios sugieren que los hombres son mejores negociadores en situaciones competitivas, mientras que las mujeres logran mejores resultados cuando negocian en nombre de otros. Esto podría indicar una mayor autoconfianza y empoderamiento cuando defienden los derechos de terceros (Riley, 2007).

Para superar las diferencias y eliminar las barreras es vital que las empresas reconozcan las creencias estereotipadas y adopten medidas como programas de formación y liderazgo femenino, promoción de la diversidad en contratación y ascenso, y establecimiento de políticas de igualdad de género en el entorno laboral (Vinkenburg et al., 2011) (Schein, 2001 citado por Mundate).

3.4. Evolución del liderazgo y de los roles de la mujer en la empresa familiar. Hacia un modelo sostenible.

En la empresa familiar, se produce una intersección entre las características generales de las empresas y las propias de la empresa familiar, como la transmisión de valores, la toma de decisiones en entornos más cercanos y las complejidades de armonizar los roles familiares y empresariales (Fernández Cortés, 2024).

Según el Instituto de Empresa familiar (IEIF), respecto al proceso de sucesión del CEO, únicamente el 32,5% de las empresas encuestadas tiene un consenso establecido. El 63% de las empresas han indicado contar con criterios objetivos para la selección del sucesor. Sin embargo, la incorporación de miembros familiares a puestos directivos parece darse en el 54% de los casos sin la aplicación de criterios objetivos.

Las dificultades y obstáculos que encuentran las mujeres al incorporarse a la empresa familiar tienen que ver con la falta de reconocimiento de su trabajo, que redundaría en su falta de visibilidad, el liderazgo, la sucesión y la primogenitura, además de los estereotipos de género que aún persisten en la sociedad. (Martínez Jiménez, 2009, citado en

Fernández Cortés, 2024). En ocasiones son minusvaloradas por sus padres y hermanos, que socavan su autoridad contribuyendo a su aislamiento, bien porque entran en la empresa como hijas del fundador o bien porque no se les facilita toda la información, lo que dificulta su integración en el negocio familiar (Salganicoff 2014, citado en Fernández Cortés, 2024).

Según recientes estudios¹² realizados en la empresa familiar, en la actualidad las mujeres ocupan el 43% de los puestos de liderazgo, en comparación con el 59% de los hombres. El 31% de las empresas carece de presencia femenina en sus consejos de administración¹³ y el 79% de ellas carece de una declaración de propósito que promueva la diversidad y la igualdad. Aunque las mujeres, al igual que los hombres, tienen en el crecimiento del negocio su prioridad principal (53% en el caso de mujeres frente al 69% de los hombres), ellas están más centradas en los criterios ESG: la mejora de las condiciones de trabajo y la sostenibilidad son más importantes que para sus homólogos masculinos. El 35% de las mujeres encuestadas cree que es más probable que la dirección de la empresa recaiga sobre sus homólogos masculinos.

Diversos factores explican esta brecha de género en el ámbito de estas empresas. Con frecuencia las mujeres asumen labores no remuneradas o mal remuneradas, que incluso están por debajo de su capacidad y formación y son más autoexigentes que los hombres a la hora de asumir nuevos roles. Esto, unido a la complejidad de equilibrar su vida laboral y familiar, pueden impactar negativamente en su bienestar, generando ansiedad e insatisfacción (Zapatero y Rodríguez, 2011). A todo ello se suman los roles de género preexistentes que imperan en organizaciones de corte patriarcal, y que varían en función del contexto, tiempo, geografía y cultura, y están influidos por las evoluciones de los valores sociales (Nelson y Constantinidis, 2017). Así, encontramos el papel como transmisoras de valores, formadoras y gestoras emocionales de generaciones posteriores, el rol doméstico dentro del propio negocio, el manejo de las finanzas y la realización de tareas cotidianas. Pueden asumir roles subordinadas a la actividad de sus esposos, como acompañantes o ayudantes de los mismos, con escaso protagonismo

12 Global NextGen Survey. PwC. 2022.

13 Encuesta Mundial de la Empresa Familiar 2023. PwC. Según la encuesta, el 59% no comunica su propósito externamente, el 84% no tienen una posición pública en temas importantes, el 85% no cuenta con una estrategia ESG clara y comunicada. El 79% no tienen una declaración de propósito que promueva la diversidad e igualdad.

en la sucesión (Mayela et al., 2015). Muchas esposas o hijas de empresarios carecen de salarios o se dedican a empleos informales, sin contribuciones por parte de los empleadores al sistema de protección social (Chen, 2012).

A pesar de los obstáculos, se aprecia un desarrollo¹⁴ positivo con relación a los roles de las mujeres y un aumento de su presencia en la alta dirección de estas organizaciones. Los líderes empresariales más jóvenes y la siguiente generación de líderes son menos susceptibles a prejuicios de género. Los criterios de sucesión también han evolucionado, en la actualidad cada vez más mujeres son designadas como sucesoras.

En este proceso de redefinición de roles, los estudios sobre el impacto de género en el ámbito de la empresa familiar han desempeñado un papel esencial¹⁵. Los resultados muestran la importancia de la diversidad y el valor que aporta la perspectiva femenina en la toma de decisiones en las empresas. Por un lado, la presencia de mujeres en puestos de alta dirección puede mejorar la imagen corporativa, atraer talento y aumentar la satisfacción de los empleados. Su papel se vuelve fundamental para la gestión y el éxito a largo plazo de estas empresas, ya que las mujeres son más conscientes del impacto social y medioambiental, y tienden a tomar decisiones empresariales más sostenibles y responsables¹⁶.

Se ha demostrado que las mujeres líderes desarrollan una cultura más inclusiva en la empresa y una mayor diversidad, lo que influye positivamente en el rendimiento financiero de la organización. Su perfil psicológico presenta ventajas como una menor propensión al riesgo y mayor independencia, autodisciplina y perseverancia respecto a los hombres (Pascual García, 2012). Sus cualidades intrínsecas como la lealtad, el interés y la sensibilidad hacia los miembros de la familia y los empleados y su actitud conciliadora contribuyen al éxito de la empresa familiar (Salganicoff, 1990). A diferencia de los hombres, tienden a visualizar las empresas como redes colaborativas de trabajo y no como entidades económicas aisladas, por lo

14 En el estudio realizado por Deloitte "La empresa familiar en España 2018" participaron 308 empresas familiares en España de diferentes sectores y tamaños, con el objetivo de analizar su situación y evolución en diversos aspectos.

15 "Mujeres en la Empresa Familiar: Las emprendedoras invisibles", estudio realizado por el Centro para la Empresa Familiar de la Escuela de Negocios de la Universidad de Cambridge en colaboración con la firma de abogados Eversheds.

16 "El poder de la mujer en la empresa familiar: Un cambio generacional en propósito e influencia" Estudio realizado por KPMG, basado en una encuesta a más de 900 líderes empresariales en empresas familiares de todo el mundo, así como en entrevistas con mujeres líderes empresariales y expertos en el tema.

que se muestran menos competitivas y más orientadas hacia la conciliación (Brush, 2012).

Respecto a diferencias entre las posiciones de hombres y mujeres, siguiendo a Dumas (1988), éstas están influidas por la cultura y la región en la que se encuentra la empresa familiar, así como por sus propias características. Tradicionalmente, la existencia de reglas implícitas como la primogenitura eliminaba cualquier opción de que las hijas pudieran acceder a la sucesión y a ocupar cargos de liderazgo en la empresa familiar. En la actualidad hay una evolución hacia una visión más positiva que ve que la empresa familiar es el lugar idóneo para preparar a las hijas a la sucesión al contar con el padre como mentor y en un ambiente familiar que proporciona más seguridad para abordar los desafíos de estas empresas (Dumas 2020). En el estudio¹⁷ realizado a mujeres, potenciales sucesoras de la empresa familiar distinguió tres etapas en su camino al liderazgo:

- La etapa de iniciación se caracteriza por la interiorización, el conocimiento, el compromiso, aprendizaje temprano de la empresa y su actividad.
- La etapa de los caminos hacia la participación se refiere a la variación en la visión que la mujer adquiere del negocio en función de su participación, pudiendo ser reactiva (visión de trabajadora sin expectativas de crecimiento), preactiva (la mujer ve la empresa como propia, conoce el negocio y los cambios necesarios pero no siempre posee el conocimiento o las habilidades necesarias para su implementación) o de desarrollo o *envolving* (la mujer tiene una visión de la empresa y de su potencial en ella que va variando en función de su evolución en la misma).
- La etapa de los caminos de liderazgo hace referencia a los criterios para la elección del/ de la sucesor/a que están en función de la evaluación a lo largo de su trayectoria profesional, de su conocimiento, habilidades, formación, experiencia, capacidad.

En cuanto a la influencia de género en los resultados obtenidos por empresas dirigidas por hombres o mujeres, se dan ciertas contradicciones que podrían derivarse de distintos criterios de medición. Cuando se utilizan

17 Un estudio realizado por Dumas en 1998 a 702 mujeres, potenciales sucesoras de la empresa familiar, con el fin de determinar las vías de acceso al liderazgo así como las características de las mujeres y de las empresas y los factores que influyen para conseguirlo, reveló que había mujeres que tenían una fuerte presencia en la empresa, ocupaban cargos de responsabilidad y eran más visibles en las empresas.

medidas absolutas, como ventas, ingresos o ganancias, los resultados son menos favorables para las mujeres. Sin embargo, cuando se emplean variables relativas, como rentabilidad sobre la inversión, y además se consideran variables externas como el sector o la antigüedad, las diferencias desaparecen (Pascual García, 2012). Respecto a los obstáculos específicos para su acceso a posiciones de liderazgo, se encuentran la falta de oportunidades para el desarrollo profesional, los sesgos inconscientes, la carencia de apoyo por parte de la familia, la cultura empresarial y la falta de visibilidad y reconocimiento de sus logros¹⁸.

Respecto a los desafíos¹⁹ que enfrentan las mujeres en su camino hacia el liderazgo está el acceso a redes de apoyo y la superación de la brecha de género en educación y habilidades directivas. Además de que su participación es fundamental para modernizar e innovar la empresa (Mussolino et al., 2019), su aporte a la innovación y sostenibilidad de la misma es ya una realidad, por lo que es vital garantizar su formación y preparación para asumir roles de liderazgo (Barrett y Moores, 2009).

En este sentido es importante destacar la importancia del empoderamiento femenino en un entorno patriarcal, como el de la empresa familiar, tal y como se desprende de la investigación llevada a cabo por Fernández Cortés (2024). Un mayor empoderamiento fomenta que las mujeres expresen sus opiniones, necesidades y deseos, permitiéndoles convertirse en agentes de cambio. Esto no solo desafía la cultura existente, sino que también facilita que sus aspiraciones sean consideradas en la empresa familiar.

Dentro de las prácticas y estrategias que pueden contribuir a fomentar la inclusión femenina en la alta dirección de empresas familiares se encuentra la creación de planes de desarrollo y de sucesión que contemplen la perspectiva de género y la inclusión de mujeres en redes y programas de mentoría, así como la implementación de políticas y programas que refuercen la igualdad y la conciliación entre la vida laboral y familiar.

18 El estudio "Women in Family Business: The Path to Leadership" 2014 fue realizado por el Centro de Empresas Familiares de la Universidad de Harvard en colaboración con Egon Zehnder, una firma global de consultoría de liderazgo. El objetivo del estudio era analizar la situación de las mujeres en las empresas familiares y explorar las barreras que enfrentan para alcanzar puestos de liderazgo en este tipo de organizaciones.

19 Según el estudio "El poder de la mujer en la empresa familiar: Un cambio generacional en propósito e influencia" de KPMG, respecto a la brecha de género en la educación y el desarrollo de habilidades empresariales, se aprecia la diferencia entre los datos de las mujeres (sólo el 41% de las mujeres líderes empresariales reciben apoyo formal para desarrollar sus habilidades empresariales) respecto de los hombres (el 53% de los hombres líderes empresariales reciben dicho apoyo formal).

La sostenibilidad²⁰ está ligada a la viabilidad de la empresa y para lograrla es necesaria la promoción de la diversidad y la inclusión de la mujer en roles de liderazgo. Investigaciones recientes²¹ resaltan que la inclusión de mujeres en los consejos directivos aporta nuevas perspectivas y fomenta la digitalización. Siguiendo a Sotelo Barrios (2018), la acción empresarial se presenta como una posible solución para preservar los ecosistemas, combatir el cambio climático, mejorar las prácticas agrícolas y garantizar la biodiversidad. Este enfoque integral, que combina igualdad de género y la sostenibilidad ambiental, demanda cambios estructurales en el sistema económico y requiere acuerdos sociales. En este contexto, las mujeres desempeñan un papel crucial en la toma de decisiones empresariales. Las características inherentes de las mujeres, como el altruismo, la empatía, la cooperación, la disposición al riesgo, la paciencia y la colaboración, contribuyen al éxito sostenido en emprendimientos, haciendo a las mujeres más adaptables y dotadas de intuición y paciencia, lo que les posiciona de manera ventajosa en la sociedad sostenible y emprendedora actual.

4. RESULTADOS

Este estudio ofrece respuestas fundamentadas a las preguntas planteadas, a través de un análisis profundo respaldado por estudios y análisis de expertos y expertas en la materia que hemos puesto en relación con la encuesta realizada.

La mayoría de las mujeres entrevistadas se encuentran, siguiendo a Dumas en la etapa de los caminos hacia la participación, comenzando desde abajo para ir progresando. Respecto a las diferencias en ascenso y poder entre hombres y mujeres en las empresas familiares, se ha evidenciado que aunque históricamente el liderazgo en este ámbito se consideraba una característica masculina, está teniendo lugar un cambio hacia la inclusión de mujeres en posiciones de responsabilidad y una mayor aceptación de su liderazgo. Hemos visto que los rasgos distintivos entre los sexos, como una mayor inspiración, empatía y humildad en las mujeres, son visiones

20 La Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas definió el desarrollo sostenible como: «satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades». Otra definición viene dada por la UCLA que la describe como «la integración de la vitalidad medioambiental, social, sanitaria y económica con el fin de crear comunidades dinámicas, saludables, diversas y resilientes para esta generación y las generaciones futuras».

21 Estudio realizado por KPMG y STEP Project Global Consortium “Un paso por delante en el camino de la sostenibilidad” (2023) Cómo las empresas familiares pueden liderar la transformación sostenible.

estereotipadas, que marcan las diferencias y definen roles propios para cada uno. Esta asignación irracional de tareas y capacidades condiciona las valoraciones tanto familiares como sociales que reciben las mujeres por sus acciones, y lo que es aún más perjudicial, influye en su autoevaluación. Esto, a su vez, afecta negativamente su confianza y autoestima, y disminuye su interés en acceder a roles de gestión, que es uno de los criterios relevantes para determinar la sucesión.²²

Las mujeres entrevistadas mencionan que existen diferencias entre hombres y mujeres tanto en el ascenso en la empresa como en el poder que unos y otros ejercen. Se podría afirmar que existe una discriminación laboral debido al género. Hemos visto que las estructuras de género profundamente arraigadas pueden influir en las oportunidades laborales y tiene que ver con la percepción generalizada, expresada por diversos autores, de que los hombres están preparados para sumir más competencias (Acker, Constantinidis, Hidgeway). “Si hay discrepancias, noto que hacen más caso a lo que dice mi hermano.” “Sin duda, los hombres mandan, aunque al final se den cuenta de que nosotras teníamos razón”, “Hay mucho ego en la parte masculina, nosotras somos más de hablar y valorar todas las opiniones”.

En cuanto a las barreras y obstáculos que limitan el liderazgo femenino en estas organizaciones, se confirma la existencia de una cultura empresarial que subestima la contribución de las mujeres y dificulta su avance (Chen, 2012). La falta de flexibilidad horaria y apoyo para conciliar responsabilidades familiares, actúan como factores restrictivos en la consecución de puestos de liderazgo y excluyen a las mujeres como posibles candidatas para roles de sucesión dentro de la empresa familiar (Sandberg, 2003) (Mayela et al., 2015). “Mi hermano va sábados y domingos si hace falta, yo ni puedo ni quiero eso, prefiero quedarme donde estoy”. En este sentido, las expectativas y el sentido de conformidad con las limitaciones pueden influir en su motivación y ambiciones. Esto refleja el techo de cristal

22 En el Proyecto STEP 2019, informe de resultados para España Las empresas familiares españolas ante el reto de la sucesión: Diferentes perspectivas generacionales se preguntó a los líderes empresariales sobre los aspectos más valorados en el proceso de selección para la sucesión. El criterio más frecuentemente considerado en las empresas familiares españolas es la evaluación del grado de interés que el sucesor demuestra en el negocio (aspecto considerado en el 39% de las empresas). El segundo criterio más frecuente está relacionado con el consenso alcanzado por los órganos de gobierno o directivos de la empresa (25% de los casos). La elección del candidato mejor cualificado se menciona en el 19% de las empresas, mientras que un 12% reconocen que la primogenitura se mantiene como un criterio relevante. El resto de las respuestas incluyen el uso de empresas de búsqueda externas (3%) y otros criterios no especificados (4%).

que obstaculiza el camino de las mujeres hacia el liderazgo (López-Zafra). En el caso de las mujeres entrevistadas se ha visto cómo por un lado se les asignan funciones más administrativas o de servicio al cliente, mientras que a los hombres se les considera para proyectos estratégicos y toma de decisiones. Las causas de esta situación según ellas son variadas:

- Algunas lo atribuyen a una falta confianza por parte de sus progenitores y hermanos en sus capacidades “Mi madre me dijo: esto tiene que llevarlo tu hermano, a ti te comerían” “Creen que yo no puedo lidiar con hombres, prefieren que esté metida en la oficina.”
- Otras creen que existe una cultura patriarcal arraigada que rige toda la toma de decisiones empresariales. “Siempre se ha hecho así y eso no va a cambiar. Mis hermanos son iguales. La historia se repite.” “Mi madre quiere que yo trabaje por la mañana y por la tarde la dedique a mi familia.”
- Hay mujeres que sienten que son menos válidas que sus hermanos para ejercer roles gestión a pesar de tener más formación que ellos. “Yo no valgo para eso, prefiero venir, fichar e irme a mi casa.”

En consonancia con Babcock, las mujeres entrevistadas muestran reticencias a la hora de negociar y reconocen sus limitaciones, lo que influye a la hora de conseguir lo que desean tanto en términos salariales como en tareas. La mayoría estaba de acuerdo con el salario que recibía si bien no encontraban justificación a que los hermanos ganaran más. “Mi padre dice que él sale con el coche a vender y a negociar con clientes y proveedores, por eso gana más” “Estoy satisfecha, pero creo que deberíamos ganar lo mismo.”

En algunos casos tal y exponen Buquet y Esparza, hay familias que consideran que ciertos trabajos no son aptos para mujeres. “Yo quería conducir un camión. Mi madre me llegó a decir que eso era de marimachos. A mi padre ni se lo dije.”

En general, las tareas que realizan están por debajo de sus capacidades y en su asignación no se ha tenido en cuenta sus deseos y sus preferencias. “El puesto no lo elegí yo, estaba elegido antes de que naciera”.

Aunque algunas mujeres están satisfechas con sus roles actuales, este sentimiento a menudo está acompañado por la percepción de que las oportunidades de liderazgo están limitadas. “Estoy orgullosa de trabajar en esta empresa y creo que podría aportar más pero mi hermano tiene mucha más experiencia y conocimiento de todo y eso es lo que vale.”

Respecto al trabajo que desempeñan, muchas de ellas no se sienten valoradas. Existe una percepción generalizada de que las que realizan sus

hermanos tienen más importancia para la supervivencia o el crecimiento empresarial y por ello están mejor remunerados. “Mi padre siempre dice, si no vendemos, se acaba el negocio, todo lo demás es secundario.” Otras mujeres se sienten valoradas por el padre, pero no por los hermanos, produciéndose situaciones conflictivas entre ambos por discrepancias en el desempeño de la tarea. “Dice que lo que hago yo lo puede hacer cualquiera, pero lo que hace él no.”

Algunas de las mujeres encuestadas presentan un bajo nivel de empoderamiento. Frases como “Aquí sólo se valora lo que hacen mis hermanos, para mi padre todo es vender, vender y vender, todo lo demás se hace solo”, “No puedo decirles lo que siento porque no serviría para nada. Es lo que hay y o lo tomas o lo dejas”, revelan cierta sumisión y aceptación de la situación, lo que a su vez repercute en una baja autoestima. Tal y como señalan Sandberg y Kay y Shipman, la autopercepción a su vez repercute tanto en su capacidad para tomar decisiones como para ejercer el liderazgo.

Las encuestas revelan que la presencia activa del fundador jubilado en la toma de decisiones importantes puede influir en cómo se define y se ejecuta el liderazgo en la empresa familiar y ser causa de conflictos. Además, su presencia en la empresa dificulta la necesaria legitimación del nuevo líder por parte del resto de hijos e hijas y de los trabajadores. En caso de que la sucesora sea una mujer, deberá esforzarse aún más por conseguir el respeto y la aceptación de los demás. “Mi padre dice que se ha jubilado, pero sigue como siempre, viene el primero y se va el último” “Mi padre discute mucho con mi hermano porque nunca están de acuerdo y al final manda él.”

Sobre el valor que aporta la mujer en la gestión empresarial y cómo la diversidad de género y la perspectiva femenina en la toma de decisiones empresariales pueden beneficiar a las empresas, hemos visto que el talento femenino mejoraría los resultados educativos y los beneficios públicos, así como la gobernanza, las decisiones y el rendimiento de las organizaciones, al enriquecerse con perspectivas diversas. La diversidad se traduce en un enfoque proactivo y en la toma de decisiones equilibradas, reflejando realidades sociales. También fomenta la innovación y se correlaciona con los resultados financieros y el crecimiento a largo plazo. Las cualidades de las mujeres que más destacan en la encuesta son la lealtad, el interés y la sensibilidad hacia la familia y la empresa, así como su actitud conciliadora, coincidiendo con lo expuesto por Salganicoff y con Mussolino et al.

Respecto a la sostenibilidad, podemos confirmar que el liderazgo femenino en la empresa familiar puede aportar beneficios en este tema. Por un lado, las mujeres tienen diferentes puntos de vista y enfoques que enriquecen la estrategia con toma de decisiones más creativas y adaptativas.

Sus habilidades interpersonales crean relaciones sólidas con proveedores, clientes, colaboradores o incluso con los empleados que aumentan la confianza, mejoran la reputación empresarial y facilitan asociaciones estratégicas. A su vez las mujeres promueven ambientes de trabajo saludable, políticas de conciliación laboral y familiar e iniciativas de responsabilidad social corporativa que mejoran el ambiente laboral y la satisfacción de los clientes. Además, la incorporación de mujeres a roles de liderazgo crea una cultura organizacional inclusiva que valora la diversidad y la igualdad de género, facilitando la escucha y el respeto a la diversidad, lo que incide en una mayor productividad de los/as empleados/as. “Cuando me hice cargo de la empresa, le dije a mi padre que tendrían que cambiar muchas cosas. Él no entendía las ventajas de variar el estilo de dirección, pero sabía que éramos muy diferentes y que no quedaba más remedio. Creo que ahora la gente está más contenta y motivada y él está satisfecho.” “Le digo a mi marido, tu escucha, empatiza, que no pierdes nada y se solucionarían muchas cosas, pero es imposible, las nuevas generaciones lo harán de otra forma.” “Desde que se incorporaron mis hermanas y somos más mujeres que hombres, las cosas han cambiado y para bien”.

En cuanto a las prácticas y estrategias para promover la inclusión de mujeres en la alta dirección de las empresas familiares podemos citar las siguientes:

- Superar los obstáculos específicos no solo a través de regulaciones, sino también mediante enfoques educativos e incentivos que fomenten buenas prácticas.
- Promover la rotación de directivos, asegurando que aborden estos cambios en la toma de decisiones económicas.
- Crear políticas de igualdad de género y de conciliación de la vida laboral y familiar, programas de mentoría, promover la diversidad en la alta dirección y en los consejos de administración, y la implementación de planes de desarrollo y estrategias de sucesión que consideren la perspectiva de género.
- Promover políticas y prácticas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y personal y ofrecer opciones de trabajo flexible, como el teletrabajo o horarios adaptados.
- Reconocer y visibilizar los logros y contribuciones de las mujeres en roles de liderazgo. Esto puede incluir la promoción de casos de éxito y la participación en eventos y conferencias relevantes.
- Impulsar la inclusión de mujeres en el consejo de administración de la empresa familiar.

- Fomentar una cultura organizacional inclusiva y diversa. Esto implica promover valores de igualdad, respeto y colaboración en todos los niveles de la empresa, así como crear espacios para la comunicación abierta y el intercambio de ideas.
- Establecer indicadores de género para medir el progreso en términos de inclusión femenina en roles de liderazgo para evaluar el impacto de las iniciativas y ajustar las estrategias según sea necesario.

Al implementar estas recomendaciones, las empresas familiares pueden contribuir a una evolución positiva hacia una mayor inclusión femenina en roles de liderazgo, lo que a su vez puede beneficiar la cultura empresarial, el rendimiento financiero y la sostenibilidad a largo plazo.

5. DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio ofrecen una visión clara sobre las dinámicas de género en las empresas familiares y revelan áreas críticas donde aún persisten desigualdades y barreras. La discusión de estos hallazgos permite contextualizar y profundizar en su significado, relacionándolos con la literatura existente y evaluando sus implicaciones teóricas y prácticas.

Los resultados revelan que las mujeres en empresas familiares continúan enfrentando desigualdades significativas en términos de poder y oportunidades de ascenso. Este hallazgo coincide con estudios previos que subrayan la persistencia de una cultura patriarcal en muchas empresas familiares (Dumas, 1990; Salganicoff, 1990). La percepción de discriminación laboral y la asignación de roles administrativos o de atención al público, en detrimento de posiciones estratégicas, confirman las barreras estructurales que limitan el avance de las mujeres. Estas desigualdades no solo reflejan un sesgo de género persistente, sino que también tienen un impacto directo en la autoevaluación y confianza de las mujeres, como se ha discutido en trabajos de Kay y Shipman (2014) y Sandberg (2013).

Las barreras identificadas, tales como la falta de modelos femeninos, los prejuicios arraigados y la escasa flexibilidad para conciliar responsabilidades familiares, resuenan con las dificultades expuestas por Babcock y Laschever (2004). La existencia de una cultura empresarial que subestima la contribución de las mujeres refuerza la necesidad de implementar políticas que promuevan la igualdad de género y la conciliación laboral. Este hallazgo es consistente con la literatura que subraya la importancia de crear un entorno organizacional inclusivo (Buquet & Moreno, 2021).

Las mujeres entrevistadas expresaron una percepción limitada de su influencia en la toma de decisiones estratégicas, a menudo sintiéndose menos valoradas que sus homólogos masculinos. Este resultado sugiere que, aunque la inclusión de mujeres en roles de liderazgo está aumentando, aún persisten barreras perceptuales y culturales significativas. Los estudios de Eagly y Carli (2007) indican que estas percepciones afectan negativamente el desempeño y la satisfacción laboral de las mujeres, lo cual se alinea con nuestros hallazgos.

El estudio resalta que la inclusión de mujeres en roles de liderazgo puede fomentar la innovación y la adaptación al cambio. Las cualidades atribuidas a las mujeres, como la empatía y la capacidad conciliadora, son vistas como ventajas competitivas. Investigaciones de Catalyst (2004) y McKinsey & Company (2018) apoyan estos hallazgos, indicando que la diversidad de género en la alta dirección mejora el desempeño organizacional.

Las recomendaciones derivadas de las experiencias de las entrevistadas incluyen la implementación de políticas de igualdad de género, programas de mentoría, y la creación de una cultura organizacional que valore la diversidad. La literatura sugiere que tales medidas no solo benefician a las mujeres, sino que también mejoran la eficiencia y la sostenibilidad de las empresas (Hochschild & Machung, 2003; Linardi, 2021).

6. CONCLUSIONES

A través de la investigación realizada, se han cumplido los objetivos del estudio, ya que los resultados obtenidos están en plena correspondencia con las metas establecidas inicialmente. Los datos recopilados han permitido una comprensión más profunda del liderazgo femenino en la empresa familiar y su impacto en la sostenibilidad empresarial. Las conclusiones del estudio pueden resumirse en los siguientes puntos clave:

- Las mujeres en la empresa familiar enfrentan desigualdades significativas en términos de poder y ascenso. A menudo, las hijas desempeñan roles administrativos o de atención al público que no reflejan sus capacidades reales, sufriendo discriminación laboral en comparación con sus hermanos varones.
- Persisten barreras y obstáculos debido a prejuicios arraigados, falta de modelos femeninos y desigualdades en la educación, lo que limita y dificulta el avance de las mujeres hacia roles de liderazgo.
- La cultura empresarial tradicional y la falta de apoyo para conciliar responsabilidades familiares representan barreras significativas para el liderazgo femenino. Los estereotipos de género influyen en la

asignación de tareas y en la valoración de las contribuciones de hombres y mujeres, limitando la confianza y la autoevaluación de las mujeres como líderes.

- Aunque la representación femenina en los Consejos de Administración sigue siendo escasa, se observa una inclusión lenta pero gradual, con un creciente reconocimiento del potencial de las mujeres como sucesoras y la implementación de medidas para asegurar la continuidad empresarial con un enfoque de género.
- La inclusión de mujeres en roles de liderazgo puede enriquecer la perspectiva estratégica, mejorar el desempeño financiero y fomentar la innovación en las empresas familiares. Las cualidades de las mujeres, como la lealtad y la sensibilidad hacia la familia y el negocio, son valiosas para la sostenibilidad y el éxito de las empresas a largo plazo.
- La inclusión de mujeres en puestos directivos no solo es una cuestión de justicia, sino que también impulsa la innovación y el éxito empresarial. Transformar las prácticas organizativas tradicionales para aprovechar el talento femenino ayudará a construir organizaciones más inclusivas y exitosas, permitiendo además alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

De los hallazgos de este estudio se desprende la importancia de promover la igualdad de género y apoyar activamente a las mujeres en su camino hacia roles de liderazgo en las empresas familiares. Implementar medidas que reduzcan las barreras y fomenten un entorno inclusivo es crucial para aprovechar plenamente el potencial de liderazgo femenino, beneficiando tanto a las empresas como a la sociedad en su conjunto.

7. REFERENCIAS

- Acker, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2): 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, Joan. 1990. *The Gender Lens*. Routledge.
- Babcock, Linda y Laschever, Sara. 2004. *Women Don't Ask*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400825691>
- Babcock, Linda y Laschever, Sara. 2008. *Ask For It: How Women Can Use Negotiation to Get What They Really Want*. Bantam Book.
- Barrett, Mary y Moores, Ken. 2009. *Mujeres en roles de liderazgo empresarial familiar: hijas en el escenario*. Edward Elgar.
- Boletín Oficial del Estado. 2022. Documento Oficial de la Unión Europea DOUE-L-2022-81801. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2022-81801>

- Brush, Candida G. 1992. Research on women business owners: past trends, a new perspective and future directions. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 16(4): 5-30. <https://doi.org/10.1177/104225879201600401>
- Buquet, Ana G. y Moreno, Hortensia. 2021. Género, ingeniería y educación técnica profesional. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 29(113). <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/5170>
- Centre for Family Business, University of Cambridge y Eversheds. 2014. *Women in Family Business: The Invisible Entrepreneurs*. Centre for Family Business, University of Cambridge.
- Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas. 1987. Recuperado de https://www.ecominga.uqam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_LLECTURE_1/CMMAD-Informe-Comision-Brundtland-sobre-Medio-Ambiente-Desarrollo.pdf
- Cuadrado, Isabel. 2003. ¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. *Revista de Psicología Social*, 18(3): 283-307. <https://doi.org/10.1174/021347403322470864>
- Cuadrado, Isabel y Molero, Fernando. 2002. Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18(1): 39-55. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317661002>
- Cuadrado, Isabel, Molero, Fernando y Navas, Maria. 2008. El liderazgo de hombres y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional. *Revista de Psicología Social*, 23(3): 333-344.
- Chamorro-Premuzic, Tomas y Gallop, Cindy. 2020. *7 Leadership Lessons Men Can Learn from Women*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/04/7-leadership-lessons-men-can-learn-from-women>
- Chen, Martha. 2012. *La economía informal: definiciones, teorías y políticas*. Documento de trabajo de WIEGO nº 1.
- Comisión Europea. 2010, 3 de marzo. *Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/europe-2020-the-european-union-strategy-for-growth-and-employment.html>
- Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV). 2022. Informe Anual 2022. Recuperado de https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/Informe_A_nual_2022_ES.pdf
- Danes, Sharon M. y Stafford, Kathryn. 2003. Desempeño de la empresa familiar: los efectos del género y la gestión. *Revista de Gestión de Pequeñas Empresas*, 41(4): 401-417.
- Deloitte. 2018. *Estudio sobre la empresa familiar en España*. <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/about-deloitte/articles/empresa-familiar-espana.html>

- Deloitte. 2022. *Mujeres en el trabajo 2022. Una perspectiva global*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/py/Documents/about-deloitte/Mujeres-en-el-trabajo-2022.pdf>
- Deloitte. 2022. *Mujeres en consejos de administración*. <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/risk/articles/mujeres-en-consejos-de-administracion-2022.html>
- Diario Oficial de la Unión Europea. Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas. <https://www.boe.es/doue/2022/315/L00044-00059.pdf>
- Dumas, Colette A. 1990. Preparing the New CEO: Managing the Father-Daughter Succession Process in Family Businesses. *Family Business Review*, 3(2): 169–181. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1990.00169.x>
- Dumas, Colette A. 1998. Women's Pathways to Participation and Leadership in the Family-Owned Firm. *Family Business Review*, 11(3): 219–228. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1998.00219.x>
- Eagly, Alice H., Johannesen-Schmidt, Mary C. y Van Engen, Marloes L. 2003. Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129(4): 569–591. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.4.569>
- European Union. 2020. *La estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y la ocupación*. <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/europe-2020-the-european-union-strategy-for-growth-and-employment.html>
- Fernández Cortés, María Jesús. 2024. *La Mediación en la empresa familiar: el empoderamiento de las mujeres a través de la comunicación* (Tesis doctoral). Universidad de Alicante.
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM). 2023. Informe GEM España 2022-2023. Recuperado de <https://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2023/05/Informe-GEM-Espana-2022-2023.pdf>
- Hart, Chris. 1998. *Doing a literature review: releasing the social science research imagination*. London: Sage Publications.
- Harvard Business Review Analytic Services y Egon Zehnder. 2018. *Women in Family Business: The Path to Leadership*. Harvard Business Review Analytic Services.
- Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. 2014. *Metodología de la Investigación* (6th ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández, Roberto y Mendoza, Pilar. 2018. *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Madrid: McGraw Hill.
- Hochschild, Arlie y Machung, Anne. 2003. *The second shift: working families and the revolution at home*. Penguin Books.
- Hollander, Barbara S. y Bukowitz, Wendi R. 1990. Mujer, cultura familiar y empresa familiar. *Family Business Review*, 3(2): 139–151.

- <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1990.00139.x>
- Instituto de la Empresa Familiar (IEF). 2021. *El creciente papel de la mujer en la empresa familiar*. Recuperado de <https://www.iefamiliar.com/el-creciente-papel-de-la-mujer-en-la-empresa-familiar/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20los%20datos%20del%20Observatorio,24%25%20de%20sus%20puestos%20directivos>
- Kay, Katty y Shipman, Claire. 2014. *The Confidence Code*. Harper Business.
- KPMG. 2020. *El poder de la mujer en la empresa familiar: Un cambio generacional en propósito e influencia*. <https://www.uv.es/cef/El%20poder%20de%20la%20mujer%20en%20la%20empresa%20familiar.pdf>
- KPMG y STEP Project Global Consortium. 2023. *Un paso por delante en el camino de la sostenibilidad: Cómo las empresas familiares pueden liderar la transformación sostenible*. <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/es/pdf/2023/05/informe-empresa-familiar-2023.pdf>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. 2007. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.
- Linardi, Andrea. 2021. *Mujeres y Negocios: La Inclusión que las organizaciones requieren*. Argentina: Ediciones Granica.
- López-Zafra, Esther et al. (2009). Congruencia de género y aspiraciones de mujeres en roles de liderazgo, *International Journal of Social Psychology*, 24(1): 99-108. <https://doi.org/10.1174/021347409786923005>
- Mayela, Rosa, Esparza, Mendoza y Romo-Rojas, Laura. 2015. Rol de la mujer en la empresa familiar. *Estudios interdisciplinarios en la organización*. https://www.researchgate.net/publication/319287808_ROL_DE_LA_MUJER_EN_LA_EMPRESA_FAMILIAR
- Munduate, Lourdes. 2003. Género y liderazgo. Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los puestos directivos, *Revista de Psicología Social*, 18(3): 309-314. <https://doi.org/10.1174/021347403322470873>
- Mussolino, Donata et al. 2019. Daughters' self-positioning in family business succession: A narrative inquiry. *Journal of Family Business Management*, 9(2): 142-162. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2019.01.003>
- Nelson, Teresa y Constantinidis, Christina. 2017. Sexo y género en la investigación de sucesión de empresas familiares: una agenda de revisión y avance desde una perspectiva de construcción social. *Family Business Review*, 30(3), 219-241. <https://doi.org/10.1177/0894486517715390>
- Pazós Morán, María. 2016. De las actualmente llamadas "políticas de igualdad de género" a la eliminación de la división sexual del trabajo. Atlánticas. *Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1: 58-89. <https://doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1826>
- PWC. 2022. *Global NextGen Survey*.

<https://www.pwc.com/gx/en/services/family-business/nextgen-survey.html>

- PWC. 2023. Encuesta Mundial de la Empresa Familiar. <https://www.pwc.es/es/servicios/empresa-familiar/encuesta-mundial-empresa-familiar-2023.html>
- Powell, Gary. 2012. Six ways of seeing the elephant: the intersection of sex, gender, and leadership. *Gender in Management: An International Journal* 27(2): 119-141. <https://doi.org/10.1108/17542411211214167>
- Proyecto STEP. 2019. Informe de resultados para España. Las empresas familiares españolas ante el reto de la sucesión: Diferentes perspectivas generacionales. <https://www.uv.es/catempresaf/STEP/Informe%20STEP%202020%20Espa%C3%B1a%20Report%2bSpain%2bSTEP%2bproject.pdf>
- Ridgeway, Cecilia. 2001. Gender, Status and Leadership. *Revista de Asuntos Sociales*, 57: 637-655. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00233>
- Riley, Hannah et al. 2007. Women and negotiation: An overview. *Negotiation Journal*, 103(1): 84-103.
- Rodríguez, Maribel y Rodríguez, Magdalena. 2011. La mujer en la empresa familiar. *Revista de empresa familiar*. Instituto de empresa familiar.
- Salganicoff, Matilde. 1990. Women in family business: Challenges and Opportunities. *Family Business Review*, 3(2), 125-138. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1990.00125.x>
- Sandberg, Sheryl. 2013. *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead*. Knopf.
- Sotelo Barrios, Mauricio. 2018. El emprendimiento sostenible como estrategia de desarrollo local. En Albornoz-Arias, Neida y Rina Mazuera-Arias, *Emprendimiento, empleabilidad y políticas: Una mirada globalizadora*: 65-110.
- Steinem, Gloria. 1995. *Outrageous acts and everyday rebellions*. Open Road Media.
- Vinkenburg, Claartje J. et al. 2011. An exploration of stereotypical beliefs about leadership styles: Is transformational leadership a route to women's promotion? *The Leadership Quarterly*, 22(1): 10-21. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.002>

8. ANEXO

Muestra de la investigación	Se realizaron entrevistas a 26 mujeres en 14 empresas familiares de segunda generación.
Tamaño de las empresas	El tamaño medio de las empresas oscila entre 5 y hasta 25 empleados/as.
Situación del fundador	En 10 empresas, el fundador está jubilado si bien continúa ocupándose de asuntos de la empresa y la sucesión no se ha culminado todavía. En 4 empresas, el fundador ha fallecido y ha finalizado el proceso de sucesión.
Presencia de hijos e hijas	En todas las empresas trabajan hijas e hijos del fundador con diferentes cargos y salarios.
Casos de abandono	En 8 empresas hubo hermanas de las encuestadas que dejaron la empresa por diversos problemas (falta de motivación, situación de conflicto con hermanos o padres en la sucesión y percepción por las mismas de un futuro limitado en la empresa). Varias emprendieron y crearon su propio negocio.
Nivel educativo de las hijas	Hay mayoría de mujeres con formación universitaria frente a los varones.
Discriminación laboral	La mayoría de las encuestadas (20) desempeñan roles administrativos o de atención al público por debajo de formación y capacidad. La mayoría (20) se sienten discriminadas laboral y económicamente respecto a sus hermanos varones. La mayoría (22) sienten que no tienen posibilidades de ejercer liderazgo a corto o medio plazo.
Satisfacción laboral	El nivel de motivación de las hijas no es bajo en la mayoría (18). Si bien están satisfechas con su retribución, creen que es injusto que sea inferior a la de sus hermanos.
Liderazgo de mujeres	Algunas encuestadas (12) creen que podrían ser sucesoras por capacidad, pero no ven viable esta posibilidad por lo que no lo van a plantear.



Recibido: 27/01/2023
Aceptado: 22/02/2023

Los intentos de internacionalización del feminismo español en el primer tercio del siglo XX: Las relaciones de las mujeres españolas con la IWSA, el ICW y la WILPF

Attempts to Internationalise Spanish Feminism in the First Third of the 20th Century: Spanish Women's Relations with IWSA, ICW and WILPF

Sandra Blasco Lisa¹ / snblasco@unizar.es 

Laura Lara Martínez² / laura.lara@udima.es 

¹ Centro Universitario de la Defensa. Universidad de Zaragoza

² Universidad a Distancia de Madrid

Resumen: Conocer las aportaciones de las mujeres a las organizaciones internacionales de mujeres y a la política internacional ha sido un empeño historiográfico de la investigación de género y feminista en los últimos años en Europa. Este artículo se inserta en esta línea de trabajo y tiene como objetivo realizar un balance historiográfico de las investigaciones realizadas en torno a las mujeres españolas y sus conexiones con el movimiento internacional de mujeres en el primer tercio de siglo XX. En concreto, se repasan las aportaciones que han trabajado las relaciones del sufragismo español con el Consejo internacional de mujeres (ICW), la Alianza Internacional por el sufragio de la mujer (IWSA) y la Liga Internacional de mujeres por la paz y la libertad (WILPF). Se señalan las fortalezas de estos trabajos, su interés historiográfico y se sugieren aspectos sobre los que seguir investigando en el futuro.

Palabras Clave: Movimiento internacional de mujeres, feminismo, pacifismo, España.

Abstract: Knowing the contributions of women to international women's organizations and international politics has been a historiographical endeavor of gender and feminist research in recent years in Europe. This article fits into this line of work and aims to make a historiographical assessment of the research carried out on Spanish women and their connections with the international women's movement in the first third of the 20th century. Specifically, it reviews the contributions that have worked on the relationship between Spanish suffragism and the International Council of Women (ICW), the International Women's Suffrage Alliance (IWSA) and the Women's International League for Peace and Freedom (WILPF). We point out the strengths of these works, their historiographical interest and suggest areas for further research in the future.

Keywords: International women's movement, feminism, pacifism, Spain.

1. INTRODUCCIÓN

A comienzos del siglo XX, tres organizaciones formaban el movimiento internacional de mujeres: El Consejo Internacional de Mujeres (*International Council of Women*, ICW) fundado en 1888, la Alianza Internacional por el Sufragio de la Mujer (*International Woman Suffrage Alliance*, IWSA), fundada en 1904 y la Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad (*Women's International League for Peace and Freedom*, WILPF), cuyo origen se remonta al Congreso Internacional de Mujeres celebrado en 1915.

Según Leila J. Rupp, la relación entre estas organizaciones fue de “abuela, madre e hija”, pues cada una surgió de la anterior. La primera de ellas, el Consejo Internacional de Mujeres, fue la organización más conservadora, pretendía unir a las mujeres bajo intereses y temas transversales. Por ello, fue la organización que englobó un mayor número de mujeres: en 1925 contaba con 36 millones de mujeres afiliadas. Las otras dos organizaciones se centraron en fines más concretos: la IWSA buscaba la obtención del voto femenino y la WILPF, considerada la más radical, se centró en la construcción de una paz permanente basada en el desarme y la justicia social (Rupp, 1997: 13).

España no tuvo sección propia en estas organizaciones durante los primeros años del siglo XX. El carácter “relacional” del feminismo español, usando el concepto de Karen Offen, provocó que la *belle époque* del sufragismo en España se produjese en la década los años 20, y no de 1900 a 1920 como en la mayoría de los países del entorno (Offen, 1989. Cova, 2018). Aunque, en los años en torno a la Primera Guerra Mundial (IGM), diversas mujeres participaron en congresos internacionales e intentaron difundir en España las aportaciones de estas organizaciones internacionales, es a partir de 1920 cuando algunas organizaciones de mujeres españolas intentaron conectar de manera formal con las tres organizaciones internacionales previamente mencionadas. Este aspecto llevó a que las primeras investigaciones sobre el feminismo en España concluyesen que el feminismo en España era débil y llegaba con retraso.

A partir de las aportaciones de Mary Nash (Nash 1994), la historiografía española ha realizado un trabajo de historización del feminismo que ha permitido conocer el cariz diferencial del movimiento de mujeres en España. A comienzos del siglo XX, este tuvo una agenda de reforma social a la que se sumaron mujeres de diferentes espectros ideológicos: mujeres del republicanismo laico, librepensadoras, católicas reformistas, socialistas, anarquistas o de una incipiente burguesía que querían mejorar las condiciones de vida de las mujeres. Específicamente, se han destacado las demandas de instrucción de las mujeres, las peticiones de

derechos de la infancia y de la maternidad, especialmente de las mujeres clase obrera, el cuestionamiento de la política de la Restauración o el rechazo a las quintas y la guerra colonial en Marruecos como principales demandas del feminismo español a comienzos de siglo (Ramos, 2005. Sanfeliu, 2010).

Es de forma reciente cuando han comenzado a investigarse las relaciones entre el movimiento sufragista internacional y las organizaciones de mujeres en España, siendo un campo de estudio fructífero del que todavía quedan muchas cuestiones por rescatar y analizar. Son de referencia los dos libros publicados por Icaria en torno a la relación de las españolas con la IWSA y la WILPF: El libro *De Madrid a Ginebra: el feminismo español y el VIII Congreso de la Alianza Internacional para el Sufragio de la Mujer (1920)* de Isabel Lizarraga y Juan Aguilera y el libro *Feministas por la paz. La Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad (WILPF) en América Latina y España* de Carmen Magallón y Sandra Blasco (Aguilera y Lizárraga, 2010; Blasco y Magallón, 2020).

Siguiendo la estela de estas aportaciones, este artículo tiene como objetivo realizar un repaso historiográfico de las particularidades del feminismo español en sus relaciones con el feminismo denominado "sufragista", de carácter internacional, durante del primer tercio del siglo XX, prestando atención a los contactos que se establecieron tras la Primera Guerra Mundial con el ICW, la IWSA y la WILPF. Creemos que esta línea de investigación iniciada ha servido para seguir complejizado el conocimiento que tenemos sobre el feminismo histórico en España y que es de interés historiográfico conocer las aportaciones que se han hecho hasta la actualidad para seguir indagando en esas relaciones entre mujeres y entre asociaciones. Unas relaciones que hicieron posible la existencia de un movimiento de millones de mujeres organizadas a nivel mundial en un contexto en donde en la mayoría de países no tenían reconocidos derechos fundamentales, políticos y sociales, para las mujeres.

El artículo se estructura de la manera siguiente: En primer lugar, hablaremos de las relaciones del feminismo español con la IWSA, la primera organización con la que las mujeres españolas establecieron un contacto formal tras la IGM. Posteriormente, en segundo lugar, desgranaremos algunas de las aportaciones historiográficas realizadas en torno a las relaciones del feminismo español con la ICW y la WILPF a finales de los años veinte y comienzos de los años treinta. De forma transversal al texto, apuntaremos algunas de las fortalezas que consideramos tienen los estudios realizados hasta la fecha, algunas debilidades, así como se darán pistas sobre

lo que se consideran aspectos en los que todavía es necesario profundizar en el futuro.

2. LAS RELACIONES DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS CON LA IWSA

La Alianza Internacional de Mujeres por el Sufragio (IWSA) surgió a raíz de las diferencias del sector más radical del Consejo Internacional de Mujeres (ICW), unas diferencias que fueron la causa de que se crease una nueva organización de masas que tuviese el derecho al voto como objetivo central. Si bien, en los años en torno a la IGM, éste fue su principal distintivo, durante los años veinte la IWSA cambió su estrategia política y se orientó hacia el logro de derechos más amplios. La creación de la Sociedad de Naciones y la voluntad de incidir internacionalmente en política llevó a esta organización a reclamar derechos sociales para las mujeres.

La investigación de Juan Aguilera e Isabel Lizarraga (2010), en su libro *De Madrid a Ginebra. El feminismo español y el VIII Congreso de la Alianza Internacional para el Sufragio de la Mujer*, ha permitido conocer el nacimiento y las características de las primeras asociaciones feministas madrileñas creadas tras la IGM, como la Asociación Nacional de Mujeres Españolas (ANME) y la Unión de Mujeres Españolas (UME). Asociaciones que comenzaron a defender los derechos políticos para las mujeres y que posibilitaron la coordinación de las distintas agrupaciones feministas/sufragistas que se estaban creando en diferentes ciudades de España durante esos años y la internacionalización del incipiente sufragismo español.

La ANME y la UME fueron quienes conectaron con la IWSA a comienzos de los años veinte. Una de las contribuciones más interesantes del trabajo de Aguilera y Lizarraga es que nos da pistas sobre las dificultades internas de ese feminismo al iniciar esas relaciones formales al más alto nivel. Dificultades en coordinarse y llegar a acuerdos entre asociaciones en la forma de relacionarse con el feminismo internacional. Su análisis nos ha permitido comprobar que estas diferencias no eran tanto programáticas como de liderazgo, por saber quién debía ser la cara visible del feminismo español más allá de las fronteras ibéricas, y que éstas fueron las responsables de que el VIII Congreso de la IWSA, que debía realizarse en Madrid, se trasladase a Ginebra. Lo que sin duda habría sido un hito en la rápida consolidación del sufragismo en España se vio así truncado. La cercanía y consonancia entre los objetivos de la IWSA y las mujeres españolas de la UME y la ANME se evidencia en el hecho de que varias socias de estas asociaciones asistieron al congreso de la IWSA en Ginebra. Además de Isabel Oyarzábal, asistió la marquesa del Ter (UME), María Lejárraga y

Magda Donato lo hicieron en calidad de corresponsales y como delegada fraternal participó Ana Carvia Bernal, presidenta de la Liga Española para el Progreso de la Mujer.



Ilustración 1. El Congreso Feminista de Ginebra, 1920. Fuente: Mundo Gráfico, 23 de junio de 1920, p. 17.

Más allá de estas dificultades en las relaciones entre asociaciones, la internacionalización del sufragismo español abre un campo de estudio que suscita nuevas preguntas. Nos invita a seguir abordando las especificidades de este feminismo en los años veinte para saber si, en efecto, existía una continuidad en esas características propias como fundamentales (laicismo, anticolonialismo, derechos de maternidad, instrucción femenina...) y cómo evolucionaron esas demandas, combinadas con la demanda del sufragio, en los años veinte. A su vez, se hace inevitable preguntarse cómo se vio enriquecido el feminismo internacional gracias a la inclusión de los feminismos ibéricos o también por el hecho de si la historiografía ha adolecido de una simplificación que se ha mantenido en el tiempo, en relación a la identificación del movimiento internacional de mujeres con el sufragio como su principal motor, cuando parece que existían otras muchas demandas dentro del feminismo internacional, algunas —como en los países

latinoamericanos— fundamentadas en la diferencia sexual y no en la igualdad jurídica y social.

Así pues, es de interés indagar en las militancias múltiples de muchas de las mujeres que participaban de estas organizaciones y en cómo esto provocaba que hubiese un solapamiento entre los objetivos políticos y un mayor conocimiento mutuo entre las organizaciones. En el caso de las mujeres españolas, resulta difícil diferenciar si había un mayor interés en incorporarse a una u otra organización internacional y si había realmente unas notables diferencias programáticas entre las mujeres que lideraban desde sus asociaciones ese intento de unión. De hecho, más bien al contrario, eran las mismas mujeres las que pedían unirse a una u otra indistintamente. Parece que esa voluntad de internacionalización y esa progresiva transversalidad de objetivos que fueron asumiendo las organizaciones internacionales, pudo ayudar a que muchas mujeres de otros países “del sur” europeo y global (algunas que incluso no defendían abiertamente el sufragio), se sintiesen más cercanas a las demandas de estas asociaciones. Como se señala en el libro *Feministas por la paz*, la educación, el sufragio y la paz “fueron los objetivos destacados de este movimiento y en torno a ellos se establecieron las redes femeninas internacionales más fuertes, se convocaron congresos y reuniones y se crearon lazos que perdurarían más o menos en el tiempo pero que esparcieron las ideas del movimiento por distintos continentes” (Blasco y Magallón, 2020). No obstante, éste sigue siendo un aspecto del que falta mucho por conocer.

En las investigaciones realizadas vemos cómo las mujeres hacían uso de esa transversalidad programática y de esos foros internacionales para hacer partícipes al resto de países y organizaciones de la falta de derechos y libertades que sufrían las mujeres en diferentes latitudes, permitiendo componer un marco global de la desigualdad de género y captar nuevas ideas del feminismo entre los países representados por cada delegación. Es el caso de España, Magda Donato, por ejemplo, exigía en el VIII congreso de la IWSA, no solamente el sufragio femenino, sino casas cuna para los niños, que se subvencionase la lactancia de las mujeres obreras y, utilizando los valores asociados al género femenino como los cuidados o la paz, se exigía

el voto para las mujeres para proteger a los niños y para acabar definitivamente con las guerras¹.

En España hay múltiples ejemplos personales de esa militancia múltiple y de esa difusión e incorporación de la transversalidad del feminismo español en los objetivos del movimiento internacional. Isabel Oyarzabal fue la presidenta de la Liga española por la Paz (ligada a la WILPF) en 1930. Sin embargo, diez años antes fue una líder destacada que asistió al VIII congreso de la IWSA y en 1926 creó el Lyceum Club, siendo ésta la institución más destacada en las relaciones con el ICW. Oyarzábal difundió la celebración del VIII Congreso de la IWSA días antes, en la conferencia que impartió con el título «La responsabilidad de la mujer ante el sufragio» celebrada en la Casa del Pueblo, en la que había señalado que el Congreso estaba “llamado a estrechar los lazos de unión entre las mujeres devotas del ideal de convertir el mundo en un vasto hogar para todas las familias, al amparo del amor y de la paz”².

A partir de la publicación del trabajo de Aguilera y Lizarraga, podemos reflexionar sobre lo poco que sabíamos de la diversidad del feminismo del periodo de entreguerras y también que la historia del asociacionismo femenino español de los años veinte está por hacer, más aún si ligamos esta al trazado de puntos y conexiones que nos dan las relaciones personales que se evidencian en libros posteriores como *Feministas por la paz*. Este vacío nos ha llevado, probablemente, a no comprender adecuadamente esas afinidades y discrepancias entre grupos, las diferencias políticas y de liderazgo, y a necesitar más trabajos en el futuro que nos den respuestas a las consecuencias, de ida y vuelta, que tuvo la incorporación de feminismos de corte social, basados en la diferencia sexual, como es el caso de España en el movimiento internacional.

En relación a la IWSA, falta seguir desgranando esas relaciones informales “a ras suelo” para conocer la ligazón del feminismo ibérico y las aportaciones que pudieron venir del mundo latinoamericano, las que intuimos pudieron ser fundamentales, al igual que ocurre con la WILPF, para tener un acceso a las feministas que eran referentes internacionales. De hecho, una de las conclusiones que se extraen de los textos de Blasco (2022) y Magallón (2020) es que las mujeres latinoamericanas, que tenían mayor

1 Magda Donato: “¡Electores: dad el derecho al voto a la mujer para proteger a los niños!”, La Tribuna, 22 de junio de 1920, p. 8-9. Magda Donato: “El Octavo congreso de la I.W.S.A. La protección a la madre lactante”, La Tribuna, 2 de junio de 1920, p. 8.

2 “El próximo Congreso de feminismo”. *El Sol*, 1 de diciembre de 1919, p. 1.

capacidad económica que las mujeres de clase media y alta españolas, fueron quienes conectaron a éstas con las organizaciones internacionales (y no al revés, como se puede llegar a pensar en ocasiones) y que una de las causas de esa tardía unión formal del feminismo sufragista español con estas organizaciones tuvo que ver, precisamente, con el hecho de que en España a comienzos de siglo el grupo de mujeres profesionales de clase media fuese todavía muy limitado, al contrario que en otros países del entorno europeo y del mundo latino. Una hipótesis que explicaría la ausencia del sufragismo a comienzos de siglo (Blasco, 2022).

3. LAS ESPAÑOLAS Y SUS RELACIONES CON EL INTERNATIONAL COUNCIL OF WOMEN (ICW) Y LA WOMEN'S INTERNATIONAL LEAGUE FOR PEACE AND FREEDOM (WILPF)

Recientemente, ha comenzado a investigarse la conexión entre el feminismo español y el Consejo Internacional de Mujeres y la Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad. El ICW surgió en la celebración de los 40 años de la convención de Seneca Falls. Fue la organización más conservadora, unía a mujeres de diferentes clases y formas de pensamiento, y no tenía una postura definida respecto al sufragio femenino. Al igual que ocurrió con la IWSA, España no tuvo en los primeros años del siglo XX una sección nacional dentro del Consejo, sino que fueron algunas mujeres de forma individual las que dieron a conocer el Consejo y su trascendencia en España (Blasco, 2022).

El artículo "The international council of women in Spain during the first third of the twentieth century: reception, influence and exchanges" publicado en la revista *Women's History Review* como parte del dossier Transnational Women's Activism coordinado por Ann Taylor y Anne Cova nos da las primeras pistas en torno a esos contactos individuales que se llevaron a cabo a comienzos de siglo entre las mujeres españolas y esta organización. De nuevo son las redes informales, los contactos de amistad y afinidad entre mujeres, las que nos permiten ver estas primeras conexiones. Liderada por mujeres de clase alta de origen anglosajón y con objetivos políticos transversales, el ICW conectó con el feminismo español a través de mujeres de similar status, mujeres de clase alta, con estudios, capacidad para viajar y que hablaban idiomas. Un modelo de mujer poco frecuente en la España de comienzos de siglo.

Uno de los primeros contactos se dio con la condesa Emilia Pardo Bazán, debido a la amistad que le unía a la marquesa Lady Aberdeen (quien fue presidenta del Consejo entre 1892 y 1899). Lady Aberdeen le invitaba, a finales del siglo XIX, a unirse al Consejo y a representar a España en el

Congreso del mismo que se celebró en Londres en 1899. Pardo Bazán relata en sus escritos que volvía de un viaje por Francia, tras dar varias conferencias en París en abril de ese año, y pese a compartir los valores del Consejo tuvo que declinar la invitación de Lady Aberdeen. “Bien hubiese querido deferir a la invitación de las señoras inglesas y acudir a Londres en la fecha señalada. (...) tentaban mi a ello mis convicciones varias veces probadas favorables a la causa del adelanto cultura y derechos de la mujer. El espectáculo del Congreso me prometía placer, edificación y enseñanza”. Pese a dicha ausencia, decidió publicar varios artículos en la revista *La Ilustración artística* sobre la trascendencia del Consejo Internacional de Mujeres, sobre los objetivos políticos y los retos a los que se enfrentaba el feminismo internacional y sobre la pobre situación del movimiento de mujeres en España.

La influencia del feminismo latinoamericano en la difusión del trabajo político de las organizaciones internacionales se refleja en los escritos de la escritora aragonesa, afincada en México, Concepción Gimeno de Flaquer. Ella pudo ver en primera persona la creación de las primeras organizaciones feministas latinoamericanas que, de forma muy temprana, se sumaban a estas organizaciones internacionales. Tales son los casos del Consejo Nacional de Mujeres Argentinas, que se incorporó al ICW en el año 1900 o el Consejo Nacional de Uruguay, que se incorporó en 1916. Es de interés señalar cómo Concepción Gimeno daba como argumentos a la ausencia de una organización similar en España al hecho de que en España no existían “grupos feministas ni trabajos colectivos” por lo que, según la escritora, aún no estaban preparadas para incorporarse a organizaciones internacionales como la ICW³ (Blasco, 2022:233).

En este sentido, como se ha señalado en el epígrafe anterior, volvemos al hecho de que en España a comienzos del siglo XX el acceso a la universidad y a la profesionalización femenina fuese limitado. Un factor que pudo ser fundamental en el desarrollo de unos determinados modelos de feminismo. Carmen Magallón señala que, si en 1910 se igualaban las condiciones de acceso a la universidad para mujeres y hombres en España, por ejemplo, en Argentina, ya existía la Asociación de Universitarias Argentinas, una organización femenina que fue quien organizó el I Congreso Internacional

3 Concepción Gimeno, “El Consejo nacional de mujeres en Argentina como la asociación de mujeres más importantes del país que ha contribuido al perfeccionamiento de la cultura social argentina”, *Unión ibero-americana*, 1914: 6.

Femenino, al que existirían mujeres españolas como la librepensadora Belén de Sárraga (Magallón, 2023:213-214). Un ejemplo que muestra las diferencias que existían entre las mujeres españolas respecto a otros países y, por ende, las dificultades que podían existir para formar un grupo de mujeres profesionales que liderase un feminismo de corte sufragista.

Tanto en lo investigado sobre el ICW como sobre la WILPF queda patente el papel de nexo que tuvieron las mujeres latinoamericanas entre el feminismo internacional europeo y las mujeres españolas durante los años veinte. En el libro *Feministas por la Paz*, se ve la transversalidad de las agendas del movimiento feminista/pacifista y las profundas relaciones que unían a algunas mujeres españolas y portuguesas con ellas. Relaciones que llegaban hasta el punto de que las mujeres latinoamericanas representasen a las mujeres de los países del sur de Europa en los congresos internacionales cuando éstas no podían asistir por falta de fondos, como fue el caso de la uruguaya Paulina Luisi (amiga de la portuguesa Adelaide Cabete) representando a Portugal en el congreso de la IWSA celebrado en 1920. Desde luego, esta vía transnacional del mundo latino como objeto de estudio debe ser una prioridad en el futuro, pues son numerosas las claves que quedan por desentrañar respecto a las consecuencias de esa unión a ambos lados del Atlántico (Blasco y Magallón, 2020).

Lo investigado hasta la fecha nos permite conocer que las relaciones formales con el ICW, y también con la WILPF, se produjeron a finales de la década de los años veinte gracias, de nuevo, a la labor de internacionalización de la ANME, así como del Lyceum Club (de Madrid y de Barcelona). Como han estudiado Shirley Mangini o Concha Fagoaga, el Lyceum Club fue fundamental en la formación cultural y de la creación de una conciencia feminista amplia, transversal, sobre los problemas de las mujeres entre las mujeres que visitaban sus salones (Fagoaga, 2009. Mangini, 2006). Una de las fundadoras, Concha Méndez, describía en sus memorias que el Lyceum “era una asociación de señoras que se preocupaban por ayudar a las mujeres de pocos recursos, creando guarderías y otras cosas. Pero sobre todo era un centro cultural; tenía bibliotecas y un salón para espectáculos y conferencias” (Ulacia, 1990: 49). Un centro que había sido posible gracias a un grupo de mujeres modernas, profesionales, con estudios, vanguardia del movimiento de liberación femenina español, que se querían asemejar más al modelo de mujer moderna europeo y que se reunieron durante años con el objetivo de dignificar, en un amplio sentido, el papel de las mujeres en la sociedad española. Su convencimiento de que a través de la educación y de la cultura

podía erradicarse la desigualdad social fue el principal motor que unió a mujeres de diferentes perfiles políticos (Eiroa, 2006: 206).

El Lyceum Club de Madrid organizó la visita de varias líderes del movimiento internacional a España a finales de los años veinte, tanto del ICW como de la WILPF. Destacaron las conferencias que dio en enero de 1927 la vicepresidenta del Consejo Internacional de Mujeres y presidenta del Consejo Nacional de Checoslovaquia Františka Plamínková. La senadora checa esperaba poder continuar con estos contactos durante el año 1928 organizando una serie de conferencias internacionales en Madrid y Barcelona (bajo el marco de las dos Exposiciones mundiales que se celebrarían en Barcelona y Sevilla) cuyo objetivo era “fundar en España un Consejo nacional de mujeres, cosa que hasta ahora no han podido conseguir”⁴. Posteriormente, a la altura de 1933, aunque no se formalizó una sección nacional, sí tenemos constancia de que los contactos se mantenían y, de nuevo, organizaron en la sede del Lyceum Club una conferencia en francés sobre “El espíritu y la obra del Consejo Internacional de Mujeres” impartida por la secretaria general del Consejo, la destacada feminista y pacifista Louise van Eeghen (Blasco, 2022: 9). A partir del trabajo realizado por Marta del Moral, donde se explicita la participación de las mujeres socialistas madrileñas en la organización de la visita de Františka Plamínková, vemos una falta de conexión entre las investigaciones realizadas sobre el llamado *feminismo burgués* y las mujeres socialistas, cuando algunas de sus militantes y acciones políticas eran las mismas (del Moral, 2021).

4 “Movimiento feminista laico”, *El siglo futuro*, 21 de junio de 1927, p. 3.



Ilustración 2. La secretaria general del Consejo Internacional de Mujeres, Louise van Eeghen, con las mujeres españolas. Fuente: *La Libertad*, 18 de octubre de 1933, p. 7.

Finalmente, en relación a la WILPF, gracias al libro *Feministas por la paz* podemos decir que los tres núcleos fundamentales del movimiento de mujeres por la paz en España durante los años veinte fueron Valencia, Barcelona y Madrid a través de la Asociación Concepción Arenal, la asociación *Acció Femenina* y la Liga femenina española por la paz, respectivamente (Blasco y Magallón, 2020). Los inicios de relación formal entre las mujeres españolas y la WILPF comenzaron a finales de 1929, gracias al Congreso Pro Sociedad de Naciones (SDN) celebrado en San Sebastián. A partir de este congreso se creó en 1929 la Liga Femenina Española para la Paz (LFEP), presidida por Isabel Oyarzabal y, en 1930, *la Lliga Catalana per la Pau i la Llibertat* (LLCPL), en Barcelona, presidida por Montserrat Graner.

Debemos destacar la aportación historiográfica de estas investigaciones recientes sobre el denominado “feminismo pacifista”, las cuales intentan cubrir un vacío historiográfico en torno al feminismo y el pacifismo español, estudiados de forma conjunta. Por un lado, esta línea de trabajo ha permitido rescatar redes informales de afinidad, así como visibilizar a mujeres que no siguieron el *cursus honorum* del sufragismo, como aquellas de corte obrerista y librepensador, socialistas o anarquistas. A la par, por otro lado, ha visibilizado otras facetas menos conocidas de mujeres de gran importancia que son siempre referenciadas como adalides del sufragismo en el mundo ibérico en los años veinte y treinta, protagonistas como Margarita Nelken, Clara Campoamor e Isabel Oyarzábal en España o Adelaide Cabete en Portugal.

En el caso de la WILPF, varias de las fundadoras del Lyceum Club de Madrid asistieron a un congreso a favor de la Sociedad de Naciones (SdN) en 1929 (Miller, 1992). Este congreso animó a la creación de la Liga femenina

pro Paz y así queda reflejado en los primeros artículos de los estatutos de la LFEP. El nacimiento de la misma no fue ajena a la oficina central de WILPF y así lo recogen las actas del Congreso celebrado en Grenoble, en 1932, donde se informa de que, desde el anterior congreso celebrado en Praga en 1929, se han creado nuevas secciones en México y Túnez, y existen grupos en formación en Cuba, Yugoslavia, Rumanía, España y Siria (Bussey y Tims, 1980).

Debemos tener en cuenta que, en los años veinte y treinta, las organizaciones internacionales de mujeres querían tener incidencia en las políticas nacionales e internacionales, por lo que se prestaba especial atención a la participación en los foros internacionales como la SdN, un espacio que podía permitir extender la justicia social y los derechos para las mujeres. Un espacio que, se entendía, servía para trabajar en favor de la mediación, el arbitraje y el desarme como mejores antídotos para evitar el desencadenante de las guerras futuras. Unos aspectos que iban en consonancia con las mujeres del Lyceum Club y su voluntad europeísta. Esta voluntad de incidir en la política internacional de la mano de los organismos internacionales la vemos en la participación de la Liga Femenina Española por la Paz y la *Lliga Catalana per la Pau i la Llibertat* (LLCPL) en la Campaña Pro desarme universal de la SdN en febrero de 1932. WILPF y otros grupos de mujeres desplegaron una campaña de recogida de firmas en todo el mundo para apoyarla, logrando seis millones de firmas (Blasco, 2017).

El resultado de esta campaña fue un éxito reconocido por WILPF Internacional y supuso la incorporación de las españolas a la organización, felicitando a las catalanas por el éxito cosechado en la recogida de firmas: «At Barcelona, the group of Mme Graner de Montserrat conducted a brilliant campaign. The petitions arrived at the secretariat in Geneva in tiny packages and in enormous chests». En el mismo informe, la organización internacional expresaba su confianza y su deseo de mantener los lazos con el grupo de Barcelona, como vía para desarrollar actividades en España: «It is to be hoped that we may be able to reply to the group in Barcelona and to develop our activities in Spain».⁵

5 Seventh Congress WILPF Report, p. 30.



Ilustración 3. Mujeres en la Rambla de Canaletas firmando por la paz y el desarme. Fuente: "Pro desarme universal", *La Vanguardia*, 23 de febrero de 1932.

Junto a esta voluntad de acercarse a Europa en la década de los veinte y treinta, destaca pues la voluntad de incidir en la política internacional por medio de formas no violentas. Creemos que esto es el punto de partida de un movimiento social muy prolífico que aglutinó en organizaciones mixtas y femeninas a un movimiento por la paz muy amplio y que fue seguramente de una gran importancia en los países del sur, en un momento de posguerra en el que renacían con fuerza los movimientos antimilitaristas y pacifistas en Europa.

La herencia de un feminismo de corte social que se ha señalado previamente, la desconfianza hacia el Estado liberal de la Restauración que les llevó hasta una Dictadura militar y la política imperialista en el norte de África (sostenida bajo un modelo de reclutamiento injusto y clasista) fueron aspectos que avivaron durante el periodo de entreguerras el movimiento antimilitarista y el movimiento por la paz en España. En este sentido, sin dejar de lado las conexiones con organizaciones como la WILPF, debemos seguir investigando otras vías de participación pacifista que hasta la fecha no han recibido una atención suficiente. La participación de algunas mujeres españolas en organizaciones mixtas, tales como el Comité Internacional de la Liga de los Países Neutrales (del que sabemos que la catalana Carme Karr formaba parte), o la organización *War Resisters' International*, fundada en 1921 en Holanda y de la que formaba parte, por ejemplo, Amparo Poch y

Gascón. Por último, creemos que sería necesario seguir analizando cómo se ensamblaron las relaciones entre el movimiento pacifista y el movimiento antifascista español durante los años treinta. Movimientos que se unieron dando lugar a organizaciones como la Orden del Olivo, La Liga Española de Refractarios a la Guerra o el Comité Mundial contra la Guerra y el Fascismo. Aspectos que han comenzado a ser investigados por Mercedes Yusta en el caso de las mujeres antifascistas españolas o Laura Bramciforte para el caso del Socorro Rojo Internacional en España.

4. CONCLUSIONES

Partiendo de las aportaciones de Karen Offen, quien destacó el carácter relacional del feminismo español y cuestionó la idea de un feminismo débil para definir al mismo, en los últimos años se ha avanzado en conocer cómo se produjo la evolución del feminismo en España, de un feminismo basado en la diferencia sexual a un feminismo igualitario. A su vez, se ha comenzado a investigar cómo se produjo el acercamiento de los primeros grupos sufragistas españoles al movimiento internacional de mujeres.

Partiendo de estas investigaciones, en este artículo hemos señalado algunas de las fortalezas que consideramos tienen los estudios realizados hasta la fecha y algunos aspectos en los que todavía es necesario profundizar en el futuro en relación a la conexión del sufragismo español con el movimiento internacional. Hemos señalado la necesidad de atender a las fuentes informales, a las relaciones de amistad y afinidad, para comprender la profundidad del movimiento, el solapamiento de militancias y la pluralidad de objetivos políticos. Se ha señalado, en este sentido, la falta de estudios en torno a la incorporación de un feminismo que se presupone social, como el español, y las consecuencias, de ida y vuelta, que pudo tener su engranaje con los feminismos de corte igualitario.

Inevitablemente, el trabajo historiográfico realizado nos lleva a preguntarnos cómo se vio enriquecido el feminismo internacional a partir de la inclusión de los feminismos ibéricos, con sus especificidades, o de si se ha caído en una simplificación, mantenida en el tiempo, en relación a la identificación del movimiento internacional de mujeres con el sufragismo, cuando parece que existían demandas plurales en estas organizaciones internacionales catalogadas como sufragistas, aunque tuviesen el sufragio como uno de sus objetivos.

En cuanto a las particularidades de la internacionalización del feminismo español, se ha señalado el papel destacado de las mujeres latinoamericanas. Sabemos que, lejos de ser España el puente entre el

feminismo europeo de corte anglosajón y América Latina, fueron las feministas latinoamericanas las que pusieron en contacto a las mujeres españolas con el movimiento internacional. Una hipótesis planteada recientemente apunta a la falta de un nutrido grupo de mujeres de clase media, profesionales y universitarias, a comienzos de siglo que liderasen, como así ocurría en otros países, el asociacionismo feminista de corte igualitario en España. Un aspecto que, unido a la fuerza del feminismo laico y el libre pensamiento, así como el antimilitarismo permitiría comprender mejor las particularidades de los feminismos de comienzos de siglo en la Península Ibérica. Este aspecto, si bien explicaría el poco interés del feminismo español en el sufragismo hasta los años veinte, debe ser investigado en profundidad.

Finalmente, en cuestiones que quedan pendientes, se ha señalado también la falta de investigaciones sobre el asociacionismo femenino español de los años veinte, más aún si nos referimos a ese trazado de puntos y conexiones que nos dan las relaciones personales. Lo mismo ocurre con el feminismo/pacifismo como objeto de estudio. Este vacío nos lleva a no comprender adecuadamente las afinidades y discrepancias entre personas y grupos, así como a no conocer la historia de las conexiones entre las asociaciones feministas/pacifistas que se crearon en el contexto de la IGM con otras asociaciones feministas y pacifistas, mixtas y femeninas, que se crearon en el periodo de entreguerras. Aspectos que deberán ser abordados en futuras investigaciones.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, Antoni y Marín, Susana. 2023. "El antimilitarismo pacifista en España desde la Primera Guerra Mundial hasta el final de la Guerra Civil", en Navajas, Carlos e Iturriaga, Diego (coords). *La crisis española de entreguerras: Actas del VII Congreso Internacional de Historia de Nuestro Tiempo*, 141-161. Logroño: Universidad de La Rioja.
- Aguilera, Juan. 2019. "Las feministas españolas y el VIII congreso de la alianza internacional para el sufragio de la mujer (1920)", *IgualdadES*, 1: 83-113.
- Aguilera, Juan y Lizárraga, Isabel. 2010. *De Madrid a Ginebra. El feminismo español y el VIII Congreso de la Alianza Internacional para el Sufragio de la Mujer (1920)*. Barcelona: Icaria.
- Blasco, Sandra. 2017. "El feminismo pacifista en España en el periodo de entreguerras y sus relaciones con la Women's International League for Peace and Freedom", en Forcadell, Carlos y Frías, Carmen (coords). *20 años de Congresos de Historia Contemporánea [1997-2016]*, 323-334. Zaragoza: Institución Fernando El Católico.
- Blasco, Sandra y Magallón, Carmen. 2020. *Feministas por la paz. La Liga*

Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad (WILPF) en América Latina y España. Barcelona: Icaria.

- Blasco, Sandra. 2022. "The International Council of Women in Spain during the first third of the 20th century: Reception, influence and exchanges" Taylor Allen, Ann y Cova, Anne (coords), *Transnational Women's Activism, Women's History Review*. <https://doi.org/10.1080/09612025.2022.2100568>
- Bussey, Gertrude y Tims, Margaret. 1980. *Pioneers for Peace. Women's International League for Peace and Freedom 1915- 1965*. Oxford: Alden Press.
- Cova, Anne. 2018. "Para uma história transnacional do associativismo das mulheres (América Latina e Europa do sul, 1888-1918)", en Priori, Claudia. Gomes da Silva, Cleusa y Heil Vásquez , Giorgiane, *Perspectivas Transculturais e Transnacionais de Gênero*, 189-213. Porto Alegre: Editora Fi.
- Eiroa San Francisco, Matilde. 2006. "El Lyceum Club: cultura, feminismo y política fuera de las aulas" en Cuesta, Josefina. Turrión, María José y Merino, Rosa María (eds.), *La Residencia de Señoritas y otras redes culturales femeninas*, 197-225. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Fagoaga, Concha. 2002. "El Lyceum Club de Madrid, élite latent", en Bussy, Danièle, *Les Espagnoles dans l'histoire. Une sociabilité démocratique (XIXe- XXe siècles)*, 145- 167. Saint-Denis: Presses Universitaires de Vincennes.
- Fagoaga, Concha. 1985. *La voz y el voto de las mujeres*. Barcelona: Icaria.
- Magallón, Carmen. 2014-2015. "Mujeres contra la guerra: el I Congreso Internacional de Mujeres, La Haya, 1915", *Libre Pensamiento*, 81: 60-65.
- Magallón, Carmen. 2023. "Feministas contra la guerra en el primer tercio del siglo XX". en Leira Francisco (coord), *El pacifismo en España desde 1808 hasta el «No a la Guerra» de Iraq*, 209-228. Madrid: Akal.
- Mangini, Shirley. 2006. "El Lyceum Club de Madrid, un refugio feminista en una capital hostil", *Asparkía*. 17: 125-140.
- Miller, Carol A. 1992. *Lobbying the League: Women's International Organizations and the League of Nations*. PhD diss., Oxford: Oxford University.
- Nash, Mary. 1994. "Experiencia y aprendizaje. La formación histórica de los feminismos en España", *Historia social*, 20: 151-172.
- Offen, Karen. 2000. *European Feminisms, 1700–1950: a political history*. Stanford: Stanford University Press.
- Offen, Karen. 1989. "Defining Feminism: A Comparative Historical Approach", *Signs*, 15, 1: 195-197.
- Ramos, María Dolores. 2005. "La República de las librepensadoras (1890-1914), laicismo, emancipismo, anticlericalismo". *Ayer*, 60: 45-74.
- Rupp, Leila. 1997. *Worlds of Women. The Making of an International Women's Movement*. Princeton: Princeton University Press.

Sanfeliú, Luz. 2010. "Feminisme laïcista: Formació i aprenentatges de les dones en una ciutadania igualitària", *Annals del Patronat d'Estudis Històrics d'Olot i Comarca* 21: 215-232.

Ulacia Altolaquirre, Paloma. 1990. *Memorias habladas, memorias armadas*. Madrid: Mondadori.



Recibido: 18/07/2023
Aceptado: 4/10/2023

Diferencias sexuales y de género en la asociación entre depresión e insuficiencia cardíaca: una revisión bibliográfica sistemática

Sex and Gender Differences in the Association Between Depression and Heart Failure: A Systematic Literature Review

Maialen Espejo¹ / maialenes@gmail.com

Esther Rebato¹ / esther.rebato@ehu.eus 

Aline Jelenkovic¹ / aline.jelenkovic@ehu.eus 

¹ Departamento de Genética, Antropología Física y Fisiología Animal, Facultad de Ciencia y Tecnología. Universidad del País Vasco (UPV/EHU).

Resumen: La insuficiencia cardíaca (IC) consiste en la incapacidad del corazón para bombear la sangre adecuada a los tejidos y afecta a 64,3 millones de personas. La depresión es un factor de riesgo relacionado con la IC que, junto con otras comorbilidades, hábitos y factores socioeconómicos, conducen a un peor pronóstico de la IC. El objetivo principal del trabajo es evaluar el efecto de la depresión en pacientes con IC en función del sexo y/o género y analizar las posibles diferencias en los síntomas depresivos. Para ello se realizó una revisión bibliográfica sistemática utilizando la base de datos Web of Science y diversos criterios de inclusión y exclusión. En la mayoría de los trabajos consultados se observaron diferencias significativas entre los síntomas depresivos de mujeres y hombres con IC, siendo más graves en el sexo femenino. Las mujeres mostraron una peor calidad de vida, los hombres tuvieron una mayor probabilidad de hospitalización y la tasa de mortalidad fue similar en ambos sexos. La predisposición de las mujeres a sufrir depresión puede explicarse mediante factores sociales y mecanismos biológicos. La obesidad, la diabetes, la inactividad física y el estatus socioeconómico son factores que afectan en mayor medida a las mujeres, mientras que la hipertensión y el tabaquismo tienen mayor prevalencia en los hombres. Sin embargo, el riesgo de IC que generan estos dos últimos factores es mayor en las mujeres. En definitiva, la IC es una enfermedad multifactorial cuyas discrepancias en función del sexo y género deben ser consideradas por los profesionales de la salud.

Palabras Clave: Enfermedad cardiovascular, síntomas depresivos, factores de riesgo, diferencias de sexo/género.

Abstract: Heart failure (HF) is the inability of the heart to pump adequate blood to the tissues and affects 64.3 million people. Depression is a risk factor related to HF that, together with other comorbidities, habits and socioeconomic factors, lead to a worse outcome of HF. The main objective of this review was to evaluate the effect of depression in HF patients according to sex and/or gender and to analyse possible differences in the depressive symptoms. For this purpose, a systematic literature review was carried out using the Web of Science database and various inclusion and exclusion criteria. In most of the studies, significant sex/gender differences were observed in the depressive symptoms, being greater in women. Whereas HF mortality rate was similar in both sexes, women showed a poorer quality of life, and men were more likely to be re-hospitalised. Women's predisposition to depression can be explained by social factors and biological mechanisms. Obesity, diabetes, physical inactivity and socioeconomic status are more prevalent in women, while hypertension and smoking are more common in men. However, the risk of HF caused by these two factors is higher in women. In conclusion, HF is a multifactorial disease whose discrepancies according to sex and gender should be considered by health professionals.

Keywords: Cardiovascular disease, depressive symptoms, risk factors, sex/gender differences.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las enfermedades cardiovasculares (ECV) y la depresión son graves problemas de salud pública que conllevan un aumento de morbilidad, ingresos hospitalarios, peor calidad de vida, incapacidad laboral y pérdida de productividad (Molina et al., 2016). Diversas investigaciones han señalado asociación entre ambas patologías y, dentro de las ECV, con la insuficiencia cardiaca (IC) en particular (Serrano et al., 2011; Hare et al., 2014; Ishak et al., 2020). Según un análisis realizado por los colaboradores del programa Global Burden Disease (GBD, 2017) sobre la prevalencia y la incidencia de la IC, se estima que 64,3 millones de personas sufren dicha enfermedad en todo el mundo. Esta cifra podría ser aún mayor si se tuvieran en cuenta casos de IC no reconocidos previamente. En este caso, la prevalencia en los países desarrollados sería de alrededor del 11,8% en personas de 65 años o más (van Riet et al., 2016). La incidencia de la IC varía en gran medida en función de la población estudiada y los criterios de selección utilizados. Por ejemplo, en los países europeos y en Estados Unidos varía de 1 a 9 casos por cada 1000 personas y año (Groenewegen et al., 2020). En cuanto a la depresión, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2023) estima que aproximadamente 280 millones de personas sufren depresión a escala mundial, siendo un 50% más frecuente entre las mujeres que entre los hombres. Cabe señalar que la reciente pandemia de COVID-19 ha tenido un gran efecto sobre la salud mental en la población general, aumentando la prevalencia de la depresión un 25%. Los principales factores que han influido son la soledad, el miedo al contagio o a la muerte, la pérdida de seres queridos (duelo) y las preocupaciones económicas (OMS, 2022).

1.1. *La insuficiencia cardiaca*

La insuficiencia cardiaca (IC) consiste en la incapacidad del corazón para bombear la sangre adecuada a las necesidades metabólicas de los tejidos (Laso, 2004). Habitualmente, es un cuadro de instauración paulatina, lo que permite que una serie de mecanismos de compensación hagan que el gasto cardiaco pueda llegar a ser adecuado. Sin embargo, con el tiempo, dichos mecanismos compensadores se vuelven ineficaces e incluso ejercen efectos adversos sobre la función cardiaca (Laso, 2004). Según la ubicación del déficit cardiaco, la insuficiencia se puede clasificar como ventricular izquierda, ventricular derecha o biventricular. La insuficiencia cardiaca ventricular izquierda se clasifica, a su vez, en dos subtipos (Figura 1) según el porcentaje de sangre que bombea el corazón cada vez que se contrae (fracción de eyección). En la insuficiencia cardiaca con fracción de eyección

preservada (IC-FEp) o diastólica, la fracción de eyección es superior o igual al 50% (Ohtani et al., 2012); mientras que en la insuficiencia cardiaca con fracción de eyección reducida (IC-FER) o sistólica, es menor del 40% (Shufelt et al., 2018).



Figura 1. Diferencias entre IC con fracción de eyección preservada (IC-Fep o IC-diastólica) y reducida (IC-Fer o IC-sistólica). HVI: hipertrofia ventricular izquierda. VI: ventricular izquierda. FEVI: fracción de eyección ventricular izquierda (modificado de Messerli et al., 2017).

Algunos factores que pueden generar una mayor predisposición a padecer IC son la edad, el sexo y el género. El riesgo de sufrir IC aumenta con la edad, siendo más frecuente a partir de los 65 años. Como consecuencia del envejecimiento poblacional, del crecimiento de la población mundial y de la mejora de la supervivencia tras el diagnóstico, las cifras absolutas de pacientes con IC están aumentando (Dunlay y Roger, 2014; Conrad et al., 2018; Savarese et al., 2022). El sexo es un término biológico basado en características biológicas que permiten la reproducción sexual. Este se asigna de diversas formas (masculino, femenino e intersexual) en función de las hormonas sexuales, los cromosomas sexuales y la expresión de los genes (Regitz-Zagrosek y Seeland, 2013). El género es un término social asociado al comportamiento, factores y enfermedades relacionadas con el estrés y al estilo de vida (Regitz-Zagrosek y Seeland, 2013). En general, el riesgo de padecer IC es ligeramente mayor en hombres que en mujeres. Sin embargo, se observan diferencias sexuales en función de la fracción de eyección (preservada o reducida). Así, el riesgo de sufrir insuficiencia cardiaca sistólica es mayor en los hombres, mientras que para la insuficiencia diastólica es similar en ambos sexos (Pandey et al., 2018). No obstante, el riesgo de vida, es decir, la probabilidad de tener una enfermedad o de morir a causa de la misma, que produce la IC diastólica es mayor en las mujeres (Pandey et al., 2018).

Otros factores de riesgo importantes que se asocian en gran medida con la IC son la hipertensión, la obesidad y la diabetes mellitus tipo 2 (DM2).

Estos tres factores están muy relacionados entre sí, de forma que uno puede desencadenar los otros dos y dar lugar, finalmente, a la IC (Triposkiadis et al., 2022). La obesidad se considera un factor de riesgo para desarrollar resistencia a insulina (RI) y, con el tiempo, DM2. Así, el aumento del tejido adiposo que genera la obesidad aumenta la concentración de citoquinas proinflamatorias, que, junto a los ácidos grasos, son los responsables del desarrollo de la resistencia a la insulina (Ertunc y Hotamisligil, 2016). Las altas concentraciones de glucosa y ácidos grasos libres provocan un depósito inadecuado de lípidos en el corazón, que no está preparado para almacenar grandes cantidades de lípidos (Ertunc y Hotamisligil, 2016). Además, la RI también provoca hipertensión, que consiste en el aumento de la presión arterial de forma que el corazón tiene que realizar un mayor esfuerzo para bombear la sangre. Con el tiempo, estos tres factores conducen al desarrollo de hipertrofia del ventrículo izquierdo e insuficiencia cardiaca diastólica (Bella et al., 2001).

1.2. La depresión

La depresión es un trastorno mental que se caracteriza por un ánimo triste, vacío o irritable y cambios somáticos y cognitivos que afectan a la capacidad funcional del individuo (American Psychiatric Association, 2015). Existen diversos trastornos depresivos en función de la duración y la etiología, pero el más común es el llamado trastorno depresivo mayor. Se define como un periodo de tiempo de al menos dos semanas durante el cual existe pérdida de interés en las actividades cotidianas. Además de la pérdida de interés, otros síntomas depresivos son la pérdida de peso, el insomnio, la fatiga o pérdida de energía y la dificultad para concentrarse (American Psychiatric Association, 2015). Como se ha mencionado anteriormente, la depresión es una enfermedad relacionada con la IC. Los síntomas depresivos elevados se asocian con un mayor deterioro funcional, síntomas más graves de IC, deficiencias en el cuidado personal, menor control percibido y peor calidad de vida (Graven et al., 2015). Este último concepto se refiere a la percepción del bienestar de las personas a diferentes niveles, tales como la salud, la economía, las relaciones familiares y sociales, etc.; mientras que el control percibido se define como la confianza en la capacidad de uno mismo para tener el dominio sobre diversas situaciones (Ly et al., 2019). Además, la depresión puede provocar una hipertensión arterial y liberación de citoquinas (pequeñas proteínas) proinflamatorias (Piña et al., 2018). Todo ello podría influir negativamente en el pronóstico de la IC, aumentando la morbilidad y la mortalidad, que son significativamente mayores ($p < 0,001$) en pacientes con IC y depresión que en pacientes sin depresión (Sokoreli et

al., 2016). Dada la dificultad de separar los síntomas de ambas enfermedades (Liguori et al., 2018), uno de los mayores problemas de las asociaciones entre ellas es que no está totalmente establecido si los signos de depresión aparecen una vez diagnosticada la IC o son anteriores al diagnóstico. No obstante, diversos autores han demostrado una coexistencia entre ambas enfermedades, más de tipo “causal” que “casual”, de forma que cada una de ellas actuaría negativamente sobre la otra (Formiga y Losada, 2021). Por tanto, la depresión y la IC tendrían efectos bidireccionales a través de mecanismos biológicos y psicosociales (Ishak et al., 2020). El principal objetivo del presente trabajo es analizar las evidencias de asociación entre la depresión y la IC, con el fin de determinar si la depresión afecta de igual manera a mujeres y hombres con insuficiencia cardíaca, o si, por el contrario, existen diferencias según el sexo y/o género y, en su caso, examinar las causas de dichas diferencias.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

En este trabajo se ha realizado una revisión bibliográfica sistemática para la cual se ha utilizado la base de datos *Web of Science* (WOS). Inicialmente la búsqueda de trabajos relacionados con el tema objeto de estudio se hizo en *Pubmed* pero, con el fin de obtener más resultados, se recurrió a WOS. Esta plataforma tenía más variedad de artículos y, además, los artículos seleccionados en *Pubmed* coincidían, en parte, con los de WOS. Dichas búsquedas se han realizado en inglés utilizando las siguientes palabras clave: *sex differences*, *gender differences*, *heart failure*, *depression* y *depressive symptoms*. Todas ellas se han combinado utilizando los operadores AND y OR de la siguiente manera: (“sex differences” OR “gender differences”) AND “heart failure” AND “depressive symptoms” y (“sex differences” OR “gender differences”) AND “heart failure” AND “depression”.

El procedimiento seguido para la selección de artículos se muestra en la Figura 2. Tras las dos búsquedas iniciales el número de registros fue de 266, de los cuales 7 se repetían en ambas. Posteriormente se eliminaron aquellos artículos cuyos títulos no indicaban que tratasen del tema objeto de estudio. Entre ellos se encuentran los que no trataban la IC y analizaban otras enfermedades cardiovasculares (ECV), como el infarto de miocardio, y los que eran demasiado específicos porque utilizaban determinados medicamentos o se basaban en análisis de pacientes con situaciones concretas como, por ejemplo, operaciones de la arteria coronaria o implantes. De los 33 artículos seleccionados por el título, se leyeron los resúmenes y se descartaron los estudios que no comparaban los síntomas

depresivos entre mujeres y hombres, aspecto central del presente trabajo. Finalmente, quedaron 15 estudios de los cuales se excluyeron 6 por el tipo de documento, ya que eran resúmenes de conferencias. En definitiva y según los criterios de exclusión descritos, se eligieron un total de 9 artículos, 7 procedentes de la primera búsqueda y 2 de la segunda, que serán objeto de análisis.

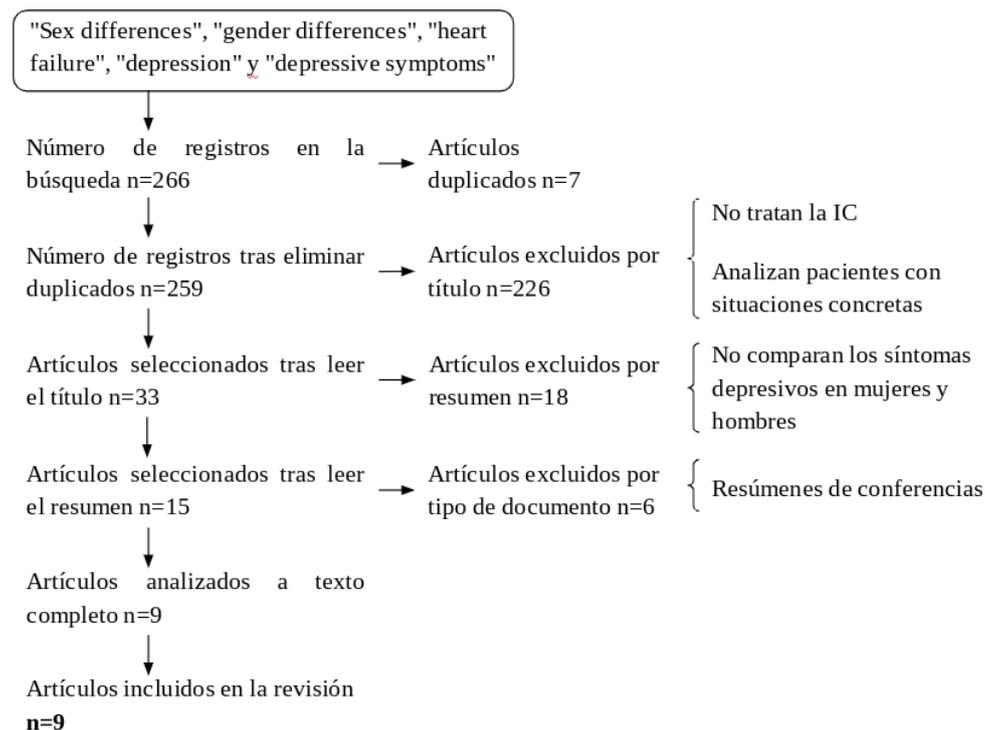


Figura 2. Diagrama de flujo de la búsqueda de artículos.

3. RESULTADOS

Una breve descripción de los estudios seleccionados para la presente investigación se muestra en la Tabla 1. En todos los trabajos consultados se observan diferencias entre los síntomas depresivos de mujeres y en hombres con IC. Para determinar si hay depresión o no y su grado, los autores han empleado diversos cuestionarios sobre la calidad de vida de los pacientes (Escala de Adjetivos Afectivos Múltiples, la Escala de Depresión de Zung, el Inventario de Depresión de Beck, etc.). El único estudio que no indica diferencias significativas en la incidencia de la IC en mujeres y hombres con depresión ha sido el realizado por Heo et al. (2019). Los resultados de este artículo solamente indican diferencias significativas en la incidencia que tiene la depresión sobre la IC, la cual es mayor entre pacientes con síntomas depresivos altos respecto a los bajos. Precisamente, el estudio

de Lee et al. (2010) señala que los factores emocionales, como la depresión, provocan un alto riesgo de sufrir un evento cardiaco. Así, en las personas con síntomas depresivos altos, que son con mayor probabilidad mujeres, el riesgo de sufrir IC es un 53% mayor que en pacientes con síntomas depresivos bajos tal y como muestran los resultados de Gaffey et al. (2022).

Autor/a y año de publicación	N	N Mujeres	N Hombres	Grupo de estudio (edad, enfermedad, lugar)	Diseño del estudio	Resultados relevantes
Eastwood et al., 2012.	622	186	436	Pacientes mayores de 18 años con IC crónica seleccionados de clínicas de cardiología en el medio oeste, noreste, sur y sureste de Estados Unidos.	Datos recopilados de un registro continuo de calidad de vida de pacientes con IC.	65 mujeres (35%) y 134 hombres (31%) presentaban síntomas depresivos. Diferencias significativas entre mujeres y hombres.
Gaffey et al., 2022.	2651	1694	957	Pacientes de 21 a 95 años con enfermedades cardiovasculares, seleccionados de 4 grupos de residentes en Jackson (EE.UU.).	Estudio de cohorte basado en la comunidad.	El 23% de las mujeres y el 16% de los hombres tenían síntomas depresivos graves. Diferencias significativas entre mujeres y hombres.
Gottlieb et al., 2004.	155	33	122	Pacientes de 33 a 85 años con IC estable de clase funcional II, III y IV, procedentes de una práctica académica ambulatoria de IC de Estados Unidos.	Estudio comparativo.	Las mujeres con IC tenían más probabilidad (64%) de padecer depresión que los hombres (44%). Diferencias significativas entre mujeres y hombres.
Heo et al., 2019.	119	49	70	Pacientes mayores de 21 años con IC-FEr, seleccionados de 3 centros médicos en Corea del Sur.	Análisis secundario de un estudio observacional.	Las mujeres tenían un menor nivel educativo que los hombres y mostraban síntomas depresivos y de IC más severos. Las diferencias no fueron estadísticamente significativas.
Lee et al., 2010.	331	115	216	Pacientes de 24 a 87 años con IC seleccionados de clínicas asociadas con 6 hospitales comunitarios o centros médicos académicos en Kentucky, Georgia e Indiana (EE.UU.).	Estudio comparativo con datos de 3 estudios longitudinales prospectivos.	Las mujeres tenían más angustia por fatiga/mayor necesidad de descansar, trastornos del sueño y mayor sensación de depresión que los hombres. Diferencias significativas entre mujeres y hombres.

Murberg et al., 1998.	119	34	85	Pacientes de entre 57 y 72 años, con IC congestiva y residentes a poca distancia de un hospital en Noruega.	Datos recopilados de un consultorio ambulatorio de cardiología.	El 62% de las mujeres y el 32% de los hombres tenían síntomas depresivos de leves a graves. Diferencias significativas entre mujeres y hombres.
Piepenburg et al., 2019.	852	236	616	Pacientes mayores de 18 años con síntomas de IC de 9 hospitales de Baviera y Baden-Württemberg (Alemania).	Análisis <i>post hoc</i> .	Varias comorbilidades fueron más prevalentes en las mujeres que en los hombres; tenían además síntomas de IC más graves, usaban más antidepresivos y tenían una peor calidad de vida. Diferencias significativas entre mujeres y hombres.
Song et al., 2009.	231	98	133	Pacientes mayores de 20 años con IC de 3 unidades de cardiología del Centro Médico de la Universidad de Yonsei, Hospital Severance en Seúl (Corea del Sur).	Estudio transversal, descriptivo.	Las mujeres tenían peor estado funcional que los hombres y mayor nivel de angustia por disnea de esfuerzo, fatiga, trastornos del sueño y síntomas depresivos. Diferencias significativas entre mujeres y hombres.
Chi-Wen et al., 2014.	147	67	80	Pacientes mayores de 18 años con IC seleccionados en un hospital universitario y centro médico en Taipei (Taiwán).	Estudio observacional transversal.	44 mujeres (65,7%) y 52 hombres (65%) tenían síntomas depresivos. Diferencias significativas entre mujeres y hombres.

Tabla 1. Breve descripción de los artículos seleccionados en la revisión bibliográfica para la obtención de resultados. N: tamaño muestral.

3.1. Proporción de pacientes con depresión e IC

En los diversos estudios considerados se observa un porcentaje de mujeres con síntomas depresivos mayor que el de los hombres (Figura 3). El estudio de Murberg et al. (1998) es el que ha revelado una mayor diferencia entre las frecuencias de mujeres y de hombres con síntomas depresivos de leves a graves según la Escala de Depresión de Zung (Zung, 1965). En este artículo, el 60% de la población de estudio se encontraba dentro del rango normal, el 27% en el rango levemente deprimido, el 11% cumplió con el criterio de sintomatología depresiva moderada a severa y el 2% respondió dentro del criterio de sintomatología grave. Asimismo, el 47% de las mujeres y el 20% de los hombres mostraban síntomas leves, mientras que el 15% de las mujeres y el 13% de los hombres tenían una sintomatología depresiva de moderada a severa (Murberg et al., 1998). Junto con este artículo, el de Gottlieb et al. (2004) también encuentra una gran diferencia entre ambos géneros, con un 64% de las mujeres con depresión frente a un 44% de los hombres. En este caso, la depresión viene determinada por el Inventario de Depresión de Beck (IDB) (Beck et al., 1988). En cuanto a la distribución de los niveles de depresión, es significativamente diferente entre mujeres y hombres. En el estudio realizado por Chi-Wen et al. (2014), el 9% de las mujeres tenía síntomas leves, el 28,4% moderados y el 28,4% graves, mientras que entre los hombres, el 26,3% tenían síntomas depresivos leves, el 18,8% moderados y el 20% graves.

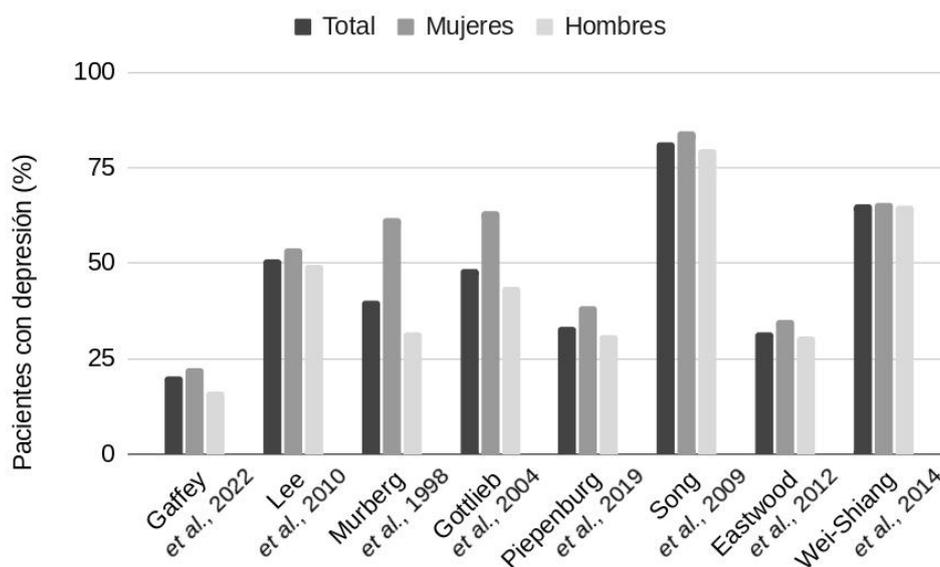


Figura 3. Porcentaje de pacientes con depresión en los diversos estudios analizados: muestra total (negro), mujeres (gris medio), hombres (gris claro). Los resultados de Heo et al. (2019) no se muestran en la gráfica porque los autores no los han expresado como porcentajes, sino como medias.

3.2. Calidad de vida

La principal consecuencia de la depresión en los pacientes con IC es el cambio en la calidad de vida; así, los pacientes deprimidos muestran peores puntuaciones esta variable (Gottlieb et al., 2004). Dichas puntuaciones se determinan mediante diferentes cuestionarios (SF-36, MLWHF, PHQ-9, etc.) que evalúan la percepción de los pacientes sobre su propio bienestar. De hecho, la gravedad de la depresión se correlaciona con el grado de deterioro de la calidad de vida (Gottlieb et al., 2004). Se han observado diferencias de género en este factor puesto que las mujeres obtienen puntuaciones de calidad de vida menores que los hombres, indicando un deterioro mayor en la misma (Piepenburg et al., 2019). Asimismo, presentan mayores limitaciones físicas en comparación con los hombres (Murberg et al., 1998). Estas limitaciones físicas hacen referencia a la dificultad de realizar diversas actividades físicas (que implican el movimiento del tejido músculo esquelético), así como sentimientos de debilidad y sensación de fatiga o cansancio. En el estudio realizado por Song et al. (2009), los autores observaron que la depresión tenía un impacto en los síntomas físicos de las mujeres (fatiga, disnea de esfuerzo, etc.), mientras que en los hombres no se observaba dicho impacto. En otro estudio realizado por Eastwood et al. (2012), observaron que, tanto en mujeres como en hombres, las percepciones de salud eran peores ($p=0,001$), los niveles de ansiedad eran más altos ($p=0,001$) y los niveles de control percibido eran más bajos ($p=0,001$) entre pacientes con síntomas depresivos que entre aquellos que no los tenían. Sin embargo, Piepenburg et al. (2019), observaron diferencias significativas entre ambos sexos para los síntomas depresivos ($p=0,011$), la fatiga ($p<0,001$) y los problemas de concentración ($p=0,032$), siendo éstos mayores en el sexo femenino.

3.3. Mortalidad y hospitalización

La depresión en pacientes con IC también se relaciona con el riesgo de mortalidad, siendo mayor en pacientes con depresión respecto a los que no la sufren. Piepenburg et al. (2019) han observado que entre pacientes deprimidos la probabilidad de mortalidad es del 26,1% en mujeres y del 25,3% en hombres, mientras que para los que no muestran depresión, es del 14,6% y del 12,6% en mujeres y hombres, respectivamente. Junto con la mortalidad, la tasa de hospitalización es otro indicador de la gravedad de la depresión en la IC. Dichas tasas son similares en mujeres con y sin depresión (57,6% y 54,3%, respectivamente), mientras que los hombres deprimidos son hospitalizados con mucha más frecuencia que los no deprimidos (61,9% frente a 53,2%) (Piepenburg et al., 2019).

4. DISCUSIÓN

En este estudio se han identificado diferencias significativas en la proporción de mujeres y hombres con depresión e IC, así como diversas consecuencias de ambas enfermedades en función del sexo y del género. En los estudios revisados, la incidencia de la depresión en la IC ha sido más grave entre pacientes con síntomas depresivos altos respecto a los bajos. Asimismo, se ha observado que las mujeres con IC muestran significativamente más síntomas depresivos que los hombres, lo que da lugar a consecuencias más graves, como por ejemplo una peor calidad de vida. No obstante, la tasa de mortalidad ha sido similar en ambos sexos y los hombres con depresión han mostrado una mayor probabilidad de hospitalización. Según Murberg et al. (1998), las diferencias de género asociadas a la depresión no son mayores que las que cabría esperar en la población sin ECV, ya que las mujeres tienen el doble de probabilidades de que se les diagnostiquen síntomas depresivos que los hombres. Parker y Brotchie (2010) sugieren que las mujeres están más predispuestas a sufrir esta compleja patología y que los factores sociales modulan dicha predisposición. Así, en comunidades socialmente heterogéneas en términos de educación, cultura e igualdad las mujeres son más vulnerables a ciertos factores sociales como influencias del entorno comunitario y familiar. Por el contrario, en colectividades socialmente homogéneas, los factores sociales tienen menos impacto. No sólo hay diferencias en función del sexo, siendo la depresión más frecuente en las mujeres que en los hombres como ya se ha señalado, sino que la edad es un factor fundamental. En las mujeres se observan importantes picos de depresión en la adolescencia y hacia los 50 años (Figura 4) (Parker y Hadzi-Pavlovic, 2004). Estos picos de depresión se corresponden con la menarquía (primera menstruación) y la menopausia (cese de las menstruaciones), por lo que pueden estar asociados con cambios hormonales (Parker y Brotchie, 2010). Asimismo, la depresión se asocia con múltiples factores biológicos, como la obesidad, diabetes e hipertensión, y factores relacionados con el estilo de vida, como un estilo de vida sedentario, el tabaquismo y el estatus socioeconómico (Sassarini, 2016). Estos factores no se presentan de igual manera en mujeres y en hombres (Figura 5) y, junto con la depresión, podrían generar una mayor predisposición a sufrir IC.

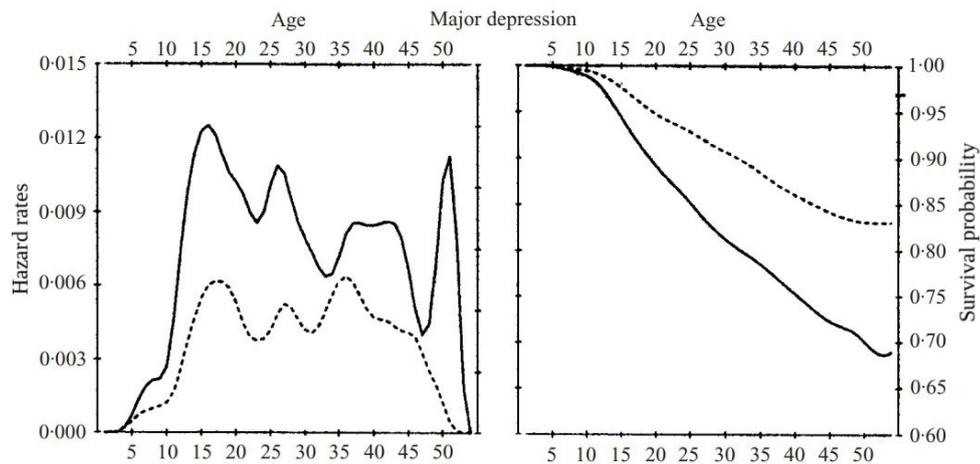


Figura 4. Patrones de depresión en mujeres (línea continua) y hombres (línea discontinua) para la tasa de riesgo (izquierda) y la probabilidad de supervivencia (derecha) (basado en Parker y Hadzi-Pavlovic, 2004).

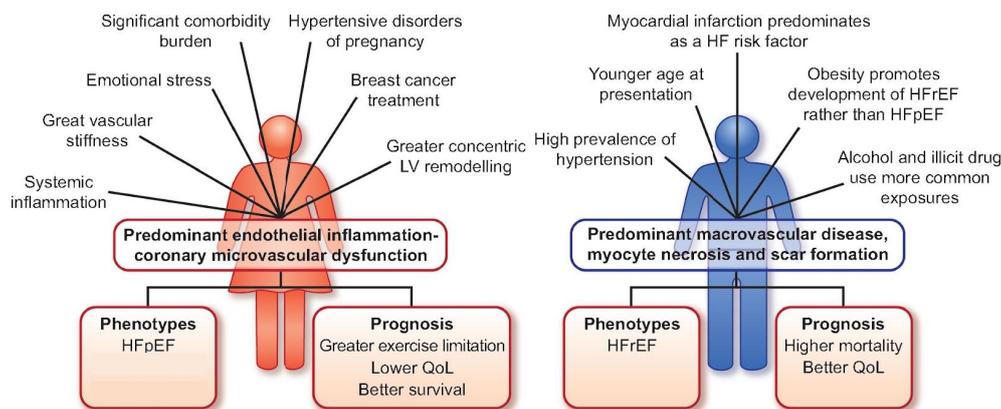


Figura 5. Diferencias de sexo y género en la IC. Tanto el sexo como el género influyen en diversas facetas de la IC, como los factores de riesgo, los fenotipos y las consecuencias, incluida la calidad de vida. HFpEF: IC-Fep o IC-diastólica. HFrEF: IC-Fer o IC-sistólica. QoL: calidad de vida. LV: ventrículo izquierdo (modificado de Lam et al., 2019).

4.1. Factores biológicos

La obesidad está más relacionada con el desarrollo de la IC-diastólica que de la IC-sistólica, y en mayor medida en las mujeres que en los hombres (Savji et al., 2018). A nivel mundial, la prevalencia de la obesidad es mayor entre las mujeres, aumentando un 34% el riesgo de IC-diastólica (Savji et al., 2018). La obesidad central, que es la acumulación de grasa en el abdomen, es más común entre las mujeres tras la menopausia (Ambikairajah et al., 2019). Esto está relacionado, al menos en parte, con los cambios hormonales que se producen durante la menopausia, cuando las mujeres tienen una mayor proporción de andrógenos y estradiol (Ambikairajah et al., 2019). La diabetes está presente en aproximadamente el 40% de los pacientes con IC-sistólica y el 45% de los pacientes con IC-diastólica (Ather et al., 2012). A

pesar de que es algo más frecuente en hombres que en mujeres (11% frente a 9%), constituye un factor de riesgo más importante para el desarrollo de IC en el sexo femenino que en el masculino (Suthahar et al., 2020). Además, las mujeres diabéticas presentan mayores indicios de remodelación del ventrículo izquierdo, con un aumento del grosor de la pared y del índice de masa del mismo (Galderisi et al., 1991). En cuanto a la hipertensión, a pesar de tener una prevalencia similar en mujeres y hombres, el riesgo de IC es mayor en las mujeres hipertensas que en los hombres (Suthahar et al., 2020). Además, existen diferencias importantes entre sexos en el remodelado del ventrículo izquierdo, con hipertrofia concéntrica (aumento del espesor de la pared sin aumento de la cavidad ventricular) en las mujeres y remodelado excéntrico (aumento de la cavidad ventricular) en los hombres (Krumholz et al., 1993).

4.2. Estilo de vida y factores socioeconómicos

La actividad física, definida como cualquier movimiento generado por el músculo esquelético, es uno de los factores más importantes para la prevención y el tratamiento de la IC (Lindgren y Börjesson, 2021), y forma parte de lo que se denomina “modo o estilo de vida”. De hecho, la actividad física contribuye a la prevención y gestión de enfermedades no transmisibles, como las enfermedades cardiovasculares (incluida la IC ya mencionada), el cáncer y la diabetes y reduce los síntomas de la depresión y la ansiedad. Según los datos recogidos en una Encuesta Nacional de Salud (NHIS) realizada en adultos de Estados Unidos, la inactividad era mayor entre las mujeres que entre los hombres (33,2% frente a 29,9%) y aumentaba con la edad (Schiller et al., 2012). Asimismo, existe una clara asociación entre niveles más altos de actividad física, mayor longevidad y tasas más bajas de varias enfermedades, incluida la ECV (García et al., 2016). El tabaquismo es otro factor relacionado con el modo de vida, muy importante a la hora de desarrollar IC ya que induce inflamación crónica, resistencia a la insulina y DM2 (Benowitz y Burbank, 2016). Según la OMS (2022), en 2020 el 22,3% de la población mundial consumía tabaco, concretamente el 7,8% de las mujeres y el 36,7% de los hombres. Sin embargo, el consumo de cigarrillos se asocia con un riesgo un 88% mayor de IC en las mujeres, frente a un 45% mayor en los hombres (He et al., 2001). Finalmente, el estatus socioeconómico se define como el conjunto de variables económicas, sociológicas, educativas y laborales por las que se califica a un individuo dentro de una jerarquía social, y tiene un gran impacto sobre muchos aspectos relacionados con la salud, en particular sobre las desigualdades observadas en función del sexo y género. Un metaanálisis de 11 estudios

realizado por Potter et al. (2019), encontró que el nivel socioeconómico bajo, determinado mediante una menor educación e ingresos bajos, aumentaba el riesgo de IC en un 62%. Además, los pacientes con menores ingresos son mayoritariamente mujeres en muchas sociedades y tienen un mayor riesgo de muerte u hospitalización por IC (Dewan et al., 2019). El nivel socioeconómico más bajo se asocia a su vez con una mayor inactividad física, mala alimentación y tabaquismo (Havranek et al., 2015).

5. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

Los resultados de esta revisión demuestran que existen diferencias en el efecto que tiene la depresión en pacientes con IC, en función del sexo (factores biológicos) y del género (factores psicosociales y de calidad de vida).

Sin embargo, es importante destacar que la IC es una enfermedad multifactorial y, como tal, no depende únicamente de la depresión, sino que hay muchos otros factores que pueden predisponer a una persona a padecerla. Entre ellos destacan diversas comorbilidades como la obesidad, la diabetes y la hipertensión, y otros relacionados con el estilo de vida, como el tabaquismo, la inactividad física o el nivel socioeconómico. En función de dichos factores existen diferencias en las frecuencias de mujeres y hombres con depresión e IC, y también en el mayor o menor riesgo de enfermedad según el sexo biológico. Por ello, las diferencias de sexo y de género en los factores de riesgo de pacientes con IC deben llamar la atención de los profesionales de la salud para que puedan diseñar adecuadamente intervenciones específicas.

Como ya se ha indicado previamente, uno de los mayores problemas de las asociaciones entre la depresión y la IC es que no está totalmente aclarado si los síntomas de depresión aparecen una vez diagnosticada la IC o son anteriores, habiéndose señalado una simultaneidad causal entre ambas que actúa en sentido negativo. Por tanto, sería también de interés analizar la bidireccionalidad de la asociación entre ambas patologías, haciendo especial hincapié en la predisposición que genera la IC a sufrir cuadros depresivos.

Finalmente, cabe destacar que en los estudios considerados en este trabajo de revisión el porcentaje de mujeres de las diferentes muestras era menor que el de los hombres, a pesar de que la prevalencia de IC en mujeres y hombres era similar. En consecuencia, sería adecuado contar con un número análogo de personas (pacientes) de ambos sexos en futuras investigaciones.

6. REFERENCIAS

- Ambikairajah, Ananthan; Walsh, Erin; Tabatabaei-Jafari, Hossein y Cherbuin, Nicolas. 2019. Fat mass changes during menopause: a meta-analysis. *American Journal of Obstetrics and Gynecology*, 221(5): 393-409. <https://doi.org/10.1016/j.ajog.2019.04.023>
- American Psychiatric Association. 2015. *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales: DSM-5®*. Arlington VA, EE.UU.: Editorial Médica Panamericana.
- Ather, Saamer; Chan, Wenyaw; Bozkurt, Biykem; Aguilar, David; Ramasubbu, Kumudha; Zachariah, Amit A.; Wehrens, Xander H.T. y Deswal, Anita. 2012. Impact of noncardiac comorbidities on morbidity and mortality in a predominantly male population with heart failure and preserved versus reduced ejection fraction. *Journal of the American College of Cardiology*, 59(11): 998-1005. <https://doi.org/10.1016/j.jacc.2011.11.040>
- Beck, Aaron T.; Steer, Robert A. y Carbin, Margery G. 1988. Psychometric properties of the Beck Depression Inventory: Twenty-five years of evaluation. *Clinical Psychology Review*, 8(1): 77-100. [https://doi.org/10.1016/0272-7358\(88\)90050-5](https://doi.org/10.1016/0272-7358(88)90050-5)
- Bella, Jonathan N.; Devereux, Richard B.; Roman, Mary J.; Palmieri, Vittorio; Liu, Jennifer E.; Paranicas, Mary; Welty, Thomas K.; Lee, Elisa T.; Fabsitz, Richard R. y Howard, Barbara V. 2001. Separate and joint effects of systemic hypertension and diabetes mellitus on left ventricular structure and function in American Indians (the Strong Heart Study). *American Journal of Cardiology*, 87(11): 1260-1265. [https://doi.org/10.1016/S0002-9149\(01\)01516-8](https://doi.org/10.1016/S0002-9149(01)01516-8)
- Benowitz, Neal L. y Burbank, Andrea D. 2016. Cardiovascular toxicity of nicotine: implications for electronic cigarette use. *Trends in Cardiovascular Medicine*, 26(6): 515-523. <https://doi.org/10.1016/j.tcm.2016.03.001>
- Conrad, Nathalie; Judge, Andrew; Tran, Jenny; Mohseni, Hamid; Hedgecote, Deborah; Pérez Crespillo, Abel; Allison, Moira; Hemingway, Harry; Cleland, John; McMurray, John J.V. y Rahimi, Kazem. 2018. Temporal trends and patterns in heart failure incidence: a population-based study of 4 million individuals. *The Lancet*, 391(10120): 572-580. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(17\)32520-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(17)32520-5)
- Dewan, Pooja; Rørth, Rasmus; Jhund, Paardep S.; Ferreira, Joao Pedro; Zannad, Faiez; Shen, Li; Køber, Lars; Abraham, William T.; Desai, Akshay S.; Dickstein, Kenneth; Packer, Milton; Rouleau, Jean L.; Solomon, Scott D.; Swedberg, Karl; Zile, Michael R. y McMurray, John JV. PARADIGM-HF and ATMOSPHERE Investigators. 2019. Income inequality and outcomes in heart failure: a global between-country analysis. *Journal of the American College of Cardiology: Heart Failure*, 7(4): 336-346. <https://doi.org/10.1016/j.jchf.2018.11.005>
- Dunlay, Shannon M. y Roger, Véronique L. 2014. Understanding the Epidemic of Heart Failure: Past, Present, and Future. *Current Heart*

- Failure Reports*, 11: 404-415. <https://doi.org/10.1007/s11897-014-0220-x>
- Eastwood, Jo-Ann; Moser, Debra K.; Riegel, Barbara J.; Albert, Nancy M.; Pressler, Sussan; Chung, Misook L.; Dunbar, Sandra; Wu, Jia-Rong y Lennie, Terry A. 2012. Commonalities and differences in correlates of depressive symptoms in men and women with heart failure. *European Journal of Cardiovascular Nursing*, 11(3): 356-365. <https://doi.org/10.1177/1474515112438010>
- Ertunc, Meric Erikci y Hotamisliligil, Gökhan S. 2016. Lipid signaling and lipotoxicity in metaflammation: indications for metabolic disease pathogenesis and treatment. *Journal of Lipid Research*, 57(12): 2099-2114. <https://doi.org/10.1194/jlr.R066514>
- Formiga, Francesc y Losada, Andrés. 2021. Insuficiencia cardiaca y depresión en personas mayores. Relevancia de la comorbilidad y del tratamiento conjunto. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, 56(2): 65-66. <https://doi.org/10.1016/j.regg.2021.01.003>
- Gaffey, Allison E.; Cavanagh, Casey E.; Rosman, Lindsey; Wang, Kaicheng; Deng, Yanhong; Sims, Mario; O'Brien Emily C.; Chamberlain Alanna M.; Mentz, Robert J.; Glover, LáShauntá M. y Burg, Matthew M. 2022. Depressive symptoms and incident heart failure in the Jackson heart study: differential risk among black men and women. *Journal of the American Heart Association: Cardiovascular and Cerebrovascular Disease*, 11(5): e022514. <https://doi.org/10.1161/JAHA.121.022514>
- Galderisi, Maurizio; Anderson, Keaven M.; Wilson, Peter W.F. y Levy, Daniel. 1991. Echocardiographic evidence for the existence of a distinct diabetic cardiomyopathy (the Framingham Heart Study). *American Journal of Cardiology*, 68(1): 85-89. [https://doi.org/10.1016/0002-9149\(91\)90716-X](https://doi.org/10.1016/0002-9149(91)90716-X)
- García, Mariana; Mulvagh, Sharon L.; Bairey Merz, C. Noel; Buring, Julie E. y Manson, Joann E. 2016. Cardiovascular disease in women: clinical perspectives. *Circulation Research*, 118(8): 1273-1293. <https://doi.org/10.1161/CIRCRESAHA.116.307547>
- GBD 2017 Disease and Injury Incidence and Prevalence Collaborators. 2018. Global, regional, and national incidence, prevalence, and years lived with disability for 354 diseases and injuries for 195 countries and territories, 1990-2017: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2017. *The Lancet*, 392(10159): 1789-1858. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)32279-7](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)32279-7)
- Gottlieb, Stehpen S.; Khatta, Meenakshi; Friedmann, Erika; Einbinder, Lynn; Katzen, Scott; Baker, Brian; Marshall, Joanne; Minshall, Stacey; Robinson, Shawn; Fisher, Michael L.; Potenza, Matthew; Sigler, Brianne; Baldwin, Carissa y Thomas, Sue Ann. 2004. The influence of age, gender, and race on the prevalence of depression in heart failure patients. *Journal of the American College of Cardiology*, 43(9): 1542-1549. <https://doi.org/10.1016/j.jacc.2003.10.064>
- Graven, Lucinda J.; Grant, Joan S.; Vance, David E.; Pryor, Erica R; Grubbs,

- Laurie y Karioth, Sally. 2015. Predicting depressive symptoms and self-care in patients with heart failure. *American Journal of Health Behavior*, 39(1): 77-87. <https://doi.org/10.5993/AJHB.39.1.9>
- Groenewegen, Amy; Rutten, Frans H.; Mosterd, Arend y Hoes, Arno W. 2020. Epidemiology of heart failure. *European Journal of Heart Failure*, 22(8): 1342-1356. <https://doi.org/10.1002/ejhf.1858>
- Hare, David L.; Toukhsati, Samia R.; Johansson, Peter y Jaarsma, Tiny. 2014. Depression and cardiovascular disease: a clinical review. *European Heart Journal*, 35(21): 1365-1372. <https://doi.org/10.1093/eurheartj/eh462>
- Havranek, Edward P.; Mujahid, Mahasin S.; Barr, Donald A.; Blair, Irene V.; Cohen, Meryl S.; Cruz-Flores, Salvador; Davey-Smith, George; Dennison-Himmelfalb, Cheryl R.; Lauer, Michael S.; Lockwood Debra W.; Rosal, Milagros y Yancy, Clyde W. 2015. Social determinants of risk and outcomes for cardiovascular disease: a scientific statement from the American Heart Association. *Circulation*, 132(9): 873-898. <https://doi.org/10.1161/CIR.0000000000000228>
- He, Jiang; Ogden, Lorraine G.; Bazzano, Lydia A.; Vupputuri, Suma; Loria, Catherine y Whelton, Paul K. 2001. Risk factors for congestive heart failure in US men and women: NHANES I epidemiologic follow-up study. *Archives of Internal Medicine*, 161(7): 996-1002. <https://doi.org/10.1001/archinte.161.7.996>
- Heo, Seongkum, Shin, Mi-Seung; Hwang, Seon Young; An, Mingeon; Park, Jin-Kyu; Kim, SunHwa; Shim, Jae Lan y Kim, JinShil. 2019. Sex differences in heart failure symptoms and factors associated with heart failure symptoms. *Journal of Cardiovascular Nursing*, 34(4): 306-312. <https://doi.org/10.1097/JCN.0000000000000579>
- Ishak, Waguih William; Edwards, Gabriel; Herrera, Nathalie, Lin, Tiffany; Hren, Kathryn; Peterson, Michael; Angela Liu, A.N.; Kimchi, Asher; Spiegel, Brennan; Hedrick, Rebecca; Chernoff, Robert, Diniz, Marcio; Mirocha, James; Manoukian, Vicki; Ong, Michael; Harold, John; Danovitch Itai y Hamilton, Michele (2020). Depression in heart failure: a systematic review. *Innovations in Clinical Neuroscience*, 17(4-6): 27-38.
- Kao, Chi-Wen; Ting-Yu, Chen; Cheng; Shu-Meng; Wei-Shiang, Lin; Friedmann, Erikay Thomas, Sue Ann. 2014. Gender differences in the predictors of depression among patients with heart failure. *European Journal of Cardiovascular Nursing*, 13(4): 320-328. <https://doi.org/10.1177/1474515113496493>
- Krumholz, Harlan M.; Larson, Martin y Levy, Daniel. 1993. Sex differences in cardiac adaptation to isolated systolic hypertension. *American Journal of Cardiology*, 72(3): 310-313. [https://doi.org/10.1016/0002-9149\(93\)90678-6](https://doi.org/10.1016/0002-9149(93)90678-6)
- Lam, Carolyn S.P.; Arnott, Clare; Beale, Anna L.; Chandramouli, Chanchal; Hilfiker-Kleiner, Denise; Kaye, David M.; Ky, Bonnie; Santema, Bernardet T.; Sliwa, Karen y Voors, Adriaan A. 2019. Sex differences in

- heart failure. *European Heart Journal*, 40(47): 3859-3868. <https://doi.org/10.1093/eurheartj/ehz835>
- Laso, Francisco Javier. 2004. *Patología general: introducción a la medicina clínica*. Barcelona, España: Editorial Masson.
- Lee, Kyoung Suk S.; Song, Eun Kyeung; Lennie, Terry A.; Frazier, Susan K.; Chung, Misook L.; Heo, Seongkum; Wu, Jia-Rong; Rayens, Mary Kay; Riegel, Barbara y Moser, Debra K. 2010. Symptom clusters in men and women with heart failure and their impact on cardiac event-free survival. *Journal of Cardiovascular Nursing*, 25(4): 263-272. <https://doi.org/10.1097/JCN.0b013e3181cfbb88>
- Liguori, Ilaria; Russo, Gennaro; Curcio, Francesco; Sasso, Giuseppe; Della-Morte, David; Gargiulo, Gaetano; Pirozzi, Flora; Cacciatore, Francesco; Bonaduce, Domenico; Abete, Pasquale y Testa, Gianluca. 2018. Depression and chronic heart failure in the elderly: an intriguing relationship. *Journal of Geriatric Cardiology*, 15(6): 451-459. <https://doi.org/10.11909/j.issn.1671-5411.2018.06.014>
- Lindgren, Martin y Börjesson, Mats. 2021. The importance of physical activity and cardiorespiratory fitness for patients with heart failure. *Diabetes Research and Clinical Practice*, 176: 108833. <https://doi.org/10.1016/j.diabres.2021.108833>
- Ly, Verena; Wang, Kainan S.; Bhanji, Jamil y Delgado, Mauricio R. 2019. A Reward-Based Framework of Perceived Control. *Frontiers in Neuroscience*, 13: 65. <https://doi.org/10.3389/fnins.2019.00065>
- Messerli, F.H., Rimoldi, S.F. y Bangalore, S. 2017. The transition from hypertension to heart failure: contemporary update. *Journal of the American College of Cardiology: Heart Failure*, 5(8): 543-551. <https://doi.org/10.1016/j.jchf.2017.04.012>
- Molina, Dora Inés; Chacón, José Arnoby; Esparza, Ángela Sofía y Botero, Sandra Milena. 2016. Depresión y riesgo cardiovascular en la mujer. *Revista Colombiana de Cardiología*, 23(3): 242-249. <https://doi.org/10.1016/j.rccar.2015.11.004>
- Murberg, Terje A.; Bru, Edvin; Aarsland, Torbjørn y Svebak, Sven. 1998. Functional status and depression among men and women with congestive heart failure. *International Journal of Psychiatry in Medicine*, 28(3): 273-291. <https://doi.org/10.2190/8TRC-PX8R-N498-7BTP>
- Ohtani, Tomohito; Mohammed, Selma F.; Yamamoto, Kazuhiro; Dunlay, Shannon M.; Weston, Susan A.; Sakata, Yashusi; Rodeheffer, Richard J.; Roger, Veronique L. y Redfield, Margaret M. 2012. Diastolic stiffness as assessed by diastolic wall strain is associated with adverse remodeling and poor outcomes in heart failure with preserved ejection fraction. *European Heart Journal*, 33(14): 1742-1749. <https://doi.org/10.1093/eurheartj/ehs135>
- Organización Mundial de la Salud (consultado el 2 de marzo de 2022). *COVID-19 pandemic triggers 25% increase in prevalence of anxiety and depression worldwide*. <https://www.who.int/news/item/02-03-2022->

[covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide](#)

- Organización Mundial de la Salud (consultado el 25 de mayo de 2022). *Tobacco*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/tobacco>
- Organización Mundial de la Salud (consultado el 31 de marzo de 2023). *Depressive disorder (depression)*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- Pandey, Ambarish; Omar, Wally; Ayers, Colby; LaMonte, Michael; Klein, Liviu; Allen, Norrina B.; Kuller, Lewis H.; Greenland, Philip; Eaton, Charles B.; Gottdiener John S.; Lloyd-Jones, Donald M. y Berry, Jarret D. 2018. Sex and race differences in lifetime risk of heart failure with preserved ejection fraction and heart failure with reduced ejection fraction. *Circulation*, 137(17): 1814-1823. <https://doi.org/10.1161/CIRCULATIONAHA.117.031622>
- Parker, Gordon y Brotchie, Heather. 2010. Gender differences in depression. *International Review of Psychiatry*, 22(5): 429-436. <https://doi.org/10.3109/09540261.2010.492391>
- Parker, Gordon y Hadzi-Pavlovic, Dusan. 2004. Is the female preponderance in major depression secondary to a gender difference in specific anxiety disorders? *Psychological Medicine*, 34(3): 461-470. <https://doi.org/10.1017/S0033291703001181>
- Piepenburg, Sven M.; Faller, Hermann; Störk, Stefan; Ertl, Georg y Angermann, Christiane E. 2019. Symptom patterns and clinical outcomes in women versus men with systolic heart failure and depression. *Clinical Research in Cardiology*, 108(3): 244-253. <https://doi.org/10.1007/s00392-018-1348-6>
- Piña, Ileana L.; Di Palo, Katherine E. y Ventura, Héctor O. (2018). Psychopharmacology and Cardiovascular Disease. *Journal of the American College of Cardiology*, 71(20): 2346-2359. <https://doi.org/10.1016/j.jacc.2018.03.458>
- Regitz-Zagrosek, Vera y Seeland, Ute. 2013. Sex and Gender Differences in Clinical Medicine. En Regitz-Zagrosek, Vera (ed.). *Sex and Gender Differences in Pharmacology*, 3-22. Berlin: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-30726-3_1
- Sassarini, Jenifer. 2016. Depression in midlife women. *Maturitas*, 94: 149-154. <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2016.09.004>
- Savarese, Gianluigi; Becher, Peter Moritz; Lund, Lars H.; Seferovic, Petar; Rosano, Giuseppe M.C. y Coats, Andrew J.S. 2022. Global burden of heart failure: a comprehensive and updated review of epidemiology. *Cardiovascular Research*, 118(17): 3272-3287. <https://doi.org/10.1093/cvr/cvac013>
- Savji, Nazir; Meijers, Wouter C.; Bartz, Traci M.; Bhambhani, Vijeta; Cushman, Mary; Naylor, Matthew; Kizer, Jorge R.; Sarma, Amy; Blaha, Michael J.; Gansevoort, Ron T.; Gardin, Julius M.; Jillegge, Hans L.; Ji, Fe; Kop, Willem J.; Lau, Emily S.; Lee, Douglas S.; Sadreyev, Rim van Gilst,

- Wiek H.; Wang, Thomas J.; Zanni, Markella V.; Vasan, Ramachandran S.; Allen, Norrina B.; Psaty, Bruce M.; van der Harst, Pim; Levy, Daniel, Larson, Marti; Shah, Sanjiv J.; de Boer, Rudolf A; Gottdiener, John S. y Ho, Jennifer E. 2018. The association of obesity and cardiometabolic traits with incident HFpEF and HFrEF. *Journal of the American College of Cardiology: Heart Failure*, 6(8): 701-709. <https://doi.org/10.1016/j.jchf.2018.05.018>
- Schiller, Jeannine S.; Lucas, Jacqueline W.; Ward, Brian W. y Peregoy, Jennifer A. 2012. Summary health statistics for U.S. adults: National Health Interview Survey, 2010. National Center for Health Statistics. *Vital and Health Statistics*, 10(252): 1-207.
- Serrano, Carlos V.; Setani, Karina Tiemi; Sakamoto, Erika; Andrei, Anna Maria y Fraguas, Rénerio. 2011. Association between depression and development of coronary artery disease: pathophysiologic and diagnostic implications. *Vascular Health and Risk Management*, 7: 159-164. <https://doi.org/10.2147/VHRM.S10783>
- Shufelt, Chrisandra L.; Pacheco, Christine; Tweet, Marysia S. y Miller, Virginia M. 2018. Sex-specific physiology and cardiovascular disease. *Sex-Specific Analysis of Cardiovascular Function*, 1065: 433-454. https://doi.org/10.1007/978-3-319-77932-4_27
- Sokoreli, Ioanna, de Vries, Gert-Jan; Pauws, Steffen y Steyerberg, Ewout W. 2016. Depression and anxiety as predictors of mortality among heart failure patients: systematic review and meta-analysis. *Heart Failure Reviews*, 21(1): 49-63. <https://doi.org/10.1007/s10741-015-9517-4>
- Song, Eun Kieung; Moser, Debra K. y Lennie, Terry A. 2009. Relationship of depressive symptoms to functional status in women with heart failure. *American Journal of Critical Care*, 18(4): 348-356. <https://doi.org/10.4037/ajcc2009450>
- Suthahar, Navin; Lau, Emily S.; Blaha, Michael J.; Paniagua, Samantha M.; Larson, Martin G.; Psaty, Bruce M.; Benjamin, Emelia J.; Allison, Matthew A.; Bartz, Traci M.; Januzzi Jr, James L.; Levy, Daniel; Meems, Laura M.G.; Bakker, Stephan J.L.; Lima, Joao A.C.; Cushman, Mary; Lee, Douglas S.; Wang, Thomas J.; deFilippi, Christopher R.; Herrington, David M.; Nayor, Matthew; Vasan, Ramachandran S.; Gardin, Julius M.; Kizer, Jorge R., Bertoni, Alain G.; Allen, Norrina B.; Gansevoort, Ron T.; Shah, Sanjiv J.; Gottdieber, John S.; Ho, Jennifer E. y de Boer, Rudolf A. 2020. Sex-specific associations of cardiovascular risk factors and biomarkers with incident heart failure. *Journal of the American College of Cardiology*, 76(12): 1455-1465. <https://doi.org/10.1016/j.jacc.2020.07.044>.
- Tripodskiadis, Filippou; Xanthopoulos, Andrew; Parissis, John; Butler, Javed y Farmakis, Dimitrios. 2022. Pathogenesis of chronic heart failure: cardiovascular aging, risk factors, comorbidities, and disease modifiers. *Heart Failure Reviews*, 27: 337-344. <https://doi.org/10.1007/s10741-020-09987-z>
- van Riet, Evelien E.; Hoes, Arno W.; Wagenaar, Kim P.; Limburg, Alexander;

- Landman, Macel A.J. y Rutten, Frans H. 2016. Epidemiology of heart failure: the prevalence of heart failure and ventricular dysfunction in older adults over time. A systematic review. *European Journal of Heart Failure*, 18(3): 242-252. <https://doi.org/10.1002/ejhf.483>
- Zung, William W.K. 1965. A Self-Rating Depression Scale. *Archives of General Psychiatry*, 12(1): 63-70. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.1965.01720310065008>



Recibido: 03/09/2023
Aceptado: 02/11/2023

El movimiento feminista y la lactancia materna desde la revisión bibliográfica

The Feminist Movement and Breastfeeding from a Literature Review

Lidia Sanz-Durán¹/ lidia.sanzd@estudiante.uam.es 

Ana Isabel Mora-Urda²/ ana.mora@uam.es 

María Dolores Pérez-Bravo³/ dolores.perez@uam.es 

¹ Matrona de Atención Primaria, Servicio Madrileño de Salud. IBCLC (International Board Certified Lactation Consultant). Doctoranda en la Universidad Autónoma de Madrid.

² Facultad de Formación del Profesorado y Educación. Universidad Autónoma de Madrid.

³ Facultad de Formación del Profesorado y Educación. Universidad Autónoma de Madrid

Resumen: La identidad femenina está socialmente relacionada con la maternidad y la lactancia materna se entiende como una representación del cuerpo femenino que genera importantes debates de género en los últimos años. El objetivo de esta revisión bibliográfica es describir la evolución social de la lactancia materna desde la perspectiva feminista y de género en el momento presente. La revisión profunda de 16 artículos científicos publicados en los últimos 5 años encontrados en las principales bases de datos ha permitido estructurar los resultados en tres apartados sobre la maternidad, la influencia del feminismo y los debates en lactancia materna. La decisión de amamantar y el mantenimiento de la misma están influenciados por el contexto histórico, cultural, social y político de nuestros días. Los acontecimientos históricos han marcado la evolución del movimiento feminista sobre el hito de la maternidad y la lactancia materna. Dos posiciones feministas principales pueden distinguirse desde el entendimiento de la lactancia como el arraigo a la crianza en el hogar y sacrificio de otros aspectos de la vida de la mujer hasta el disfrute del amamantamiento de la mano del ecofeminismo como lo natural y biológico. La mujer lactante puede vivir un proceso personal y social acompañado de sentimientos de culpa, amor, ansiedad y soledad. La falta de estudios desde un enfoque de género hacia la vivencia de las mujeres durante su lactancia ha quedado expuesta en esta revisión bibliográfica. La información y el asesoramiento sanitario respetando las decisiones de cada mujer y teniendo en cuenta la carga simbólica y la perspectiva de género que acompañan a la lactancia materna podremos intentar mejorar el apoyo que perciben estas mujeres.

Palabras Clave: Feminismo, género, lactancia materna, maternidades.

Abstract: The female identity is socially related to motherhood and breastfeeding is understood as a representation of the female body that has generated important gender debates in recent years. The objective of this bibliographic review is to describe the social evolution of breastfeeding from the feminist and gender perspective at the present time. The in-depth review of 16 scientific articles published in the last 5 years found in the main databases has allowed us to structure the results into three sections on motherhood, the influence of feminism and the debates on breastfeeding. The decision to breastfeed and the maintenance of it are influenced by the historical, cultural, social and political context of our days. Historical events have marked the evolution of the feminist movement on the milestone of motherhood and breastfeeding. Two main feminist positions can be distinguished from the understanding of breastfeeding as rooted in home-rearing and sacrifice of other aspects of a woman's life to the enjoyment of breastfeeding hand in hand with ecofeminism as natural and biological. The lactating woman can experience a personal and social process accompanied by feelings of guilt, love, anxiety and loneliness. The lack of studies from a gender approach towards the experience of women during their lactation has been exposed in this bibliographic review. Information and health advice, respecting the decisions of each woman and taking into account the symbolic burden and the gender perspective that accompany breastfeeding, we can try to improve the support that these women receive.

Keywords: Feminism, gender, breastfeeding, maternity.

1. INTRODUCCIÓN

La Lactancia Materna (LM) entendida dentro del contexto de la maternidad ha generado grandes debates de género a lo largo de los años. La identidad femenina (Romero et al. 2019) se relaciona a través de los estereotipos y roles con las exigencias sociales de la maternidad y especialmente de la lactancia.

Si tenemos en cuenta la definición de la Real Academia Española de la Lengua (RAE) (Dios et al. 2021) del feminismo: “Principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre, haciendo referencia a los movimientos de liberación de la mujer” y más adelante como “movimiento que lucha por la realización efectiva en todos los órdenes del feminismo”. El fenómeno de la LM (Dios et al, 2021; Smyth y Hyde, 2020; Ximha, 2020) es paralelo al de la humanidad, está influenciado por factores biológicos, sociales, psicológicos y demográficos y ha evolucionado junto con el papel de la mujer desde el hogar hacia la búsqueda del reconocimiento de género e independencia de la mujer.

La maternidad es una representación de lo femenino y la LM representa los cuerpos como identidad de género. La LM (Gutiérrez, 2020) acompaña la vida de algunas mujeres en sus etapas vitales y parece haberse idealizado como algo instintivo dando por sentado que será fácil y natural. Es tal, este debate que autoras como Masso (2022) se refieren como lactancia humana frente a materna, al justificar que se trata de un derecho humano para madre y lactante.

La sociedad (Smyth y Hyde, 2020; Vázquez y De Anta, 2020) parece imponer responsabilidad a la mujer sobre el bienestar lactante que se aplica incluso antes de la concepción. La conciencia hacia las mujeres sobre la promoción de la LM, los beneficios y su compromiso con la misma están siendo cuestionados.

Las tasas de LM (Masso, 2022) alejadas de las recomendaciones institucionales suponen un problema de salud pública. Los cambios históricos (Corral et al.,2022) que han influido en estas tasas se remontan al siglo XIX junto con el asociacionismo y los movimientos sociales que buscaban la libertad e igualdad de los derechos de la mujer en el ámbito laboral; influyeron a que en el siglo XX la LM pasara a un segundo plano frente al crecimiento de la lactancia artificial.

De este modo, se inició una llamada por parte de las principales instituciones a la promoción y cuidado de la LM. La Organización Mundial de la Salud (OMS) junto con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) publican el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna (Dios et al. 202; Smyth y Hyde, 2020),

instaurado en España desde 1992, surgió la Declaración de Innocenti (1990) y la Iniciativa para la Humanización de la Asistencia al Nacimiento y la Lactancia (IHAN, 1991) con los diez pasos para una lactancia feliz, promovida en España desde 2004. Del mismo modo los países miembros de las Naciones Unidas comparten la “Estrategia mundial para la alimentación del lactante y el niño pequeño” en 2002.

La LM cuenta con el apoyo actual científico e institucional donde sus beneficios son claramente promocionados. Sin embargo, los principales factores (Corral et al.,2022) que se relacionan con el abandono de la LM cobran importancia entre el primer y sexto mes coincidiendo con la falta de apoyo y la reincorporación al trabajo en la sociedad actual.

De forma que la soledad e insuficientes recursos pueden identificarse como factores de posible abandono de la LM. Al tratarse de un fenómeno social (Vázquez y De Anta, 2020), las perspectivas feministas y los comportamientos estereotipados de género son cruciales para entender la maternidad y la lactancia materna o humana. Existen pocos estudios que se centren en los avances feministas que rodean a esta etapa vital.

El objetivo de este estudio es describir la evolución social de la lactancia materna desde la perspectiva feminista y de género en el momento presente a través de una revisión bibliográfica.

2. METODOLOGÍA

Los documentos bibliográficos seleccionados han sido artículos científicos. La búsqueda bibliográfica se ha realizado entre los meses de junio y agosto de 2023 en las siguientes bases de datos del ámbito social y sanitario: Medline (PubMed), SCOPUS, Dialnet y Cuiden. Por el abordaje multidisciplinar se consultaron: Web of Science (WOS), SCIELO y Google Scholar.

Los filtros empleados fueron la fecha de publicación de los últimos 5 años (2018-2023) y el idioma inglés y castellano. Se han utilizado ecuaciones de búsqueda combinando los Descriptores en Ciencias de la Salud (DeCS) o “*Medical Subject Headings*” (MeSH) junto con el operador booleano AND para concretar los resultados en castellano e inglés: feminismo (“*feminism*”), género (“*gender*”) lactancia materna (“*breastfeeding*”) y maternidad (“*maternity*”).

Los criterios de inclusión han sido aquellos artículos científicos de los últimos 5 años en idioma inglés o castellano que relacionaban la LM con la maternidad y las corrientes feministas, teniendo en cuenta la identidad de género, a nivel nacional e internacional. Los resultados encontrados fueron 47 artículos. Una vez eliminados los artículos duplicados, la lectura del título,

autores, palabras claves (“*keywords*”) y resumen (“*abstract*”) permitió reducir la búsqueda de acuerdo a los requisitos de fiabilidad y validez de la herramienta lectura crítica CASPe (“*Critical Appraisal Skills Programme*” español).

3. RESULTADOS

Los artículos seleccionados finalmente han sido 16, los cuales han sido analizados de forma detallada para la síntesis de sus resultados. En concreto se han identificado tres apartados de interés: maternidad y LM, influencia del feminismo y debates en LM en los últimos años. La tabla 1 refleja el diagrama de flujo basado en las recomendaciones PRISMA 20 utilizado en esta revisión bibliográfica.

Identificación	Cribado	Incluidos
Registros identificados desde bases de datos: <ul style="list-style-type: none"> - Medline (PubMed) n=23 - Scopus n=10 - Cuiden n=8 - Dialnet n=25 - Web of Sciencia (WOS) n=29 - SCIELO N=39 - Google Scholar n= 58 	Registros cribados (lectura completa) n=47	Total, de estudios incluidos n=16
Registros eliminados antes del cribado: <ul style="list-style-type: none"> - Duplicados n=95 - Lectura rápida n=97 	Registros excluidos lectura completa n=50	
	Publicaciones evaluadas para elegibilidad n=25	
	Publicaciones excluidas tras revisión completa n=9	

Tabla 1. Diagrama de flujo según recomendaciones PRISMA 20 para revisión bibliográfica. Elaboración propia.

3.1. *Maternidad y lactancia materna*

La mujer actual que decide ser madre se plantea la forma de alimentar a su bebé incluso antes de la concepción. El camino a la maternidad (Vázquez y De Anta, 2020) se inicia marcado por la elección o no de lactar. En los últimos años, los beneficios de la leche materna han sido transmitidos a las

mujeres desde el punto de vista sanitario y dentro de un contexto posiblemente idealizado de la maternidad.

La LM se entiende como una actividad del cuerpo femenino y la reproducción que sobrepasa las normas sociales convirtiéndose en un tema público, social y generando debates de género. El feminismo (Smyth y Hyde, 2020; Vázquez y De Anta, 2020) se basa en diversas ideologías y teorías que entienden la LM desde diferentes perspectivas, han ido apareciendo posturas sobre la propia lactancia dentro del contexto feminista de la maternidad.

La maternidad es cuidado y la LM es parte de éste. El derecho a ser cuidado del lactante y el derecho a cuidar (Gitz, 2020) de la madre es un proceso interactivo bidireccional que a pesar de ir más allá del tipo de alimentación genera obligaciones sociales fuertemente influenciadas por la alimentación y la cuestión de ser mujer.

Socialmente, lo más común es que la LM se entienda (Augusto et al. 2023) como una continuación del proceso del parto natural que forma parte de la crianza del lactante, entendiéndose como lo biológico y lo natural. Sin embargo, se ha visto que la LM está influenciada por el contexto histórico, cultural, social y político de nuestros días. Por este motivo, las corrientes feministas entienden la LM como una elección materna influenciada por las normas sociales y culturales que rodean a la mujer.

De forma general, podemos introducir las teorías feministas (Vázquez y De Anta, 2020), más allá de la maternidad, que entienden la LM desde una posición igualitaria, alejándola del instinto maternal y buscando la igualdad de la mujer en la crianza, asumiendo la posibilidad de presión propia de la mujer y los sentimientos de culpa y opresión dentro de la alimentación al pecho. En contraposición, como se abordará más adelante otras posturas pretenden entenderla como el aumento de conocimiento y placer femenino asociada al género dentro de la reconstrucción social de la maternidad.

3.2. Influencia del feminismo

3.2.1. Primer feminismo

En los tiempos antiguos la maternidad (Romero et al. 2019) era entendida como algo natural inherente al hecho de ser mujer y se relacionaba con mandatos divinos, lo que fue cuestionado por las corrientes feministas como se irá desarrollando. La educación diferenciada por sexos potenciaba desde el siglo XVI la relegación de la mujer en el hogar y el cuidado de la familia.

La incorporación de la mujer al mundo laboral en el siglo XIX (Gitz, 2020) supuso un cambio importante en la alimentación infantil, a pesar de trabajar como mano de obra barata en sumisión al hombre. En España, comenzaron a denunciar esta situación mujeres como Emilia Pardo Bazán o Concepción Arenal, luchando por las condiciones y la educación institucional. Esta búsqueda de autonomía de la mujer supuso que la práctica del hogar fuera considerada menos prestigiosa, pasando la alimentación del lactante a un segundo plano.

En el año 1900, se abordó por primera vez por parte del Instituto de Reformas Sociales la cuestión de la maternidad en el ámbito laboral con un descanso desde el octavo mes de embarazo hasta tres semanas postparto y con una hora al día para amamantar a su hijo/a.

Más adelante a principios del siglo XX, figuras como Carmen Burgos defendían que ser feminista suponía ser respetada sin renunciar al amor, hogar o crianza de sus hijos a través de su libro “La mujer moderna y sus derechos”. Del mismo modo Clara Campoamor (Romero et al. 2019) a través de la política luchó por la aprobación de la ley del divorcio en 1932. Posteriormente, estos avances quedarían reducidos tras la Guerra Civil española (1936-1939) a un gobierno dictatorial que volvía a situar a la mujer al hogar y al cuidado de su descendencia.

3.2.2. Segundo feminismo

En Europa empezaron (Cañero, 2022; Romero et al. 2019; Vázquez y De Anta, 2020) a cobrar importancia ideas que luchaban contra la creencia de que la mujer se sentía realizada en su rol de esposa. La obra de Simone de Beauvoir última “El segundo sexo” publicada en 1949 estuvo prohibida en España hasta 1962, reconocía la maternidad como una forma de esclavitud y dominancia masculina, considerando un detrimento de la mujer la alimentación con su propia leche quedando la mujer atrapada sin ningún proyecto y negando la existencia del llamado instinto maternal.

Betty Friedan (Stone y Smith, 2022; Vázquez y De Anta, 2020) en su obra “El malestar que no tiene nombre” exponía vivencias personales de pérdida del sentido de su vida durante su dedicación al hogar. Estas ideas fueron permitiendo a mujeres identificarse. Del mismo modo, Elisabeth Badinter relacionó en concreto la promoción de la LM como una forma de retroceder a la mujer al cuidado del hogar.

En 1956, a nivel internacional se creó La Liga Internacional de la Leche (Romero et al. 2019) para contrarrestar y recordar de forma internacional los beneficios y el interés por el mantenimiento de la lactancia materna tras el final de la Segunda Guerra Mundial en 1945.

En España, en la década de los 60 (Romero et al. 2019) debido a la necesidad de mano de obra, la mujer comenzó a regresar al ámbito laboral, cuestionando la posibilidad de alimentar con leche materna y cobrando importancia la artificial. Las publicaciones feministas en la misma línea llegarían a España sobre la década de los 70 y 80 buscando la mujer sentirse realizada a través del trabajo y pasando la LM a un segundo plano. Esta idea se mantuvo con la creación por parte de Lidia Falcón de la Organización Feminista Revolucionaria que daría lugar al Partido feminista de España. La creación de un Instituto de la Mujer en 1983 permitió reconocer la discriminación y promover la igualdad entre sexos, luchando por la planificación familiar desde el punto de vista de la mujer.

3.2.3. Tercer feminismo

Desde principios del siglo XXI el movimiento feminista ha buscado la autonomía de la mujer y el hombre en igualdad de condiciones, empoderando a la mujer en su decisión sobre la maternidad. La creación del Observatorio de Igualdad potencia esta búsqueda y participación de la mujer.

Las corrientes feministas buscan volver a pensar en la maternidad de forma muy reciente dándole un significado diferente, reivindicativo, pero no opresivo. Destacan figuras como Gloria Steinem o Yvonne Knibiehler (Romero et al. 2019).

La LM puede llegar a entenderse por una parte del feminismo motivado por Françoise d' Eaubonne (Romero et al. 2019) como un retorno a lo primitivo y un reencuentro con el propio cuerpo femenino como se debatirá más adelante. La nueva maternidad permite que sea una opción a elegir por la mujer, el momento y el progenitor, así como la decisión de lactar.

3.2.4. Lactancia materna: debate feminista

De forma general el debate feminista sobre la LM (Augusto et al. 2023; Smyth y Hyde, 2020) se plantea si se trata de un acto opresivo o liberador y si es una forma de alienación o empoderamiento. Dado que es el cuerpo femenino el único capaz de realizar esta labor se desafía la crianza neutral en cuanto a cuestiones de género. En la tabla 2 se representan las críticas más comunes de las corrientes feministas según Masso (2022).

Críticas más comunes corrientes feministas
- Instinto maternal.
- Fijación de mandatos y roles de género: mujer-madre-cuidadora.
- Medicalización de las mujeres-madres.
- Culpabilización de las mujeres-madres.
- Instrumentalización de la descendencia amamantada.

Tabla 2. Críticas más comunes según corrientes feministas en relación con la maternidad (Masso, 2022).

Las normas sociales y la imagen creada de la maternidad llevan a diferenciar entre la “buena” y “mala madre” (Gutiérrez, 2020; Pérez y Moreno, 2017), donde la lactancia juega un papel primordial. Algunas mujeres pueden llegar a sentir e incluso verbalizar (Gutiérrez, 2020; Pérez y Moreno, 2017; Smyth y Hyde, 2020) sentimientos de culpabilidad y anteponer el derecho del bebé a ser amamantado al suyo propio de decidir amamantar. Esta construcción social (Gitz, 2020; Pérez y Moreno, 2017) se ha ido gestando a raíz de la naturalización de la maternidad, el desarrollo de ese supuesto instinto maternal como rasgo de identidad que surge de forma espontánea a raíz del parto, llevando incluso a que las mujeres puedan sentirse cohibidas al expresar los aspectos negativos de las mismas. A veces incluso a asumir con normalidad (Gutiérrez, 2020; Smyth y Hyde, 2020) las experiencias de dolor e incomodidad dentro de la concepción romántica y natural creada en torno a la LM y a la maternidad.

Del mismo modo los profesionales sanitarios y los servicios promocionan la LM, la mayoría de las veces desde el paternalismo médico (Pérez y Moreno, 2017; Vázquez y De Anta, 2020) identificando la leche materna como un intercambio entre quien la produce (madre) y quien la recibe (lactante) basado en la ley oferta-demanda y centrándose únicamente en los beneficios sanitarios de las propiedades de la leche materna. Esta situación separa el cuerpo materno de la experiencia, influencias culturales, entorno y creencias de la mujer que amamanta. De esta forma, puede cuestionarse que se considera lactancia materna “exitosa” (Gitz, 2020), ya que la mujer tiene la posibilidad y la elección de decidir lo que será su propio éxito.

Esta situación genera diferentes posturas, Elisabeth Badinter (Cañero, 2022) reconocida como referencia teórica feminista considera que si la

mujer tiene ambiciones y recursos no invertirá su tiempo en la crianza. Sin embargo, hoy en día muchas de estas mujeres eligen la maternidad y la lactancia dentro de su camino vital. La LM es una diferencia de género (Augusto et al. 2023) que puede representar una carga en el camino de la mujer contribuyendo a compaginar el trabajo doméstico con el laboral o incluso excluyéndola del anterior. No se trata de que las corrientes feministas estén en contra de la LM sino de los regímenes de género que sitúan las obligaciones de las mujeres en una sociedad patriarcal.

En contraposición, ha surgido el ecofeminismo (Vázquez y De Anta, 2020) defendido por la fundadora del grupo Vía Láctea de Zaragoza María Jesús Blázquez como una perspectiva más holística, sin género que respetará la biodiversidad de los seres humanos identificando la LM como un derecho. Esther Masso (2022) identifica la LM como un privilegio femenino que tiene que ser cuidado y defendido. En la misma línea, Ibone Olza defiende la promoción e información de la LM teniendo en cuenta la experiencia propia de la mujer y tomando sus propias decisiones.

Los movimientos pro-lactancia o lactivistas (Smyth y Hyde, 2020) defienden este derecho de la mujer como un empoderamiento y orgullo contra la medicalización femenina. Este empoderamiento (Dehghani et al. 2023) llevará a que la mujer se pueda sentir más poderosa y con más recursos ante las dificultades de la lactancia materna. Para algunas mujeres la posibilidad de lactar (Vallée et al. 2021) es la victoria ante un parto traumático o no deseado, les ayuda a valorarse y establecer el vínculo tras estas experiencias.

4. LIMITACIONES

El análisis de las experiencias de las madres con la lactancia debe incluir la franca valoración de las desigualdades que construyen el horizonte de posibilidad en sus vidas.

Las limitaciones que se han encontrado coinciden con la mayoría de los trabajados consultados acerca de la falta de estudios que aborden los conocimientos feministas y las cuestiones de género relativas a la LM. Se ha tenido dificultad para encontrar peso de volumen bibliográfico para esta revisión en artículos científicos. La mayoría de los artículos científicos no se centran en la LM como fenómeno que influyente en la cuestión de género de la maternidad. Se ha encontrado literatura gris como cartas a los directores de las revistas donde se plantean estos debates, no incluyéndose por su falta de respaldo bibliográfico.

De forma que esta revisión genera la necesidad de realizar estudios cualitativos que profundicen en las experiencias de las mujeres desde la

perspectiva de género y mejore la asistencia sanitaria de forma más holística y transversal.

5. CONCLUSIONES

La experiencia de cada mujer acerca de la maternidad y la LM está influida desde el principio por los roles de género y las diferencias familiares, sociales y laborales. La perspectiva de género se centra en la igualdad de género transformando las creencias y actitudes de la sociedad. Por este motivo, la LM debe entenderse desde esta perspectiva ya que es algo unido al cuerpo femenino que pone en debate los modelos de maternidad y la crianza.

Cuando una mujer decide amamantar a su bebé se encontrará con un proceso personal y social lleno de emociones como sentimientos de culpa, amor y ansiedad al mismo tiempo incluso puede no llegar a sentir idealizada felicidad plena de la maternidad. Se ha visto como a nivel social la LM tiene una importante carga simbólica en el cuerpo femenino y en la vida de la mujer.

Si como sociedad llegamos a considerar la LM como una responsabilidad común mejorará el apoyo que sientan estas mujeres, a través de una información y asesoramiento sanitario que respete sus propias decisiones alejando a las mujeres de los sentimientos de presión y culpa que en algunos casos relatan.

El movimiento feminista ha ido evolucionando desde el análisis de la maternidad hacia una mirada más crítica hacia la forma de alimentar a sus descendientes. Por un lado, puede ser entendida como una obligación social y/o sanitaria, que puede generar limitaciones en el proceso vital y laboral de la mujer. Por otro lado, en los últimos años de la mano del lactivismo y ecofeminismo que defienden el cuidado y protección de la LM, entendiéndola como una forma de empoderamiento de la mujer y no como una causa de exclusión o aislamiento.

El repaso histórico de los movimientos feminista ha permitido situar la LM dentro de la vida de la mujer teniendo en cuenta los factores sociales, culturales y políticos que hoy en día la rodean. Esta revisión bibliográfica ha permitido descubrir la falta de estudios desde un enfoque de género, alejado de lo médico y/o patriarcal hacia las vivencias de las mujeres durante la LM y proponer investigar en la misma línea escuchando la voz de las madres.

6. REFERENCIAS

- Augusto, Amelia; Neves, Dulce-Morgado y Henriques, Vera. 2023. Breastfeeding experiences and women's self-concept: Negotiations and dilemmas in the transition to motherhood. *Front. Sociol.* 8:1-14. DOI=10.3389/fsoc.2023.1130808.
- Cañero-Ruiz, Julia. 2022. El debate naturaleza-cultura en la relación conflictiva entre maternidades y feminismos. *Tercio Creciente.* 6:295-309. <https://dx.doi.org/10.17561/rtc.extra6.7197>
- Corral-Cao, Lorena; Rey-Fernández, Patricia y Gobbato, Carla. 2022. Factores asociados al abandono de la lactancia materna en los primeros 12 meses de vida. *Revista Ene De Enfermería.* 16(3):1-18. <http://www.ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/1404>
- Dehghani, Maryam; Kazemi, Ashraf; Heidari, Zeinab y Fatemeh, Mohammadi. 2023. The relationship between women's breastfeeding empowerment and conformity to feminine norms. *BMC Pregnancy and Childbirth.* 23:287. <https://doi.org/10.1186/s12884-023-05628-z>
- Dios-Aguado, Mercedes; Gómez-Cantarino, Sagrario; Rodríguez-López, Cristina-Rocío; Pina Queirós, Paula-Joaquín; Romera-Álvarez, Laura y Espina-Jerez, Blanca. 2021. Lactancia materna y feminismo: recorrido social y cultural en España. *Escola Anna Nery.* 25(1):1-9. <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2020-0054>
- Gitz, Evelyn. 2020. Lactancia materna: debates teóricos sobre su presencia en la identidad femenina y en las representaciones de la buena maternidad. *Revista Científica de UCES.* 25(2):87-105. <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/5318/Lactancia%20materna%20Gitz.pdf?sequence=1>
- Gutiérrez-Martínez, Ana-Paulina. 2020. ¿Y tú, das pecho o biberón? Narrativas, identidad de género y lactancia materna. *Desacatos* 63.104-121.
- Masso-Guijarro, Ester. 2022. Lactancia humana en el Antropoceno: una urgencia pospandémica. *MEDICA REVIEW. International Medical Humanities Review.* 9:63-77. <https://doi.org/10.37467/gkarevmedica.v9.3125>
- Pérez-Bravo, María-Dolores y Moreno-Hernández, Amparo. 2017. Dando voz a las mujeres: representaciones sociales y experiencias sobre la lactancia. *Dossiers Feministes.* 22:107-117. DOI: <http://dx.doi.org/10.6035/Dossiers.2017.22.7>
- Romero-Guzmán, María-Lizet; Tapia-Tovar, Evangelina y Meza-Márquez, Consuelo. 2019. Abanico de maternidades. Un estado del arte desde los aportes feministas. *Debate Feminista* 59. 30(59):143-165. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2020.59.07>
- Smyth, Dawn y Hyde, Abbey. 2020. Discourses and critiques of breastfeeding and their implications for midwives and health professionals. *Nursing Inquiry.* 27(3):1-7. <https://doi.org/10.1111/nin.12339>
- Stone, Carina y Smith, Julie-P. 2022. The visibility of breastfeeding as a sexual

- and reproductive health right: a review of the relevant literatura. [International Breastfeeding Journal](#). 17(18):1-15. DOI: 10.1186/s13006-022-00457-w
- Tsakmakis, Paige; Akter, Shahinoor y Bohren, Meghan A. 2023. A qualitative exploration of women's and their partners' experiences of birth trauma in Australia, utilising critical feminist theory. *Women and Birth*. 36: 367–376. <https://doi.org/10.1016/j.wombi.2022.12.004>
- Vallée-Ouimet, S; Benoit, M y Pariseau-Legault, P. 2021. Social breastfeeding standards: Empowerment issues for mothers. *Sexologies*. 30(4):277-286. DOI: 10.1016/j.sexol.2021.06.001
- Vázquez-Herrero, MJ y De Anta-Rodríguez, Laura. 2020. Lactancia materna y feminismos: una revisión desde la perspectiva de género. *Matronas Prof.* 21(2): e47-e53. <https://s3-eu-south-2.ionoscloud.com/assetsedmayo/articles/65i5jrWTMflamb8xdSmom9NnutyHfeivF70MNzCu.pdf>
- Ximhai, Ra. 2020. Representaciones sociales de lactancia materna: perspectiva de género y experiencias de madres con trabajo remunerado. *Universidad Autónoma Indígena de México*. 16(3):169-191.



Recibido: 11/12/2023
Aceptado: 16/04/2024

Empoderamiento para una vida libre de violencia: análisis de un programa social dirigido a mujeres en situación vulnerable

Empowerment for a Life Free of Violence: Analysis of a Social Program Aimed at Women in Vulnerable Situations

Myriam Azaryá Ovalle Magallanes¹/ myazom20@gmail.com

Laura Rangel Bernal¹/ laura.rangel@uaz.edu.mx 

¹ Universidad Autónoma de Zacatecas

Resumen: Uno de los problemas más apremiantes que impide a las mujeres ejercer plenamente sus derechos es la violencia que muchas de ellas sufren cotidianamente. Para contrarrestar esta situación se implementan en México diversos programas sociales. El objetivo de este artículo es analizar la operación del Programa de Apoyo a Instancias de Mujeres de las Entidades Federativas (PAIMEF) a través de las Unidades Móviles de atención/orientación para valorar si el trabajo de dichas unidades asegura el cumplimiento del objetivo general del programa, que es empoderar para una vida libre de violencia a las mujeres que se encuentran en esta situación. Se buscó comprender cómo estas unidades abordan la violencia contra las mujeres, examinando la percepción de las y los profesionales que trabajan en ellas y analizando sus resultados y limitaciones. Para ello se empleó una metodología cualitativa que incluyó análisis documental, así como trabajo de campo que consistió en la realización de entrevistas a informantes clave. Se concluye que, aunque el análisis realizado muestra que las unidades cumplen con orientar y sensibilizar, se señala la falta de acciones concretas para empoderar plenamente a las usuarias. Problemas como la evaluación basada en cifras, la rotación constante del personal y la falta de seguimiento afectan la calidad de la atención. Se sugieren mejoras, incluyendo programas de capacitación, retención de personal y un enfoque educativo integral para promover el empoderamiento, igualdad de género y la erradicación de la violencia contra las mujeres. Por último, se destaca la necesidad de realizar más investigaciones que analicen la relación entre la legislación existente, las instituciones encargadas de su implementación a través de programas sociales y los resultados obtenidos en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres.

Palabras Clave: Empoderamiento, violencia contra las mujeres, derecho a una vida libre de violencia.

Abstract: One of the most pressing problems that prevents women from fully exercising their rights is the violence that many of them suffer daily. To counteract this situation, various social programs are implemented in Mexico. The objective of this article is to analyze the operation of the PAIMEF through the Mobile Care/Orientation Units to assess whether the work of these units ensures compliance with the general objective of the program, which is to empower women for a life free of violence who find themselves in this situation. We sought to understand how these units address violence against women, examining the perception of the professionals who work in them and analyzing their results and limitations. A qualitative methodology was used that included documentary analysis, as well as field work that consisted of conducting interviews with key informants. We conclude that, although the analysis carried out shows that the units comply with guiding and raising awareness, the lack of concrete actions to fully empower users is noted. Problems such as number-based evaluation, constant staff turnover, and lack of follow-up affect the quality of care. Improvements are suggested, including training programs, staff retention and a comprehensive educational approach to promote empowerment, gender equality and the eradication of violence against women. Finally, the need to carry out more research that analyzes the relationship between existing legislation, the institutions in charge of its implementation through social programs and the results obtained in the prevention and care of violence against women is highlighted.

Keywords: Empowerment, violence against women, right to a life free of violence.

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos siglos, las mujeres han luchado para ser reconocidas como personas con los mismos derechos que los hombres. Para lograr esto se ha buscado la igualdad no sólo en el papel, sino también en la práctica. Asimismo, se ha pugnado por que la población femenina pueda ejercer sus derechos, tanto en el ámbito privado como en el público. Uno de los principales problemas que impiden en la actualidad que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos es la violencia que muchas de ellas sufren cotidianamente.

En el marco legal mexicano, la Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), define a la violencia contra las mujeres como “cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público” (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2023, p.3). Dadas sus características y las afectaciones que produce, la violencia contra las mujeres es considerada una violación a los derechos humanos y un delito; es también un problema social que produce afectaciones a la salud y que está presente en el hogar, la escuela, el trabajo y en la comunidad. Por tanto, debe ser regulada y sancionada por el Estado.

Con base en esta premisa, en México se implementa la Política Nacional de Igualdad y de Erradicación de la Violencia contra las mujeres, la cual se desprende de la LGAMVLV. Para promover y dar seguimiento a la implementación de esta política, operan en el país varios programas entre los que destacan el Programa de Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, el Programa para el Adelanto, Bienestar e Igualdad de las Mujeres (antes Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género), el Programa de Apoyo para Refugios Especializados para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, sus hijas e hijos y el Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF).

Este último es uno de los más importantes por su alcance a nivel nacional y los años que lleva operando, dado que se creó en 2006 y se ha implementado de manera continua anualmente. Según se lee en las reglas de operación de este programa, su objetivo general es: “empoderar a las mujeres en situación de violencia que solicitan servicios de orientación y atención especializada en las unidades apoyadas por el PAIMEF, para una vida libre de violencia” (DOF, 2022, s/p).

Respecto al número de mujeres que son atendidas por este programa, el Banco Estatal de Datos sobre Violencia contra las Mujeres (BANEVIM) cuenta con un registro de 51, 299 expedientes, 56, 289 casos de violencia,

105, 960 servicios brindados, 58, 398 personas agresoras, 26, 260 órdenes de protección y 516 cuentas de usuarias¹. De acuerdo con datos del propio PAIMEF, solamente en el estado de Zacatecas, en el periodo del 1 de enero del 2013 al 31 de octubre de 2023, se brindó atención a un total de 8,970 mujeres que recibieron orientación psicológica, de trabajo social y legal.

Estas cifras hablan del alcance del programa, sin embargo, se sabe muy poco de su impacto en términos del cumplimiento de su objetivo central. Esto se debe principalmente a que las cifras recabadas contabilizan el número de usuarias atendidas y el tipo de servicios que se les brindó, pero no se habla de los efectos que tiene el programa en términos del empoderamiento de las mujeres ni de la erradicación de la violencia a corto, mediano o largo plazo.

La revisión de la literatura revela un conjunto de estudios que examinan las políticas públicas dirigidas a prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres, destacando su diseño, implementación y efectividad en la resolución de dicho problema social. Sobre este tema se localizaron trabajos de México y otros países latinoamericanos que tienen políticas similares como es el caso de Perú (Herrera, Juárez, Vargas, Torres y Villalobos, 2012; Aramburo y Dorantes, 2018; Essayag, 2018; Ferro, Idme, Escalante, Lescano y Espitia, 2022; García, 2022; Mendieta, 2022). Sin embargo, es notable la falta de estudios que evalúen el cumplimiento de los objetivos de los programas sociales derivados de estas políticas, o que analicen su impacto en la población afectada.

Esto muestra que es un tema poco estudiado en el ámbito latinoamericano y que es imperativo profundizar en la investigación y análisis de estas iniciativas en la región. Resulta fundamental realizar estudios que evalúen la efectividad de los programas implementados, identificando su relación con las políticas públicas de las cuales emanan, sus logros y sus posibles deficiencias. Además, es crucial examinar los mecanismos para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos por estos programas y valorar su impacto en la disminución de la violencia contra las mujeres. Una forma de conseguir esto es mediante el análisis de los modelos de atención que implementan las instituciones para operar dichos programas y de las condiciones de su operación.

1 La actualización mensual se lleva a cabo con recursos otorgados por el Subsidio Federal de Acciones de Coadyuvancia para la declaratoria de Alerta de Violencia de Género en Estados y Municipios para el Ejercicio Fiscal 2023, a través del proyecto AVGM/ZAC7AC01/SM/001 (BANEVIM, 2023, p. 1).

Con base en lo anterior, el objetivo de este artículo es analizar la operación del PAIMEF a través de las Unidades Móviles de atención/orientación para valorar si el trabajo de dichas unidades asegura el cumplimiento del objetivo general del programa, que es empoderar para una vida libre de violencia a las mujeres que se encuentran en esta situación. Se buscó comprender cómo estas unidades abordan la violencia contra las mujeres, examinando la percepción de las y los profesionales que trabajan en ellas y analizando los resultados y limitaciones. Para ello se empleó una metodología cualitativa que incluyó análisis documental, así como trabajo de campo que consistió en la realización de entrevistas a informantes clave².

En cuanto a la estructura del artículo, en un primer momento se revisan algunos conceptos como violencia contra las mujeres y empoderamiento, además se describe la situación actual de la violencia contra las mujeres en México. Después se explica en términos generales cómo opera el PAIMEF en México y se analiza el caso específico de su operación en el estado de Zacatecas. En el apartado de resultados se discute que, aunque el análisis realizado muestra que las unidades cumplen con orientar y sensibilizar, se observa la falta de acciones concretas para empoderar plenamente a las usuarias. Problemas como la evaluación basada en cifras, la rotación constante del personal y la falta de seguimiento afectan la calidad de la atención. Se sugieren mejoras, incluyendo programas de capacitación, retención de personal y un enfoque educativo integral para promover el empoderamiento, igualdad de género y la erradicación de la violencia contra las mujeres.

2. REFERENTES CONCEPTUALES

Como se mencionó anteriormente la violencia contra las mujeres es un problema social, de violación a los derechos humanos, de salud que, además, constituye un delito, por lo que no debe ser vista como natural o normalizada, ni debe ser justificada por las familias, la sociedad ni el Estado. Se trata de “una expresión de desigualdad y asimetrías de género ya que otorga a las mujeres y hombres diferentes identidades y formas de vivir” (UNAM, 2016, p.4). Esta desigualdad se funda en la reproducción de los roles

2 Este artículo es parte de una investigación más amplia cuyo objetivo fue analizar el impacto del PAIMEF en el empoderamiento de las mujeres del municipio de Guadalupe, Zacatecas, para acceder a una vida libre de violencia. Dicha investigación también incluye una sistematización y análisis de las experiencias de las usuarias de los servicios prestados por este programa, los cuales se publicarán en otro artículo.

y estereotipos de género donde las mujeres siguen en desventaja en el ámbito familiar, la escuela, el trabajo y la comunidad, lo que propicia la discriminación y/o violencia contra ellas.

Estudios del área del desarrollo humano sostenible³ que abordan la violencia ejercida contra las mujeres revelan que se trata un problema sociopolítico que impide a niñas, adolescentes y adultas ejercer su derecho humano a vivir una vida libre de agresiones de cualquier índole, e imposibilita que alcancen el desarrollo de sus capacidades y que tengan una vida plena y digna (Jongitud, 2001). En este sentido, se entiende a la violencia contra las mujeres y a la desigualdad que le da origen como problemas persistentes que afectan gravemente a la población a nivel mundial.

Un elemento que favorece la persistencia y naturalización de estos dos problemas sociales son las prácticas y discursos androcéntricos que atribuyen a las mujeres una posición de subordinación, legitimando así actos de discriminación, exclusión y marginación en las estructuras políticas, económicas, sociales y culturales. En este sentido es necesario deconstruir este tipo de discursos con base en un examen las desigualdades entre mujeres y hombres que se ven reflejadas en las condiciones de vida. La disparidad existente hace evidente la necesidad de “impulsar políticas que sean benéficas en términos de equidad de género, porque se considera que la igualdad es un elemento clave de bienestar y desarrollo y no un resultado secundario de los mismos” (Larrañaga y Jubeto, 2013, p.106).

Torres (2004), sostiene que cualquier intento de erradicar la violencia sin tomar en cuenta la desigualdad sociopolítica de mujeres y hombres falla en su propósito, porque no ataca directamente el origen de inequidad social, es decir, solo se ve una parte del problema. Otro obstáculo es que los programas y las acciones sociales a favor de la población femenina en situación vulnerable, en ocasiones, no tienen suficiente cobertura o bien su operación obedece a planes que concuerdan con el periodo que duran las administraciones federales (un sexenio) y suelen modificarse cuando llegan al poder otros partidos políticos.

3 En este artículo se entiende al desarrollo humano sostenible como un proceso mediante el cual se busca la ampliación de las oportunidades para las personas, poniendo en el centro sus derechos humanos y aumentando sus capacidades. Este incluye aspectos como la interacción humana como la participación, la igualdad de género, la seguridad, la sostenibilidad, las garantías a derechos humanos, entre otros para vivir en paz (DOF, 2002, P.17).

La regulación y erradicación de la violencia contra las mujeres enfrentan retos importantes, motivo por el cual se han creado políticas y programas con el propósito de disminuir los altos costos que genera la atención a mujeres maltratadas. Recientemente se ha colocado en el centro de dichas iniciativas el logro del bienestar integral de toda mujer, dado que se le reconoce como su derecho. Para ello urge que las mujeres asuman que una vida libre de violencia es un derecho universal e intransferible. Solamente cuando se ejerce este derecho se avanza en su afirmación como ciudadanas y se tiene la posibilidad de transformar las relaciones de poder asimétricas (Torres, 2004). Lo cual implica otros problemas ya que no todas a las mujeres cuentan con formación para ejercer la ciudadanía, situación que se acentúa en aquellas que cuentan con menor grado de estudios.

En este orden de ideas, es necesario reconocer que las mujeres en México enfrentan diversas situaciones de violencia y que su origen, de fondo, se encuentra en el orden patriarcal que prevalece en las estructuras de poder y en la cultura. Es importante reconocer esto ya que, como lo explica Lagarde (1997): “en la condición patriarcal de las mujeres no hay autonomía, por principio, pues se trata de una construcción de género en la que las mujeres somos habilitadas para hacernos cargo de la vida de otras personas” (p. 20).

El carecer de autonomía pone a las mujeres en una situación de vulnerabilidad que las vuelve susceptibles de ser violentadas. En ocasiones, resisten y sobreviven solas y por sus propios medios los eventos de violencia que sufren en la casa, el trabajo, la escuela y/o la comunidad (UNAM, 2016). En otras ocasiones, su vida se extingue a causa del feminicidio. Por ello es importante medir el alcance, gravedad, persistencia y costos de la violencia contra las mujeres en el sistema de salud y judicial para poder buscar soluciones a corto plazo que mejoren sus condiciones de vida psíquica, física y social.

Varios acuerdos internacionales han reconocido que la violencia contra las mujeres constituye una transgresión a los Derechos Humanos, independientemente de que suceda en la esfera pública o privada, además de ser un obstáculo para el desarrollo sostenible, por tanto, es necesario erradicarla (Naciones Unidas, 1979; 1995 y 2015, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer, 1994). Los países miembros de estas comunidades internacionales han trasladado al ámbito de su legislación nacional los acuerdos que se han generado en esta materia. En este marco, el Estado debe fungir como garante de los Derechos Humanos, así como ofrecer a las mujeres opciones reales para salir de situaciones de violencia. La legislación es un canal que ofrece condiciones para el ejercicio

y goce de este derecho, pero, para ello debe cumplir con ciertas condiciones como: ser adecuada a las necesidades de la población, contar con procedimientos rápidos y gratuitos, servicios especializados de salud, asesoría legal, terapia psicológica y albergues, entre otros, de modo que se pueda dar el cauce jurídico a cualquier tipo o modalidad de violencia (Torres, 2004).

En el caso de México, en 2007 se aprobó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), la cual tiene por objetivo garantizar la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y promover su desarrollo integral y plena participación en todos los ámbitos de la vida para que, de este modo, puedan ejercer el derecho humano de vivir una vida libre de violencia. Esta ley es producto de la participación de México en tratados internacionales como lo es la Convención Interamericana para prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y la Convención de Belem do Pará⁴.

Con base en esta legislación y con el propósito de dimensionar y contribuir al conocimiento sobre este tema, el gobierno mexicano, a través del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), recaba información estadística sobre la situación de violencia que enfrentan las mujeres en este país por medio de la Encuesta Nacional sobre Dinámica de las Relaciones de los Hogares (INEGI, 2021a)⁵, la cual muestra que la violencia sigue presente y en aumento. A nivel nacional, 70.1 % de las mujeres mayores de 14 años han experimentado al menos un incidente de violencia, siendo la violencia psicológica la de mayor prevalencia (51.6%), “seguida de la violencia sexual (49.7 %), la violencia física (34.7 %) y la violencia económica, patrimonial y/o discriminación (27.4 %)” (INEGI, 2021b, s/p)⁶.

En el estado de Zacatecas, que se tomó como caso representativo en este artículo, el 59.3% de las mujeres de 15 años o más, sufrieron algún tipo de violencia ya sea psicológica, física, sexual, económica o patrimonial a lo

4 Convención de Belem do Pará: esta convención fue realizada en el año 1994, en ella se establece por primera vez el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, libres de discriminación y de ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento.

5 Con la información recolectada por la ENDIREH se diseñan, se da seguimiento y evaluación de políticas públicas orientadas a prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en México.

6 De acuerdo con el INEGI (2021b), “respecto de 2016, los resultados de 2021 muestran un incremento de 4 puntos porcentuales en la violencia total contra las mujeres a lo largo de la vida” (s/p).

largo de la vida⁷ y 37.9% en los últimos 12 meses⁸ (INEGI, 2021a, p.9). Dichas violencias tuvieron lugar en el ámbito escolar (71.7%), laboral (74.3%), comunitario (73.9%), familiar (66.6%) y en la relación de pareja (36.7%). Es importante mencionar que esta violencia también afecta a la niñez en un 31.1%. En lo que respecta a los servicios de salud, se reportan casos de violencia obstétrica que afectaron a 110 287 mujeres de 15 a 49 años de las cuales el 27.3% fue maltratada en algún momento del parto. Asimismo, Las mujeres adultas de 60 años y más se ven afectadas en un 14.3%. Finalmente, de un total de 114 798 de mujeres con alguna discapacidad, un 37.95% ha sufrido violencia en los últimos 12 meses y por confinamiento por covid-19 un 7.1% (INEGI, 2021a, p. 21, 28,35, 41,46,49, 52, 56, 59, 62). Estas cifras muestran la prevalencia de la violencia contra las mujeres en México.

En lo que respecta a la solución de este problema, debido a su naturaleza multifactorial, lo más recomendable es abordarla desde un enfoque integral, con aportaciones de diferentes campos del conocimiento como lo son la educación, el derecho, la medicina, la sociología, el trabajo social, la psicología, entre otras. Desde una perspectiva feminista, se ha visto al empoderamiento como una forma de impulsar la igualdad. Cabe decir que el empoderamiento es un concepto específico al contexto y a la población de la que se habla, es decir, no significa lo mismo para todas las personas en todos los sitios. Según Murguialday, Pérez, e Eizagirre (2012), se trata de un “proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven” (2012, p.1).

El concepto de empoderamiento surge en la década de 1970, cuando diversas organizaciones, incluyendo movimientos feministas, lo propusieron como una estrategia para liberar a las mujeres de situaciones de marginalidad y alcanzar una sociedad equitativa. Es resultado de análisis feministas que incorporaron la categoría de género a los planteamientos sobre el poder elaborados por el filósofo francés Michael Foucault, a través del cual demostraron que, en un sistema patriarcal: “el poder es ejercido

7 A lo largo de la vida: incluye aquella ejercida por la pareja o expareja, por cualquier familiar, otra persona agresora, discriminación por razones de embarazo en los últimos 5 años y discriminación laboral entre las mujeres asalariadas en los últimos 12 meses (INEGI, 2021a).

8 Incluye aquella ejercida por la pareja o expareja, por cualquier familiar, otra persona agresora, discriminación laboral entre las mujeres asalariadas en los últimos 12 meses (INEGI, 2021a).

predominante por hombres sobre otros hombres, y por hombres sobre las mujeres”⁹ (Rowlands, 1997, p. 11).

Durante la Conferencia Mundial de las Mujeres en Pekín en 1995, el término empoderamiento se conceptualizó como una estrategia “para que las mujeres asumieran un papel de liderazgo, con el fin de producir cambios que les permitieran participar en las mismas condiciones que los hombres en todas las esferas sociales y, particularmente, en la toma de decisiones” (Orsini, 2012, p. 952). Con ello se dio paso a la incorporación de este concepto a las políticas públicas y programas sociales.

Para comprender mejor esta temática es imperativo distinguir dos conceptos aparentemente similares, pero fundamentalmente distintos: el empoderamiento de las mujeres y el empoderamiento para una vida libre de violencia. El primero se refiere a un “proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad discriminación, explotación a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades” (DOF, 2022, p. 18).

Cabe destacar que empoderar no implica menospreciar o violentar a otras personas, más bien, se trata de visibilizar a las mujeres en espacios que históricamente han sido reservados para los hombres, como en los ámbitos de poder administrativo y político. El empoderamiento de las mujeres se configura como un proceso a largo plazo que se desarrolla “de adentro hacia afuera” y “de abajo hacia arriba”, que además comprende diferentes etapas ya que implica llegar a comprender “cómo la opresión internalizada crea barreras para que las mujeres ejerzan el poder”¹⁰ (Rowlands, 1997, p. 13). Para ello es necesario entender las maneras en las que internalizamos las diferentes formas de opresión y naturalizamos las condiciones de desigualdad entre hombres y mujeres para poder examinar cómo estas últimas propician la violencia hacia las mujeres. Según Murguialday (2021), el empoderamiento:

[...]inicia en el ámbito personal mediante el desarrollo de una autoimagen positiva y confianza en las propias capacidades, continúa en el ámbito de las relaciones cercanas a través de la habilidad para negociar e influenciar las relaciones familiares, y se

9 Traducción propia. Original: “power is wielded predominantly by men over other men, and by men over women”.

10 Traducción propia. Original: “an understanding of how internalized oppression creates barriers to women’s exercise of power”.

expande hacia una dimensión colectiva en la que las mujeres construyen estructuras organizativas suficientemente fuertes para lograr cambios sociales y políticos (p. 12).

Este cambio es un proceso lento y personal que implica salir de una posición de desventaja y afrontar agresiones. Es crucial comprender que empoderar no se limita al otorgamiento de recursos, sino que también implica involucrar a las personas en procesos educativos para que puedan conocer y ejercer sus derechos. En este sentido, se comprende que el empoderamiento de las mujeres requiere, en primer lugar, que comprendan plenamente este concepto, así como aquello a lo que tienen derecho.

Si una mujer, está preparada profesionalmente, es decir, cuenta con una educación, podrá con mayor facilidad tener herramientas para reconocer si necesita o no empoderarse en algún aspecto de su vida. Por su parte, si una mujer carece de educación, vive en situación de vulnerabilidad y violencia, empoderarse no será una prioridad ya que sus esfuerzos se enfocarán en la supervivencia del día a día o, si logra hacerlo, no hará referencia a ese término, sino a que pudo sobrevivir al momento que la oprimía física, emocional o económicamente.

En segundo lugar, tenemos el concepto de empoderamiento para una vida libre de violencia, el cual se entiende como el:

Proceso por medio del cual las mujeres que reciben atención especializada de las unidades apoyadas por el PAIMEF desarrollan capacidades para transitar a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía y, con ello, puedan ejercer su derecho a una vida libre de violencias. (DOF, 2022, P. 18)

Dadas sus características, se entiende que el empoderamiento no es un fenómeno que ocurre de la noche a la mañana, sino que las mujeres que atraviesan por situaciones de violencia requieren de atención especializada, frecuente y sistemática y de un trabajo continuado para que puedan apropiarse del concepto y que visualicen los beneficios de empoderarse, de modo que puedan acceder a una vida libre de violencia, así como comprender que no se trata de una moda, sino que obedece a lineamientos legales y que es un derecho humano.

3. PAIMEF: UN PROGRAMA SOCIAL QUE ATIENDE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El alcance del problema de la violencia contra las mujeres ha incitado a los gobiernos y dependencias gubernamentales a establecer compromisos y llevar a cabo acciones para resolver esta situación que avanza día a día, como lo muestran diversos estudios y encuestas. Para llegar a soluciones se

han decretado leyes, se han diseñado e implementado programas sociales y se han desarrollado planes concretos de trabajo. Entre las acciones más destacables realizadas en México en la primera década del siglo XXI se encuentran: la promulgación de Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en 2006, y de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2007; así como la creación del Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF) en 2006, y del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, el año siguiente.

En este artículo se analiza el caso particular del PAIMEF y su operación en el estado de Zacatecas. Este programa se inscribe en las políticas públicas nacionales y mundiales en favor del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y es operado por la Secretaría de Bienestar Social (SEDESOL), a través del Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL), el cual lo define como:

[..]un instrumento del Gobierno Federal para distribuir recursos orientados a la implementación y ejecución de acciones de prevención y atención de la violencia contra las mujeres, que promuevan la defensa de sus derechos y su participación en los espacios de decisión pública para avanzar en la erradicación de la violencia y la promoción de una cultura de respeto y reconocimiento a la dignidad de las mujeres mexicanas (SEDESOL, s/a, p. 15).

La institucionalización de estrategias para la erradicación de la violencia tiene como propósito construir una cultura que tenga, como punto de partida, el respeto y reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres sin importar su edad, condición socioeconómica, preferencia política y religiosa, entre otros aspectos. En este contexto, el PAIMEF es el principal programa federal con el que se atiende la violencia en contra de las mujeres en el país desde mediados de la primera década de este siglo. Por ello, resulta fundamental conocer sus alcances como parte sustancial de la política social del Estado mexicano para impulsar acciones que permitan dar cumplimiento a los compromisos internacionales en materia de derechos humanos, particularmente, los derechos de niñas y mujeres.

Desde su creación, este programa se ha constituido como un instrumento del Gobierno Federal para la implementación y ejecución de acciones de prevención y atención de la violencia contra las mujeres, la promoción y defensa de sus derechos y su participación en los espacios de decisión pública para avanzar en la erradicación de las violencias y el desarrollo de una cultura de respeto y reconocimiento a la dignidad de las mujeres (SB, 2020). La prevención, atención, sanción y erradicación de las

violencias contra las mujeres constituye una política integral que se ha refrendado en el marco de la legislación vigente, en armonía con los instrumentos y mecanismos que garantizan los derechos humanos de las mujeres propuestos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos de la Organización de los Estados Americanos (OEA) (SB, 2020).

Ahora bien, el enfoque mediante el cual atiende el PAIMEF el problema de la violencia contra las mujeres es el del empoderamiento. En concordancia con lo que se planteó en la Conferencia Mundial de las Mujeres de 1995 y con los principios del empoderamiento de las mujeres que establece la ONU (UNIFEM, 2023), la operación del PAIMEF parte de la premisa de que la falta de empoderamiento obstaculiza o impide a las mujeres prevenir y/o salir de situaciones de violencia, sobre todo aquellas que se viven en el ámbito doméstico. Por tanto, se ha acuñado el concepto de empoderamiento para una vida libre de violencias.

Como se mencionó con anterioridad, el empoderamiento femenino es un proceso lento que debe comenzar con la apropiación del concepto. Se busca que las mujeres reconozcan sus habilidades dentro y fuera de la familia y se puedan visibilizar no sólo como madres, sino como sujetos de derecho. Entre las causas que restringen el empoderamiento de las mujeres se reconocen tres principales que consisten en:

1) capacidad institucional limitada con acciones de prevención y atención de deficiente calidad para las mujeres en situación de violencia; 2) contexto cultural que permite, fomenta y reproduce las violencias contra las mujeres y 3) desconocimiento por parte de las mujeres de sus derechos y sus propias capacidades (SB, 2020, p. 9).

No se afirma en este artículo que sean las instancias gubernamentales o el Estado quienes empoderan a las mujeres dado que, como ya se dijo, se trata de un proceso "de adentro hacia afuera" y "de abajo hacia arriba", pero se reconoce que el Estado tiene la obligación de establecer los marcos legales y los mecanismos que aseguren las condiciones para que las mujeres tengan acceso a los recursos necesarios para lograr empoderarse. Asimismo, en la medida en que las instancias gubernamentales vigilen el cumplimiento de la ley y consigan que las instituciones brinden un servicio de calidad se podrá ver un avance en la atención, prevención y erradicación de la violencia. Por ejemplo, uno de los aspectos que se debe de cuidar en estos procesos es no revictimizar a las mujeres en situación de violencia que acuden a estas instituciones en busca de una solución para su bienestar psicológico, físico y /o económico. Además, se debe capacitar al personal

que labora en estas dependencias en temas de derechos humanos para poder brindar una atención más eficiente, apegada a principios éticos y con compromiso social.

En este marco se entiende al PAIMEF como un mecanismo para la implementación de políticas públicas a nivel local basado el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género. Asimismo, este programa trabaja con los tres órdenes de gobierno por medio de las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas¹¹. En su calidad de ejecutoras, dichas entidades implementan y promueven acciones interinstitucionales a nivel estatal en coordinación con los municipios, con representantes de los tres poderes de gobierno y con actores sociales, todo ello con la finalidad de lograr mejorar la vida de niñas y mujeres que viven en situación de violencia (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2022).

Según lo establecen las Reglas de Operación que se publican cada año en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el objetivo general del PAIMEF es empoderar a las mujeres en situación de violencia que soliciten los servicios de orientación y atención especializada de las Unidades Móviles para una vida libre de violencia. Asimismo, cuenta con tres objetivos específicos: a) realizar acciones para el fortalecimiento de la institucionalización en materia de prevención y atención de la violencia contra las mujeres, b) realizar acciones para prevenir la violencia contra las mujeres en coordinación con instituciones públicas y sociales y c) otorgar servicios de orientación y atención integral especializada de trabajo social, psicología y jurídica para lograr empoderar a las mujeres que viven violencia (DOF, 2022, p. 3). Este artículo se centra en este último objetivo. Según lo señalan las mismas reglas de operación, para que este se cumpla se debe: “brindar atención y orientación especializada a mujeres en situación de violencia por medio de las Unidades Móviles, con la finalidad de que identifiquen la situación de agresión y salgan del círculo de violencia al tiempo que se empoderan” (DOF, 2022, p. 4).

Las Unidades Móviles están conformadas por un grupo de profesionales de diferentes áreas como el derecho, la psicología y el trabajo social que se trasladan por vía terrestre en un vehículo oficial de la dependencia para llevar sus servicios a las comunidades, colonias y municipios con la finalidad de sensibilizar a las mujeres sobre cómo vivir una

11 En el caso de Zacatecas, opera a través de la Secretaría de las Mujeres (SEMujER).

vida libre de violencia en el ámbito doméstico y público¹². El servicio se ofrece en espacios públicos como son escuelas, auditorios, canchas deportivas, centros de salud, o cualquier espacio al aire libre que esté disponible para tal efecto, como pueden ser plazas públicas. La intervención de las Unidades consiste en impartir pláticas y asesorías sobre los derechos humanos de las mujeres, sobre las funciones de las instituciones gubernamentales que atienden a las mujeres en situación de violencia y en explicar en qué consisten los servicios que brindan. Además, en estas charlas se trabajan temas como el ciclo de la violencia, mediante lo cual se espera que las mujeres sean capaces de identificar y evitar situaciones violentas¹³.

Para su operación, las Unidades Móviles se apoyan de los Centros de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia (CAMVV), la Comisión de Derechos Humanos, el Centro de Atención a la Violencia Familiar (CAVIZ), el Centro Estatal de Prevención y Atención de la Violencia Familiar (CEPAVIF), la Procuraduría de Protección a Niñas, Niños y Adolescentes y Familia entre otras, con la finalidad de ofrecer una atención rápida, de calidad y gratuita a las mujeres en situación de violencia. Además, las Unidades Móviles buscan establecer redes de apoyo entre promotoras de la no violencia y de la salud; realizar trabajo coordinado entre los Institutos Municipales de las Mujeres y las Unidades Móviles; crear una cultura de la legalidad y de la no violencia en las comunidades por medio de las escuelas y centros de salud e impartir talleres, pláticas y asesoría continúa.

Ahora bien, como lo señalan Aramburo y Dorantes (2018), la operación de las políticas públicas y los programas sociales derivados de estas continúa siendo objeto de discusión e investigación, ya que no han alcanzado el impacto previsto en este país, como se puede inferir por la persistencia de diversas formas de violencia hacia las mujeres a pesar de estos esfuerzos. Por ello es necesario analizar de manera rigurosa y sistemática su aplicación de modo que se pueda valorar si efectivamente dan respuesta a los problemas que atienden. Este es un tema de interés general, sobre todo considerando que se destinan grandes sumas de dinero para su operación. Por ejemplo, en 2023, los recursos autorizados al PAIMEF ascendieron a 318 millones de pesos (Contraloría Social, 2023). Si bien el presupuesto puede variar año con año, se sabe que ha ido en aumento, de modo que es

12 En ocasiones también se presentan hombres acompañando a las mujeres que acuden por atención, pero la población que atiende el programa es mujeres, hijas e hijos en situación de violencia.

13 En sus inicios se conocían como unidades itinerantes y estaban integradas por una médica, trabajadora social, psicológica y abogada.

importante conocer, entre otras cosas, si este tipo de programas tienen los efectos sociales que se proponen y, por tanto, se justifica esta inversión de los recursos públicos, así como su operación anual.

4. METODOLOGÍA

Se realizó un estudio cualitativo que incluyó entrevistas a seis informantes clave que formaron parte del equipo de profesiones de las Unidades Móviles entre los años de 2011 al 2018. Se trata de personal que atendía directamente a las mujeres en comunidades del estado de Zacatecas, laborando de lunes a viernes, en horario de ocho de la mañana a cuatro de la tarde. El grupo estuvo conformado por dos psicólogas, dos trabajadoras sociales y dos abogadas quienes accedieron a participar en la investigación de manera anónima¹⁴. Las entrevistas se realizaron por vía telefónica y las preguntas se enfocaron en obtener información sobre cómo opera el PAIMEF para saber, desde adentro, cómo trabajan las unidades móviles. Esto fue necesario ya que la información pública sobre la operación de dicho programa es muy limitada. Además, se preguntó a las informantes si, desde su perspectiva, el modelo de atención de las Unidades Móviles contribuye al objetivo de empoderar a las mujeres para que acceden a una vida libre de violencia.

Se eligió la técnica de la entrevista debido a que, por su naturaleza dialógica y dinámica, “le permite al investigador acceder a hechos, descripciones de situaciones o interpretaciones de sucesos o fenómenos (internos o externos) a los que no se podría acceder de otro modo” (Yuni y Urbano, 2014, p. 82). Asimismo, esta técnica presenta ventajas como “el grado de profundidad al que se puede llegar [...], además la flexibilidad que permite recuperar los testimonios y las interpretaciones de los entrevistados respetando sus propios marcos de referencia, su lenguaje y sus categorías mentales” (Montoya y Cogollo, 2018, p. 89).

5. RESULTADOS

Respecto al tema del empoderamiento, se observa que las informantes coinciden en que el trabajo que realizan como profesionales es un apoyo para las mujeres en situación de vulnerabilidad, ya que son el

14 También se contactó a un coordinador que estuvo a cargo del programa PAIMEF (2011-2018), se le explicó que el objetivo de la entrevista era para fines académicos, pero él no accedió a participar en el estudio, su argumento fue que no quería estar involucrado en estos aspectos.

primer enlace institucional para poder acceder a servicios legales, de trabajo social y de atención psicológica de manera gratuita. Las respuestas de las informantes se centran en el trabajo que ellas realizaron al formar parte de estas unidades. De manera general, concuerdan en que el modelo de atención programa cumple con el objetivo de orientar, sensibilizar y canalizar a las mujeres, hijas e hijos en situación de violencia.

La psicóloga 1, argumenta que las Unidades Móviles son parte de la prevención, ya que brindan información y sensibilización de manera básica en lo referente a lo psicológico, legal y trabajo social. En su caso otorgaba primeros auxilios psicológicos a mujeres, hijas e hijos que lo requieran. Para ella, se puede mejorar la atención en su área por medio de un modelo psicológico cognitivo conductual, que utiliza la Secretaría de Salud, y que ya ha demostrado que es eficiente en la población que sufre violencia. Además, señala que PAIMEF aporta a las mujeres herramientas y habilidades para salir del círculo de violencia.

Según comentó la trabajadora social 1, en las Unidades Móviles se imparten pláticas sobre temas de género y violencia y brindar orientaciones en servicios de atención de trabajo social, psicológica y legal a mujeres, hijas e hijos. Comenta que se realizan canalizaciones por medio de esta área al municipio más cercano, para que ahí la usuaria reciba la atención completa, ya que las Unidades Móviles sólo son el primer contacto que tiene para conocer las instituciones que la atender. Asimismo, la trabajadora social, se percató de que en las localidades carecen de servicios básicos y no hay servicios de salud, motivo por el cual las personas se tienen que trasladar a las cabeceras municipales, recorriendo grandes distancias para poder recibir atención.

Por su parte, la abogada 1 señaló que la aportación de las Unidades Móviles es significativa, dado que la mayoría de las mujeres con las que se trabaja no conocen sus derechos, entre los que se encuentran el vivir una vida libre de violencias. Esto se debe principalmente a que tienen bajos niveles de educación y a que no se involucran con estas causas pues la mayoría se casan jóvenes, son madres a temprana edad y trabajan exclusivamente en el hogar. Además, en ocasiones justifican la violencia argumentando que “es la cruz que les tocó”. De modo que parte del trabajo de las y los profesionales de las Unidades Móviles consiste en tratar de modificar estas creencias para hacerles ver que la violencia no es normal, ni debe ser justificada, que se trata de un delito, una violación a derechos humanos, un problema de salud y de comunidad, que les afecta de manera silenciosa (caso de la violencia psicológica) y que, si se ven afectadas por ella, deben buscar apoyo legal, atención psicológica, etc.

De igual forma, considera que los espacios para realizar las actividades no siempre son óptimos, ya que se lleva a cabo en parques e incluso al aire libre, en una ocasión tocó dar la plática bajo árboles, ya que las Unidades Móviles no cuentan con una infraestructura propia, se puede decir que su oficina es el vehículo en el que se trasladan. Afirma que lo mejor sería que siempre se dieran en espacios cerrados y acondicionados para tal efecto, como pueden ser salones, ya que así las mujeres podrían estar más cómodas y el equipo de la unidad se puede apoyar en material audiovisual de apoyo. Sin embargo, considera que esto no es una limitante para realizar las pláticas ya que también se podían valer de material impreso como cuadernillos y trípticos con información de la SEMUER y otras instituciones de gobierno.

La psicóloga 2 afirma que formar parte de la unidad móvil fue satisfactorio para ella cuando las mujeres se acercaban a ella para recibir atención psicológica y asesoramiento sobre las acciones y/o comportamientos por parte de su pareja, ya que podía brindar sus conocimientos. Pero también fue una experiencia perturbadora, ya que después de conocer los casos, muchos de ellos de violencia psicológica, se dio cuenta de que la unidad ya no está capacitada para resolverlos porque no se pueden involucrar. Las profesionales que trabajan en las unidades sólo pueden ofrecer servicios de orientación, pero no pueden dar seguimiento a procesos de atención psicológica o legales. Expresa de la siguiente manera las limitaciones detectadas:

[...]sabíamos que había violencia, pero solo podíamos decirles qué hacer. En ocasiones las canalizábamos al DIF¹⁵ más cercano de la comunidad para que dieran seguimiento a su situación, pero nos encontrábamos con el problema de los horarios de las dependencias de 8:00 a 15:00 horas, con sus respectivos espacios para desayunar y/o comer (Entrevista 4).

Las mujeres de las comunidades necesitan un acompañamiento y protección real para tener la certeza que su decisión de no querer ser más violentadas, y asegurar que ellas y su familia estarían protegidas durante el tiempo destinado su proceso de atención psicológica, legal o de trabajo social. Ella pone en duda que el PAIMEF brinde los recursos necesarios para el empoderamiento, si lo hace, es de manera limitada cuando se les da la

plática de sensibilización y de le brinda la asesoría. Pero en realidad no se les da un acompañamiento completo y menos un seguimiento adecuado:

Podríamos dejarlas peor al saber que tenía sus derechos pero que no se les podrá brindar la ayuda necesaria. Vimos mujeres víctimas de violencia en una sola ocasión y la unidad no volvía en mucho tiempo o no volvía a esa comunidad por diferentes temas. Claro que sí se les sembraba momento de lucha y estaba en ellas poder salir adelante (Entrevista 4).

La abogada 2 comenta que, para ella, trabajar en las unidades favoreció su crecimiento personal y profesional ya que pudo orientar legalmente a las mujeres que se acercaban a ella, principalmente por temas de pensiones, pero también se sentía en ocasiones frustrada, ya que su trabajo se limitaba a una orientación legal; ella no podía llevar los casos, tenía que remitirlos al centro de atención a mujeres vistas de violencia o a quien correspondiera de acuerdo a la modalidad y tipo de violencia. Señala que requiere brindar más apoyo a las mujeres, así como programas de autoempleo y que se otorgue capital de fondo perdido. De igual forma considera necesario impartir pláticas con personal capacitado enfocado a específicamente al tema del empoderamiento de las mujeres en comunidades rurales. Desde su perspectiva el programa PAIMEF tiene buenos objetivos, sin embargo, al tratarse de un programa que depende del presupuesto federal, se relentece el acceso, se corta la continuidad y no hay seguimiento para poder atacar el problema raíz. Es sus palabras: “es como poner un curita a una herida que requería sutura: las violencias contra las mujeres” (Entrevista 5).

Finalmente, la trabajadora social 2 estuvo trabajando con mujeres por un periodo de cuatro años y considera que su experiencia fue enriquecedora. Para ella, brindar atención a varias mujeres del estado fue muy gratificante, ya que hubo casos en lo que se les pudo sacar de la situación de violencia, al menos temporalmente, al trasladarlas a un albergue: “en mi tiempo, fueron 3 mujeres la que se les brindó este servicio y eso fue bueno para mí porque se pudo ayudar, sensibilizado, orientado y acompañado durante un proceso difícil para ellas” (Entrevista 6). También orientó a varias mujeres en para impulsar proyectos productivos que les permitieran tener un ingreso y no depender totalmente de su pareja.

Sin embargo, también señala que es el trabajo de las unidades es difícil, ya que varias mujeres no aceptan que están sufriendo algún tipo de violencia. Esto se debe posiblemente a cuestiones de tipo cultural o a razones personales que les impiden identificar los indicios de violencia,

sobre todo si no se trata de manifestaciones físicas como los golpes. Además, señala que este programa presenta áreas de oportunidad, entre las principales se encuentran: brindar atención sin costo alguno y acorde a las necesidades de las mujeres, que el personal de los institutos para la mujer esté más capacitado y cuente con las habilidades para orientar bien a las mujeres, debido que una información inadecuada puede desanimarlas. Para ella la forma en la que el PAIMEF contribuye a que las mujeres se empoderen consiste en asesorarlas, orientarlas y acompañarlas en sus procesos.

6. DISCUSIÓN

Para iniciar este apartado es pertinente señalar que en México, las localidades y colonias ubicadas en la periferia de las ciudades, así como las comunidades alejadas con niveles considerables de marginación carecen de infraestructura básica como centros de salud, escuelas, transporte y saneamiento, lo que provoca que sus habitantes estén en situación de desventaja, de modo que las mujeres que habitan en estos lugares y que son afectadas por la violencia tienden a tener menos recursos para salir de dicha situación. Por tanto, es de suma importancia que existan programas sociales que atiendan a esta población, brindándoles los recursos que requieren.

En este sentido, el trabajo de las Unidades Móviles que se trasladan día tras día a estos lugares es importante y necesario, sin embargo, hay que reconocer que las acciones de orientación, sensibilización y canalización que forman parte del servicio de atención del PAIMEF no incluye acciones que, de manera concreta, permitan empoderar plenamente a las usuarias para ejercer sus derechos, principalmente el referente al acceso a una vida libre de violencia.

Una de las principales razones por las cuales no se puede afirmar que se cumple con este objetivo es que en las pláticas de sensibilización y orientación no se menciona el tema del empoderamiento, de modo que las usuarias no reciben ninguna información al respecto, siendo que uno de los primeros requisitos para conseguir empoderarse esto es apropiarse del término y conocer sus implicaciones y alcances. Asimismo, se pone en duda que el propio personal de PAIMEF conozca o maneje este concepto en sus actividades ya cuentan con un nivel superficial de conocimiento sobre el tema derivado de la capacitación inicial que reciben al ser contratadas.

Asimismo, es necesario mencionar que, en su mayoría, las personas contratadas para trabajar en las Unidades Móviles son recién egresadas del pregrado que carecen de experiencia laboral, además de que egresaron de licenciaturas que no incluyen temas de género en sus planes de estudio, por lo que asume que no cuentan con la formación requerida para abordar el

tema del empoderamiento y conseguir qué, mediante su intervención, las usuarias del programa logren empoderarse.

Si bien cierto que la Secretaría de las Mujeres capacita a este personal al momento de contratarlo y antes de salir al campo, dicha capacitación se enfoca en explicar las funciones de la misma dependencia y conceptos básicos como género, sexo, tipos y modalidades de violencia, el procedimiento de las canalizaciones, y esto mismo es lo que el personal reproduce en sus charlas. En ningún momento se habla en las capacitaciones sobre el empoderamiento. Es claro que si no se trata el tema ni se realizan acciones que favorezcan que se dé dicho proceso, este objetivo no se puede lograr.

Según indican las informantes, son pocas las usuarias que salen del círculo de violencia, muchas menos las que se logran empoderar para vivir una vida libre de violencia. Esto se debe principalmente a que no cuentan plenamente con los recursos contextuales económicos y políticos, como son condiciones materiales de vida y redes de apoyo institucionales e informales; ni logrado desarrollar este proceso en lo personal pues es difícil que se logre mediante sesiones breves y esporádicas. En este punto es necesario recordar que el proceso es largo y complejo pues “incluye cogniciones, emociones, sentimientos y conductas que conducen a un alto o bajo sentido de empoderamiento” (Costeira, Cazares y Herrera, 2022, p. 10).

En cuanto al papel que tiene el PAIMEF para abatir este problema y su forma de operar, las informantes le atribuyen los resultados negativos a una falta de seguimiento en los procesos lo cual se debe no solo a las características de modelo de operación, sino también a las condiciones laborales del personal, ya que es contratado por honorarios lo cual significa que las profesionales no ocupan un puesto fijo, ni reciban prestaciones laborales, lo cual provoca a una rotación constante de personal.

Esta situación limita el seguimiento de los procesos de las mujeres (usuarias) que se han atendido. La falta de seguimiento provoca que la continuidad en la atención y el apoyo a las mujeres en situación de violencia se vea comprometida, ello se debe a que la rotación constante de profesionales dificulta el establecimiento de relaciones de confianza, así como la comprensión profunda de la situación de cada usuaria. Además, la falta de continuidad en la atención puede generar interrupciones en los procesos terapéuticos y legales, afectando la efectividad de las intervenciones y la capacidad de las mujeres para superar la violencia que están experimentando.

Para solucionar esta problemática se requiere implementar estrategias que garanticen la estabilidad y continuidad en la atención ofrecida por las Unidades Móviles. Esto podría incluir la creación de programas de capacitación específicos para las y los profesionales, así como la implementación de políticas que fomenten la retención de personal calificado. Además, se podría explorar la posibilidad de establecer sistemas de seguimiento más efectivos, como la asignación de coordinadores de casos que permanezcan constantes, facilitando la comunicación y coordinación entre las y los diferentes profesionales involucrados en la atención a cada mujer.

Por su parte, el modelo de atención enfocado a la orientación y la sensibilización presenta limitantes, lo anterior se reafirma mediante el análisis que se realizó a través de la contrastación entre dicho modelo y el objetivo central de PAIMEF. Al ser atendidas por las Unidades Móviles, las mujeres reciben atención en tres ámbitos: el psicológico, el legal y el del trabajo social, además, pueden ser canalizadas para ser atendidas en instituciones especializadas o ser trasladadas a un albergue. Quienes no están en una situación tan grave, mediante las charlas que reciben, pueden llegar a identificar los tipos de violencia y conocer sus derechos humanos. Estas acciones son valiosas y de utilidad, sin embargo, no se desarrollan estrategias concretas para que las mujeres sean capaces de empoderarse.

Por tanto, se puede afirmar que el objetivo central del programa no se cumple en su totalidad mediante la operación de las Unidades Móviles. Algo que es importante destacar es que, si bien, el programa PAIMEF define qué es el empoderamiento para una vida libre de violencia, en sus reglas de operación no explica de manera precisa los mecanismos, acciones o procedimientos exactos mediante los cuales la operación del programa, a través del modelo de atención de las Unidades Móviles, conducirá al empoderamiento de las mujeres que atiende y a que salgan de las situaciones de violencia que viven. Esto es relevante, ya que, como lo señala Rowlands (1997), “la falla en explorar los detalles prácticos de cómo se puede alcanzar el empoderamiento debilita considerablemente el valor del concepto como una herramienta de análisis o como parte de una estrategia para el cambio” (p. 8)¹⁶.

16 Traducción propia. Original: “The failure to define and explore the practical details of how empowerment can be achieved considerably weakens the value of the concept as a tool for analysis or as part of a strategy for change”.

Si bien son un acercamiento a la problemática social de la violencia contra las mujeres, surge un problema, ya que los resultados del PAIMEF que se publican se quedan sólo en cifras de usuarias que nutren una base de datos de un proyecto llamado Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANAVIM), el cual crea expedientes electrónicos únicos para cada mujer en situación de violencia, salvaguardando la información personal recopilada por las instancias involucradas, que después serán utilizados en boletines, diagnósticos o informes que la misma SEMUJER realiza y publica.

La recopilación de datos la realizan las y los integrantes de las Unidades Móviles quienes elaboran informes mensuales con base en la información recabada diariamente. En dichos informes se anotan los datos del lugar y los servicios prestados por sexo, grupo de edad, rezago social del municipio, el número de personas sensibilizadas y que recibieron información. Cada profesional destaca las necesidades detectadas, obstáculos, fortalezas, posibles líneas de trabajo, así como observaciones generales. Este informe es revisado y firmado por la coordinadora del PAIMEF, la subdirectora de los Derechos de las Mujeres y la encargada de la Secretaría de las Mujeres en turno.

Un efecto negativo de la realización de este tipo de informes es que provoca que el trabajo de las Unidades Móviles sea valorado con base en la cantidad de mujeres que atienden, es decir, prevalece un enfoque centrado en las cifras. La presión por alcanzar metas numéricas puede resultar en una atención menos enfocada en las necesidades individuales de las mujeres, lo que compromete la integralidad y eficacia de los servicios. Para contrarrestar este efecto negativo, es crucial adoptar un enfoque más orientado a evaluar lo que logran las mujeres gracias al trabajo de las Unidades Móviles, de este modo se puede asegurar que no se mida solamente su alcance en términos del número de mujeres atendidas, sino también su capacidad para generar un impacto positivo y sostenible en la vida de las mujeres afectadas por la violencia.

Mientras que para que asegurar el cumplimiento del objetivo de empoderar a las mujeres para que accedan a una vida libre de violencia sería necesario que el modelo de atención vaya más allá de la orientación y sensibilización e incluya procesos educativos mediante los cuales se brinde a la población femenina vulnerable las herramientas para desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan acceder a recursos y fortalecer su autonomía. Estos procesos educativos deberían abordar no solo la prevención de la violencia, sino también la promoción de la igualdad de género y el fomento de una cultura de respeto mutuo.

Por último, es necesario mencionar que el programa PAIMEF atiende solamente a mujeres, en sus lineamientos de operación no se menciona a los hombres. Como señala, Colín (2107) “la mayoría de políticas sobre temas de género no hacen mención a las masculinidades, ni involucran a hombres y niños como beneficiarios y como agentes del poder” (p. 54). Esta es una limitación muy importante ya que los hombres suelen ser quienes ejercen violencias sobre las mujeres sobre todo en el contexto familiar y de pareja. No incluirlos en estos programas demuestra una visión sesgada de las políticas con perspectiva de género donde se considera que estas solamente atañen a la población femenina, cuando se entiende que, en las acciones para prevenir y erradicar la violencia impulsadas por el Estado, se debe incluir a toda la población y que los varones agresores también requieren de intervenciones y modelos de atención específicos para modificar sus conductas y las creencias que motivan dichas conductas.

7. CONCLUSIONES

PAIMEF es un programa social que se implementa a nivel nacional bajo reglas de operación anual a favor de las mujeres, cuyo objetivo primordial es empoderar a las mujeres por medios de pláticas de sensibilización y orientación. En el estado de Zacatecas, PAIMEF se incorporó al Instituto de la Mujer Zacatecana (INMUZA)¹⁷, para promover la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas, para dar respuesta al problema social que estaba y está presente, y, por tanto, es competencia de todos los espacios administrativos de gobierno y de instituciones que respaldan la seguridad integral de las mujeres, es decir, en lo físico, psicológica, económica, jurídica y patrimonial. En el contexto actual, la SEMUJER trabaja con el PAIMEF en el proyecto: “Programa anual para Prevenir y Atender la violencia contra las mujeres”; cuya finalidad es el sensibilizar, orientar y atender a las mujeres por medio de una educación informal que brindan las y los profesionales en el campo legal, de trabajo social y psicológico; con el objetivo de que conozcan su derecho humano: vivir una vida libre de violencia

Mediante el análisis realizado en este artículo se encontró que, con el trabajo que realizan las Unidades Móviles se cumple el objetivo uno de los objetivos específicos del PAIMEF que es otorgar servicios de orientación y

17 Organismo público creado durante la administración de Amalia Dolores García Medina, gobernadora del estado de Zacatecas de 1998 a 2004.

atención integral especializada de trabajo social, psicología y jurídica para lograr empoderar a las mujeres que viven violencia. Al ser la violencia contra las mujeres un problema cultural, que tiene una relación directa con los procesos de socialización y educación de las personas, así como un orden social que legitima y mantiene creencias y prácticas sexistas es necesario romper con los estereotipos y roles de género para lograr una sociedad más igualitaria. Es ahí, donde las Unidades Móviles tienen su campo de actuación e intervienen mediante las charlas de sensibilización.

Con base en lo anterior se puede afirmar que el trabajo de estas unidades es importante y tiene un impacto a nivel comunitario, sin embargo, como producto del trabajo de las unidades no se logra que las mujeres se empoderen como tal ya que se requiere romper el círculo de violencia y, para ello, es necesario ir más allá de estas pláticas de sensibilización, orientación y atención. Lo que se requiere es educar a la población (que incluye también a los hombres) de manera continua, es decir, se requiere realizar acciones educativas, las cuales no contempla en la actualidad este programa. En suma, para empoderar a las mujeres y garantizar que puedan acceder a una vida libre de violencia es esencial incorporar un enfoque integral que vaya más allá de la sensibilización y la orientación, incorporando procesos educativos que contribuyan a construir bases sólidas para su bienestar y desarrollo a largo plazo.

Asimismo, un área de oportunidad que sería necesario atender para que el mejor funcionamiento de este programa es reforzar la capacitación del personal, asegurar su permanencia y mejores condiciones laborales, y dar un mejor seguimiento a los casos para garantizar la eficacia del programa mediante la promoción de un entorno de apoyo continuo y sostenible que contribuya a la recuperación integral de las mujeres afectadas.

Unas de las limitaciones de este estudio es que no se incorporó la percepción de las beneficiarias del programa. Sería de especial interés conocer la percepción de las mujeres atendidas para conocer su perspectiva y experiencia al recibir los servicios de las Unidades Móviles, sin embargo, el acceso a la información sobre la operación de este programa es muy restringido, además de que los datos personales de las usuarias no se hacen públicos para mantener su anonimato y evitar la revictimización, lo cual dificulta su localización. Aun así, se plantea la posibilidad de que en un futuro se pueda trabajar con esta población para poder tener acceso a información más concreta sobre la percepción de las usuarias respecto al modelo de atención y de qué manera o en qué medida.

Para finalizar se puede decir que las medidas tomadas por el gobierno mexicano reconocen a la violencia contra las mujeres como un problema

público y refrendan su compromiso con la población, sin embargo, se requieren más acciones para impulsar políticas de prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres donde participen actores en lo educativo y cultural. En el contexto latinoamericano, donde las manifestaciones de violencia contra la mujer son una preocupación constante, la comprensión de la eficacia de las estrategias gubernamentales se vuelve esencial. En este sentido, destacamos la necesidad de realizar más investigaciones que analicen la relación entre la legislación existente, las instituciones encargadas de su implementación a través de programas sociales y los resultados obtenidos en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres.

8. REFERENCIAS

- Aramburo, Denisse. y Dorantes, Jeysira Jacqueline. 2018. Las políticas orientadas hacia la erradicación de la violencia contra las mujeres. *Sociogénesis Revista Digital de Divulgación Científica*, (1). <https://www.uv.mx/sociogenesis/1/divulgacion-politicas-publicas-orientadas-hacia-la-erradicacion-de-la-violencia-contra-las-mujeres/>
- Banco Estatal de Datos e Información Sobre Casos de Violencia (BANEVIM) 2023. Recuperado de <https://www.zacatecas.gob.mx/gobierno/dependencias/semujer/>
- Banco Estatal de Datos e Información Sobre Casos de Violencia (BANEVIM) 2023. Recuperado de: <https://banevim.zacatecas.gob.mx/banevim/wp-content/uploads/2023/11/Octubre.pdf>
- Colín, Alma Rosa. 2017. *La desigualdad de género comienza en la infancia: manual teórico-metodológico para transversalizar la perspectiva de género en la programación con enfoque sobre derechos de la infancia*. Red por los Derechos de la Infancia en México. https://www.observatoriodelainfancia.es/oia/esp/documentos_ficha.aspx?id=5850
- Contraloría Social 2023. Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF). https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/825463/2_Triplico_CS_PAIMEF_2023.pdf#:~:text=%C2%BFCu%C3%A1l%20es%20el%20presupuesto%202023%20para%20el%20PAIMEF%3F,Social%20corresponde%20al%2040%25%20de%20este%20recurso%20total.
- Córdova, María Ysabel. 2022. Políticas públicas y violencia contra la mujer, Huánuco, 2021. (Tesis de Maestría). Lima Perú, Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89090>

- Costeira-Cuevas, Karina, Cazarez-Palacios, Itzia. y Herrera-Mijangos, Santos. 2022. Procesos de empoderamiento en mujeres que transitaron por un refugio en México. *Psicumex*, 12: 2-29. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v12i1.491>
- Diario Oficial de Federación (DOF). 2022. Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF), para el ejercicio fiscal 2023. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5675915yfecha=28/12/2022#gsc.tab=0
- Essayag, Sebastián. 2018. Políticas públicas y planes nacionales de violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe. *Revista Estatal de Políticas Públicas* 4(2): 110-127. <http://dx.doi.org/0719-6296.2018.51740>
- Ferro, Arturo; Idme, Walter; Escalante, Jenner Benjamín; Lescano, Galia Susana y Espitia, Romy Kukuly. 2022. Implementación de políticas públicas de género en la violencia contra la mujer. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 6(5): 287-303. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3075
- Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer. 1994. *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/10287/2_BELEM_DO_PARA_OEA_1994.pdf
- García, Ricardo. 2017. La importancia de diseñar políticas para la prevención, sanción y erradicación de la violencia hacia la mujer en el estado de Oaxaca. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies* 5: 33-46. doi.org/10.15366/jfgws2017.5
- Herrera, Cristina; Juárez, Clara; Vargas, Mauro; Torres, Marta y Villalobos, Aremis. 2012. Políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en México. En Instituto Nacional de las Mujeres 2012. *Género y desarrollo II. Investigación para la igualdad sustantiva de las mujeres*, 153-176. México: INMUJERES.
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI). 2021. Encuesta Nacional Sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/32_zacatecas.pdf
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI). 2021. Violencia contra las mujeres en México. <https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/vcmm/>

- Jongitud, Jaqueline. 2001. El derecho al desarrollo como derecho humano: entre el deber, el ser y la necesidad. En *Cuadernos Const. de la Cátedra Fadia Furió Ceriol* (36/37): 215-235.
- Lagarde, Marcela. 1997 *Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres*. Puntos de Encuentro.
- Larrañaga, Mertex y Jubeto, Yolanda. 2013. El desarrollo humano desde la equidad de género: un proceso en construcción. En Román, B. y de Castro, G. (Ed.). *Cambio social y cooperación en el siglo XXI* (pp. 95-112). España: Universitat de Barcelona.
- Mendieta, Lourdes. 2022. Políticas públicas contra la violencia de género y los problemas para su implementación: Caso de análisis Guayaquil-Ecuador Ehquidad. *Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social* (17): 211-244.
<https://doi.org/10.15257/ehquidad.2022.0008>
- Montoya, Paula Andrea y Cogollo, Sonia Natalia (Comps.). 2018. *Situaciones y retos de la investigación en Latinoamérica*. Universidad Católica Luis Amigo.
- Murguialday, Clara; Pérez, Karlos y Eizagirre, Marlen. 2012. *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*.
<https://www.dicc.hegoa.ehu.eus/listar/mostrar/86>
- Naciones Unidas. 1979. *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*.
https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/sites/default/files/cedaw/archivos/2021-11/convencion_discriminacion.pdf
- Naciones Unidas. 1995. *Declaración y plataforma de acción de Beijing. Declaración política y documentos de resultados de Beijing+5*.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/255666/Tratado_de_Beijing.pdf
- Naciones Unidas. 2015. *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*.
<https://www.gob.mx/agenda2030/documentos/resolucion-de-las-naciones-unidas-para-la-adopcion-de-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible?state=published>
- Orsini, Marta. 2012. El concepto de empoderamiento en los estudios de género y en la prensa femenina. Ponencia presentada en el I Congreso Internacional de Comunicación y Género, Sevilla, España.
- Rowlands, Jo. 1997. *Questioning empowerment. Working with women in Honduras*. Oxfam.
- Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) (s/a) Diagnóstico y Propuesta de Atención. Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas, PAIMEF. México: SEDESOL.

- Secretaría de las Mujeres (SEMUJER). Camino hacia la Igualdad. Inspiración entonces y ahora. Memorias de Semujer 1999-2019. Zacatecas: Gobierno del Estado de Zacatecas. <https://semujer.zacatecas.gob.mx/pdf/libros/Memorias%20Semujer%201999-2019.pdf>.
- Secretaría del Bienestar (SB). 2020. Diagnóstico del Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas. PAIMEF. México: Secretaría del Bienestar / Instituto Nacional de Desarrollo Social. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/614131/DIAGNOSTICO_PAIMEF_2020.pdf
- Torres, Marta. 2004. El marco legal de la violencia de género: avances y desafíos. En Fernández, Teresa. (Coord.). *Violencia contra la mujer en México*, 99-116. México: Comisión Nacional de Derechos Humanos. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/SeminarioCETis/Documentos/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/7_violencia/17.pdf
- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y Secretaría de Gobernación. 2016. Programa Universitario de Estudios de Género. El costo de la violencia contra las mujeres en México. https://oig.cepal.org/sites/default/files/el_costo_de_la_violencia_contra_las_mujeres_en_mexico.pdf
- United Nations Development Fund for Women (UNIFEM) *Women's Empowerment Principles*. https://www.un.org/en/ecosoc/newfunct/pdf/womens_empowerment_principles_ppt_for_29_mar_briefing-without_notes.pdf
- Yuni, José Alberto y Urbano, Claudio Ariel. 2014. *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Córdoba: Brujas.



Recibido: 7/03/2024

Aceptado: 25/04/2024

Trabajadoras mexicanas indocumentadas en California: redes para afrontar duelo migratorio

Undocumented Mexican Workers in California: Networks to Cope with Migratory Grief

Elena Bandrés Goldáraz¹ / bandres@unizar.es 

¹ Universidad de Zaragoza

Resumen: Esta investigación explora las estrategias de resistencia emocional de mujeres inmigrantes indocumentadas en California, Estados Unidos, que llevan entre doce y treinta y tres años viviendo en el país. A pesar de su invisibilidad legal y ciudadana y a pesar de su ausencia en las narrativas migratorias donde el hombre sigue siendo la referencia, estas mujeres tienen vidas plenas, sueños y proyectos vitales no incorporados en el discurso académico. Método: Mediante entrevistas a once participantes, se aplica y desarrolla una Teoría Fundamentada Constructivista para intentar comprender los mecanismos de supervivencia en un territorio hostil debido a la falta de papeles que legalicen su vida en EE. UU. Una metodología enmarcada en la investigación cualitativa donde, a partir de los datos obtenidos, se crean categorías necesarias para explicar el objeto investigado y ofrecer soluciones. Conclusiones: Se averigua que la esperanza de brindar un mejor futuro a sus hijos e hijas y la construcción de redes de amistad con otras mujeres, respaldadas por Organizaciones de la Sociedad Civil, son fundamentales para afrontar el miedo permanente a la deportación y para poder superar el estrés traumático que muchas afirman seguir viviendo. Esta malla social se incrusta también en las organizaciones de la sociedad civil (OSC) en las que no sólo reciben ayuda, sino que les sirve como soporte para su propio desarrollo personal e intelectual al generar sinergias y recursos que obtienen de manera altruista. También les ayuda a sobrellevar el doble duelo migratorio, al no poder volver a México para ver a sus familiares. Es también altruista la dedicación de estas mujeres al voluntariado social por lo que la participación en la esfera pública, paradójicamente, a pesar de no tener papeles es cada vez mayor.

Palabras Clave: Migración Femenina, Inmigrantes indocumentadas, México, Estados Unidos, OSC.

Abstract: This research explores the emotional resistance strategies of undocumented immigrant women in California, United States, who have been living in the country for between twelve and thirty-three years. Despite their legal and citizenship invisibility and despite their absence in migration narratives where men continue to be the reference, these women have full lives, dreams and life projects that are not incorporated in the academic discourse. Method: Through interviews with eleven participants, a Constructivist Grounded Theory is applied and developed to try to understand the mechanisms of survival in a hostile territory due to the lack of papers that legalize their life in the USA. A methodology framed in qualitative research where, from the data obtained, categories necessary to explain the investigated object and offer solutions are created. Conclusions: It is found out that the hope of providing a better future for their sons and daughters and the construction of friendship networks with other women, supported by Civil Society Organizations, are fundamental to face the stress and permanent fear of deportation and to be able to overcome the traumatic stress that many claim to continue living. This social mesh is also embedded in civil society organizations (CSOs) where they not only receive help, but also serve as a support for their own personal and intellectual development by generating synergies and resources that they obtain in a variety of ways.

Keywords: Female Migration, Undocumented immigrants, Mexico, United States, CSO.

1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centra en la experiencia de vida de once mujeres trabajadoras, inmigrantes mexicanas en el estado de California, EE. UU., que llevan entre doce y treinta y tres años en ese país y sin obtener, salvo dos de ellas, los papeles que les otorguen la ansiada situación de legalidad. Se trata de reflejar cuál es su estado emocional tras sus experiencias migratorias desde el punto de vista de la subjetividad, en el concepto tratado por Lagarde (1996) y cuál es la relación que mantienen con un Estado que lleva 40 años sin adecuar la legislación a pesar de los intentos fallidos en el Congreso para legalizar a los y las trabajadoras indocumentadas porque como afirma Massey y Pren (2013) “el aumento de inmigración indocumentada en los Estados Unidos y el incremento de la población sin papeles son un producto de políticas migratorias y fronterizas mal concebidas”.

Se presentan, en esta investigación, las estrategias de estas mujeres para enfrentarse a los problemas generados por la falta de documentación legal, para sobrevivir laboralmente y para llevar a cabo su desarrollo personal y su proyecto de vida bajo la amenaza constante de la deportación, además de conocer cómo afrontan los desafíos actuales que exige la sociedad digital, en principio otra barrera más por falta de formación y desconocimiento del idioma.

Aunque existan ciertas ayudas a nivel Estatal y Federal para personas inmigrantes indocumentadas, las mujeres inmigrantes en situación de irregularidad no sólo son mujeres invisibles a efectos legales, sino que, como afirma Vega Varela (2023) en el informe del *Gender Equity Policy Institute* (GEPI) sus vidas, sus trabajos y sus aspiraciones no se tienen en cuenta en el debate nacional sobre la inmigración porque se consideran a los hombres inmigrantes como la norma. Y en esta línea se pronuncia el Fondo de Población de Naciones Unidas sobre las migraciones (2018) cuando dice que “mientras los responsables de las políticas luchan por comprender cómo estos desplazamientos masivos afectan a las sociedades, las economías, la seguridad y la sostenibilidad, las necesidades de las mujeres y las niñas pasan totalmente inadvertidas”.

De los 4,7 a 5 millones de mujeres inmigrantes indocumentadas que viven en Estados Unidos, dos de cada tres son de origen latino y, cuatro de cada diez, provienen de México (Vega Varela, 2023). La población hispana en EE. UU. superó los 59 millones de inmigrantes, de los que aproximadamente el 62% son de origen mexicano y con residencia, mayoritariamente en California, según los datos del último censo de 2020 de la *States Census Bureau* (2023). Por otro lado, es una población migrante

que está ayudando a bajar la media de edad, ya que más de la mitad de las personas californianas menores de 24 años son de origen latino (Johnson et al., 2023). Casi la mitad de las mujeres indocumentadas en los Estados Unidos son madres de niños y niñas en edad escolar. “En total, progenitores indocumentados están criando a 6.3 millones de niños menores de 18 años, de los que al menos 5.1 millones nacieron en los EE. UU.” (Vega Varela 2023:5).

El trabajador/a inmigrante sin documentación se define por la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todas las personas trabajadoras migratorias y de sus familiares, en su artículo 5 (ONU, 1990), como las personas que “no han sido autorizadas a ingresar, a permanecer y a ejercer una actividad remunerada en el Estado de empleo de conformidad con las leyes de ese Estado y los acuerdos internacionales en que ese Estado sea parte”. La contradicción se vislumbra cuando estas personas llevan años trabajando en la misma empresa en su país de acogida, pero su situación de irregularidad condiciona sus vidas convirtiéndolas en una carrera de obstáculos incompatibles con la Declaración de los Derechos Humanos. No se tiene en cuenta su artículo seis, (Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica) cuando a estas trabajadoras, madres la mayoría de niños y niñas norteamericanas, no se les reconoce esta personalidad a pesar de llevar tantos años construyendo comunidad y participando en la sociedad con trabajos que no desempeñan generalmente las personas oriundas de EE. UU. Existen dos argumentos centrales en cuestiones de la ciudadanía de la población inmigrante:

a) la visión de las aportaciones económicas que hacen al país, así como el bono demográfico que representan por lo que a cambio deben recibir un trato de ciudadanas y ciudadanos y, por otro lado,

b) la visión de la justicia social que va de la mano de los Derechos Humanos, es decir, independientemente de las aportaciones que hagan al país, deben tener derechos, laboral, social, de salud, a migrar, etc.

Estas personas inmigrantes sin documentación no sólo contribuyen en Estados Unidos en estas dos vertientes, sino que paradójicamente, también pagan impuestos fundamentalmente por la venta o alquiler de inmuebles, así como el pago a la Seguridad Social, a pesar de que no pueden beneficiarse de ello, según el *National Immigration Law Center* (2019). Y como dice Nussbaum,

“[...]el trabajo debe implicar la capacidad de que uno se comporte como un ser pensante, no solamente como parte del engranaje de una máquina, y debe poder

hacérselo junto a otros y frente a otros de manera que implique el reconocimiento mutuo de la condición humana. El trabajo de las mujeres suele carecer más a menudo de estas características que el de los hombres” (2002: 126).

El 16 de septiembre de 2016, 193 estados miembros de la ONU firmaron “la Declaración de Nueva York”, un plan para abordar los grandes movimientos de refugiados y migrantes, que expresa la voluntad política de dichos países para salvar vidas, proteger derechos y compartir responsabilidades a escala global. Entre los compromisos que se acordaron estaba el de “proteger los derechos humanos de todos los refugiados y migrantes, independientemente de su estatus. Esto incluye los derechos de las mujeres y las niñas y la promoción de su participación plena, igualitaria y significativa en la búsqueda de soluciones”.

2. ESTADO DE LA CUESTIÓN

Esta investigación cualitativa contrasta con la realizada a finales de 1980, cuando se puso en marcha el proyecto Cañón Zapata (Bustamante, 2000) en el que se entrevistaron durante once años en las ciudades mexicanas fronterizas con Estados Unidos a 136 008 personas en proceso de migrar de manera irregular a dicho país. Woo Morales tras realizar su investigación a través de este proyecto considera que se han tratado como temas candentes la participación de la mujer en el proceso migratorio; las causas por las que migran las mujeres; la tipología de mujeres migrantes indocumentadas y “la necesidad de estudiar a las mujeres migrantes y su participación en el mercado laboral en Estados Unidos, ante la necesidad de replantear la posición tradicional que concebía la emigración femenina en función principalmente de la reunificación familiar” (1995b: 70). Esta autora constató en 2007 que estaba aumentado el número de mujeres que migran de manera individual y Cárdenas *et al.* estudiaron este proceso en 2016 pero mucho más reducido que el proyecto Cañón Zapata.

Las mujeres han migrado desde siempre, aunque sólo es desde hace unos años cuando se ha puesto el foco en sus procesos de migración (Hondagneu-Sotelo, 2018). Gallego Ranedo (2005) asegura que se puede hablar de auténticos circuitos migratorios porque

“[...]la emigración/inmigración es un proceso que se va configurando constantemente ya que es dinámico, a la par que complejo, por lo tanto, no es situacionista, pues no empieza cuando alguien sale de su país y termina cuando llega a destino, sino que se inicia mucho antes de que las personas se desplacen y se mantiene, aún en generaciones sucesivas, después del hecho puntual de llegar a un determinado espacio”.

Budiman et. al. (2020) muestran que en 1960 ya se registraba que el porcentaje de mujeres migrantes era ligeramente superior al de hombres, un dato que ha seguido aumentando hasta el 51.8% a pesar de la disminución de las décadas de 2000 y 2010. Y no sólo ha crecido el número de mujeres mexicanas migrantes, sino que ha habido un cambio “en su perfil, más de soporte económico que de dependiente” (Gaspar y Chávez, 2016: 143).

De acuerdo con Woo Morales (1995a) en la década de 1970 entre el 35 y 52% de las personas originarias de México que carecían de documentos legales eran mujeres, pero las mujeres no eran objeto de investigación y no será hasta la década siguiente cuando se originen los estudios específicos sobre la mujer mexicana que emigra hacia Estados Unidos. Hernández realiza una radiografía sobre los estudios que focalizan su atención en las mujeres migrantes hasta 2005 para afirmar que

“[...]la participación de las mujeres, así como la forma en que la variable género interviene en la migración, han quedado todavía marginadas dentro de las investigaciones, predominando la imagen de las mujeres sólo como sujetos pasivos, amantes de su entorno, sin toma de decisiones y acompañantes del verdadero sujeto de estudio: el migrante masculino” (2005: 200).

Una necesidad que recogen Ángeles y Rojas cuando estudian el proceso migratorio femenino internacional en la frontera sur de México al afirmar que es necesario “conocer y entender, a fin de cuentas, las características del proceso y el significado de la experiencia migratoria que las mujeres viven de acuerdo con sus condiciones específicas” (2000: 147).

Un punto de vista que puede ser ampliado desde la perspectiva de la interseccionalidad es recogido por Parella y Reyes (2019: 89) cuando afirman que sirve para un gran número de los trabajos que se inician en los años 80 sobre género y migración y que adoptan inicialmente el enfoque de la “triple discriminación” en relación con clase, origen étnico-racial y género como formas de subordinación y el enfoque de la interseccionalidad constituye una alternativa crítica hacia estas aproximaciones aditivas”. El enfoque de la interseccionalidad (término acuñado por Kimberlé Crenshaw (1989: 149), refiriéndose a la discriminación a las mujeres de raza negra se ha vuelto, según Parella y Reyes (2019: 86) “una perspectiva central en los estudios actuales que pretenden teorizar sobre el vínculo entre género y migraciones”.

Esta experiencia migratoria es estudiada en la década de los 90 a través de dos líneas de investigación: “por un lado, las orientadas a destacar la importancia de las mujeres migrantes en el mercado laboral norteamericano, y por otro, las que analizan las relaciones de género y

patriarcales como elementos centrales en el proceso migratorio” (Woo Morales, 1995a: 141).

En esta línea, Godoy (2007) considera que “las migraciones influyen en las relaciones de género, ya sea afianzando las desigualdades y roles tradicionales, o bien desafiándolos”. Pero no solo en las relaciones de género, sino que también afectan a estas personas porque, como toda experiencia humana, la migración cambia a las personas, más si estos procesos migratorios han generado peligros y violencias extremas que dejan huellas traumatizantes.

Uno de los traumas que sufren las mujeres migrantes, en el caso de tener hijos, es afrontar la separación si deciden dejarlos en su lugar de origen. Esta situación da lugar, como afirma Monreal et al. (2019: 95-96) a “nuevas formas familiares como la familia transnacional y del desarrollo de cadenas y redes de cuidado, fundamentalmente femeninas”.

Vivir en Estados Unidos sin tener papeles confiere más elementos de vulnerabilidad que, como afirma Sánchez Uzcátegui (2023) “están íntimamente ligadas a la globalización del sistema capitalista y se basan en la segmentación generalizada del mercado laboral”.

Volviendo al estudio GEPI (Vega Varela, 2023) las mujeres inmigrantes indocumentadas sufren una doble discriminación respecto a la brecha salarial. Por un lado, como trabajadoras ya que por lo general cobran no sólo menos que una trabajadora nativa (y estas cobran menos que los hombres nativos), sino que cobran menos que un trabajador en su misma situación, incluso cuando desempeñan el mismo trabajo. Simón y Murillo (2014) estudian estas realidades en las trabajadoras inmigrantes en España y muestran la existencia de esta doble discriminación que se perpetúa en el tiempo.

Otra de las piezas que caracteriza la situación de las personas inmigrantes indocumentadas en Estados Unidos es la falta de libertad para salir del país y visitar a sus familias en México o para moverse con tranquilidad por su propio estado. Estas mujeres viven como una tortura no poder volver a su país de origen a visitar a sus familias. De hecho, la nueva familia transnacional queda troncada al no poder salir del país y esto es una de las causas de que su salud mental se resienta al sufrir de depresión o ansiedad, como recoge Clairgue (2012: 10). Al duelo migratorio se le suma el duelo por la amenaza constante y la falta de libertad. El duelo migratorio para las mujeres contiene dimensiones emocionales, psicosociales y culturales que no se tienen en cuenta.

Como ya se ha visto, son diversas las causas por las que una mujer decide abandonar su país de origen para trasladarse a otro. Boyd y Grieco

(2003) se preguntan de qué manera se involucra el género en el proceso migratorio porque como recogen Cárdenas-Rodríguez et. al. (2016) las mujeres deben “vencer las fronteras visibles e invisibles de los controles familiares, la tradición y las costumbres”.

Woo Morales considera que las mujeres comenzaron a lograr importancia numérica en los procesos migratorios a Estados Unidos

“[...]después de la aprobación de las reformas a la Ley de Inmigración de Estados Unidos (IRCA) en octubre de 1986, más conocida como Simpson-Rodino y, en la década de 1980 se inicia una nueva etapa en los estudios sobre la mujer migrante desde una perspectiva de género” (1997: 140).

Actualmente, el sistema de inmigración norteamericano está colapsado en la atención a las personas que llevan intentando arreglar su situación irregular desde hace años. El gobierno de Joe Biden puso en marcha varias medidas para reformar el sistema legal de inmigración del país, como el proyecto de ley HR 1511, actualmente en el Congreso y cuya aprobación permitiría que unos “8 millones de personas que carecen de estatus migratorio legal pudieran recibir asistencia médica y solicitar residencia permanente”, como recoge Hay (2023).

3. MÉTODO

Este trabajo es fruto de una estancia de investigación en *la Santa Rosa Junior College* de California, durante los meses de julio y agosto de 2023, cuyo objetivo inicial era estudiar el grado de alfabetización mediática en las mujeres latinas inmigrantes en Estados Unidos. En esas primeras tomas de contacto se descubrió que los conocimientos en competencias digitales de comunicación básicas eran más bien escasos tras intentar aplicar el test Ikanos para determinar el grado de conocimiento. Pero también empezamos a descubrir cómo vivían estas mujeres; cuáles eran sus problemas y necesidades, por lo que, además de la falta de habilidades para la educomunicación digital, consideramos que se hacía más necesaria realizar una investigación sobre las tensiones constantes generadas por su estatus de irregularidad, a pesar de llevar años solicitando su naturalización.

De las once mujeres dispuestas a participar (todas ellas casualmente mexicanas), nueve carecían del estatus migratorio legal y dos habían logrado la ciudadanía estadounidense, una por haberse casado con un norteamericano, también de origen mexicano y otra por ser víctima de violencia de género. Tras varias reuniones para plantear el objeto de la investigación, se eligió llevar a cabo el estudio a través de la Teoría

Fundamentada en la que obtendríamos los datos con la realización de entrevistas personalizadas. Una metodología cualitativa que considera el contacto personal y las entrevistas en profundidad, abiertas y semiestructuradas como medio óptimo para lograr los datos y opiniones de las mujeres que iban a formar parte de la muestra. Como afirma Taylor y Bodgan (1987: 20) “en las entrevistas en profundidad siguen el modelo de una conversación normal, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas”.

También se utilizó un enfoque feminista porque, conviniendo con Sandra Harding (1995: 7), nuestra investigación pretende ir contracorriente de la filosofía tradicional de la ciencia para evidenciar que el origen de los problemas o hipótesis científicas son tan importantes como los resultados de la investigación. La metodología asume los principios de la investigación feminista porque tras conocer las experiencias de estas mujeres, nos planteamos la necesidad que apunta Jiménez Cortés (2021) de pensar en las consecuencias y por eso también nos hicimos la pregunta de cómo podríamos contribuir con esta investigación a ayudar a estas mujeres, para lo que aplicamos lo que Bartra (1999: 73) califica como “punto de vista feminista” y que consiste en analizar y cuestionar las estructuras de poder, las normas sociales y las relaciones de género desde una óptica de igualdad y justicia para las mujeres.

También conocimos a más mujeres en la marcha de 40 millas, entre la ciudad de Petaluma y San Francisco, organizada del 5 al 8 de agosto de 2023, por la Coalición del Norte de California para una Reforma Migratoria Justa (Hay, 2023) en la que terminamos ayudando en la organización durante el primer día de la marcha y realizando en su integridad el recorrido entre Petaluma y Novato. Y, además de tomar parte en esta protesta histórica, también asistimos a diferentes actividades en las que estuvieron presentes algunas de estas mismas mujeres o conocimos a otras nuevas, como fue el festival Guelaguetza de 2 de julio de 2023 y la fiesta del 50 aniversario de Radio KBBF, el 23 de ese mismo mes, la primera radio bilingüe en español e inglés de Estados Unidos, con el fin de estrechar lazos y conocer más en profundidad sus vidas.

Y todo ello porque como afirma Kvale (2011: 12) “la investigación cualitativa pretende acercarse al mundo de *ahí fuera* (no en entornos de investigación especializada como los laboratorios) y entender, describir y algunas veces explicar fenómenos sociales desde el interior de varias maneras diferentes”.

Como aplicación cualitativa elegimos una de las tres corrientes de la Teoría Fundamentada como son, según Rieger (2018), “la Teoría

Fundamentada de Glaser (Glaser, 1978, 1992; Glaser y Strauss, 1967); la Teoría Fundamentada de Strauss (Corbin y Strauss, 2008, 2015; Strauss y Corbin, 1990, 1998) y la Teoría Constructivista Fundamentada (Charmaz, 2006, 2017)". Elegimos esta última porque sus métodos consisten en "pautas sistemáticas pero flexibles para recolectar y analizar datos cualitativos para construir teorías basadas en los datos mismos" (Charmaz, 2006). La TCF es una metodología que genera una teoría interpretativa que justifica las experiencias y acciones de quienes participan en ella. No se basa en la objetividad sino en una interpretación del fenómeno estudiado construida conjuntamente entre las personas protagonistas y quien investiga el fenómeno. Este tipo de investigación "aborda el poder, la desigualdad y la injusticia", Charmaz (2017).

Para llevar a cabo esta investigación se realizaron once entrevistas en profundidad a mujeres inmigrantes en el entorno de la ciudad de San Francisco, California, que han servido para obtener una radiografía de la situación que atraviesan estas mujeres inmigrantes, fundamentalmente sin permiso de residencia, respecto a su integración e interacción en la sociedad en la que viven, la mayoría desde hace más de doce años. Y, en esta línea surgieron diferentes ítems que resumimos en tres preguntas:

P1. ¿Puede el miedo a ser deportadas, en el caso de que no tengan aún los papeles, impedir que se desarrollen plenamente como personas en su comunidad del país de acogida?

P2. ¿Se integran social y tecnológicamente las mujeres inmigrantes, tanto documentadas como indocumentadas, para desarrollar su proyecto vital en la sociedad de acogida?

P3. ¿Qué hacen para sobrevivir física y anímicamente en el estado norteamericano ante la amenaza de deportación?

La TF se utiliza para conocer situaciones desconocidas. Tenemos muchos datos de mujeres migrantes, pero desconocemos cómo es su situación psicosocial en el entorno en el que viven y en el que se relacionan. Cómo interactúan con los colegios e institutos en los que cursan sus hijas e hijos; cómo son las relaciones sociales en su entorno; cuál es su situación en el acceso a la vivienda, los servicios de salud y su desarrollo integral como personas con una amenazante inseguridad jurídica.

Con los resultados se pretende establecer una teoría fundamentada para entender las dificultades de vida a las que se enfrentan estas mujeres, así como las situaciones de estrés y ansiedad que provoca la falta de una legislación justa para con estas trabajadoras. Dentro de esta estrategia se sitúa el aprendizaje de las tecnologías como motor de integración psicosocial y personal.

Charmaz (2017) apela a la autoconciencia de la persona investigadora para implicarse en la metodología y en la búsqueda de la información. Un concepto que se enraíza en la investigación feminista gracias al impulso de la ya citada Sandra Harding (1995) y al énfasis de Adele Clarke (2005), entre otras. La implicación consciente de quien investiga mejora el trabajo y profundiza en la flexibilidad que posee la investigación cualitativa. Pero, sobre todo, Charmaz (2017) defiende otra de las bondades que caracteriza a la teoría fundamentada constructivista y es que “permite repensar y reorientar el proceso de investigación”.

Las once mujeres contestaron a las diferentes preguntas abiertas y estructuradas en cuatro bloques encaminados, en primer lugar, a averiguar los datos básicos y todo lo relacionado con el viaje migratorio. En un segundo apartado se preguntó por los primeros años de su llegada. En un tercer bloque se preguntó por sus sentimientos y su situación y desarrollo como persona. Y por último se ha preguntado por cómo se sienten en Estados Unidos y cómo han gestionado sus problemas y dificultades.

El tratamiento de los datos se ha llevado a cabo con el programa informático de ATLAS.ti. que analiza datos no estructurados, es decir, que no pueden ser analizados por medios estadísticos.

La codificación se ha llevado a cabo siguiendo las tres fases de Strauss y Corbin (2002: 110) “codificación abierta, codificación axial y codificación selectiva”. En el primer paso para lograr la codificación abierta se han identificado los diferentes conceptos que han salido en las entrevistas como puede comprobarse en la figura 1. Se han etiquetado los textos transcritos, con ideas y palabras tras analizar e identificar sus contenidos porque, como afirma Charmaz, (2014) recogido en el manual de ATLAS.ti (s.f.) “la codificación destila datos, los clasifica y nos brinda una herramienta analítica para hacer comparaciones con otros segmentos de datos” (4). Los códigos creados a partir de la lectura de los documentos han sido finalmente 455.

Abuso laboral	Falta de valorización y reconocimiento
Alegrías	Familia en USA
Barreras	Frustración
Carencias	Hobbies
Consecuencias del estrés	No se siente de EE.UU.
Construye comunidad	Proceso migratorio
Cumple sus sueños	Quién le ayuda
Desilusión	Raíces en EE.UU.
Depresión	Se siente desubicada
Desilusión por querer dar más a la sociedad	Se siente discriminada
Edad	Sin tiempo personal para ella
Emprendimiento	Síndrome de Ulises
Entiende el inglés	Tiempo en EE.UU.
Esperando papeles	Trauma
Estresores	
Estudios	

Tabla 1. Distribución de todas las palabras iniciales establecidas en los datos recabados. Fuente: Elaboración propia con ATLAS.ti

En el segundo paso, en la codificación axial, se ha procedido a generar 12 categorías y subcategorías con las etiquetas creadas y tras determinar las relaciones establecidas se ha desarrollado una categoría central, como muestra la figura 2.

Redes de familiares y de amistades
Sentimiento
Trauma
Viaje migratorio
Salud mental
Hijos e hijas
Barreras
Construcción de Comunidad
Desarrollo personal
EE.UU.
Familia
Situación laboral
Edad
Apoyo

Tabla 2. Establecimiento de las categorías. Fuente: Elaboración propia con ATLAS.ti

3.1. Breve descripción de las mujeres participantes

Las emociones a flor de piel caracterizaron estas entrevistas, que se han anonimizado, cuyos resúmenes se exponen a continuación. Todas ellas son mexicanas, han emigrado de manera irregular con “coyotes” y la mayoría podrían ser reconocidas como refugiadas económicas, utilizando el término de Galeano (2018).

M1, 44 años. Llegó a EE. UU. hace 18 años y es de origen mixteco. No pudo estudiar porque su familia carecía de recursos, igual que su marido, y quiso irse a trabajar a la capital mexicana pero finalmente decidió emigrar al “Norte” (que es como denominan en México a Estados Unidos). El viaje migratorio fue bastante traumático y ya en Estados Unidos, donde nacieron sus dos hijos y su hija, se enfrentó a muchos problemas, incluyendo la muerte por enfermedad de su segundo hijo y el abuso sexual de un vecino a su hija de 5 años. Buscó ayuda para ella y para su hija y también para superar los problemas familiares generados por el carácter poco comunicativo de su marido, según esta mujer, a quien le hubiera gustado que este la apoyara en su decisión para cambiarse de domicilio con el fin de no tener que encontrarse con el abusador de su hija, pero finalmente, no lo hicieron. Ahora se siente parte de la comunidad de donde vive. Trabaja en la limpieza, pero también hace mucho voluntariado y quiere regresar a su pueblo en México. Tanto su hija, como ella han recibido terapia, pero considera que es insuficiente. Cree que la sociedad digital es otro reto en el que tiene que meterse.

M2, 53 años. Llegó por primera vez a Estados Unidos a los 20 años. Con estudios medios, ella y su marido, aún no tiene la tarjeta verde, lo que le impide volver al país en el caso de que quiera salir. Aun así, ha regresado a México tres veces. La segunda vez que cruzó la frontera estaba embarazada de su hija. En el tercer viaje de regreso fue arrestada cinco veces; fue muy traumático para ella y no ha vuelto desde entonces a México por miedo al regreso. Caminaron durante la noche, bajo la lluvia y sin comer durante casi tres días hasta llegar a Los Ángeles. Hace 15 años que no ve a su familia en México. Su madre está enferma y no puede ir a visitarla a EE. UU. Tiene tres hijas y un hijo de edades comprendidas entre los 29 y los 16 años que ha conseguido que vayan a la universidad. Ella se dedica a limpiar casas a destajo. Se siente muy unida a su esposo, a quien define como buen trabajador, buen padre, marido e hijo que ayuda a sus padres. Para ella la balanza es negativa ya que siente que ha perdido a su familia en México y no tiene esperanzas de cuándo podrá volver a verlos. No se siente integrada sino “acoplada” en la sociedad norteamericana. Se arrepiente de haber

emigrado porque, según sus palabras, no tenían necesidad de hacerlo, ante el costo de no ver a sus familias mexicanas.

M3, 43 años. Se define como mestiza, de abuela mixteca y abuelo español. Se ha enfrentado con las dificultades en Estados Unidos generadas por ser inmigrante sin papeles, incluyendo acoso sexual y bajos salarios. Tanto ella como su marido tienen estudios de secundaria. Llegó hace veinte años en un viaje migratorio muy traumático. Vino sola, para reencontrarse con su marido, en un grupo grande de 37 personas de las que solo llegaron 27. Dice que nunca se le borrará de la cabeza el hombre de unos 55 años y las dos mujeres jóvenes con un niño que, exhaustos, decidieron quedarse en el camino ante la falta de fuerzas. Dejó a sus dos hijos pequeños en México y se los trajo también con coyote año y medio después. A pesar de las dificultades ha logrado establecer su propio negocio y sigue luchando por los derechos de las trabajadoras domésticas y de las personas inmigrantes sin estatus jurídico legal. Sufrió también el alcoholismo de su marido, ya recuperado. Tiene buen nivel de inglés. Ella encuentra motivación en unirse a otras mujeres para luchar por un trato digno y la eliminación del acoso sexual en el trabajo y el abuso laboral. Y en este proceso cree que la formación y ahora la formación digital es clave para el desarrollo de las personas.

M4, 48 años. Lleva 16 años en Estados Unidos. No habla inglés y no sabe nada de tecnología. Su marido trabaja fuera de casa durante 14 horas y ni ellos ni los hermanos y cuñados que están en EE. UU. tienen papeles. Ambos han cursado la secundaria. El viaje migratorio le fue bien. Trabaja limpiando casas y cuidando a personas mayores, pero quiere reivindicar sus derechos. Su objetivo al venir a Estados Unidos no era buscar una vida mejor, sino encontrar a un joven que ya conocía en su pueblo natal, con el que se casó al poco tiempo. Cuando se enteró de que estaba embarazada estuvo los casi siete meses sin salir de su cámara por miedo a la policía. A pesar de todo, su hijo nació bien. Se siente frustrada por no saber buscar bien la información que afecta a las personas inmigrantes. Ella cree que es importante romper con los esquemas y aprender cómo contribuir al país en el que viven irregularmente, a la espera de obtener los papeles.

M5 de 33 años. Llegó en el año 2012. Aunque es de origen mixteco, no habla ese idioma y tiene estudios primarios. Fue detenida tres veces por los agentes de inmigración. Le dijeron que podría arreglar su situación migratoria en 10 años, pero aún está esperando. En su primera detención estuvo ocho días encerrada junto a otras 16 mujeres en un cuarto oscuro en una localidad de la frontera de México. Solo salían a la calle para comer. No había luz eléctrica, dormían en el suelo y tenían que compartir un galón de

agua con las 16 personas y muy poca comida. Finalmente, en su tercer intento, logró pasar a Estados Unidos caminando hasta San Diego. Dejó a sus dos hijos con su madre en México, con 3 y 4 años, y no los ha vuelto a ver, algo que le ha afectado profundamente. Actualmente tiene otro hijo de 8 años con una pareja de la que está separada. Durante los primeros dos años en el país trabajó mucho, pero luego enfermó y ya no pudo seguir trabajando. Tiene un tumor cerebral y ha sido sometida a siete cirugías.

M6, 45 años. Emigró a Estados Unidos en 2001. Llegó junto a su hijo mayor, que tenía 1 año en ese momento. Estudios medios. Tiene tres hijos más, dos niños de 13 y 11 años y una niña de 7 años. Es de origen mixteco, aunque no habla la lengua debido a que su padre no se la enseñó. En el viaje migratorio se perdió en San Diego y tuvo que pedir limosna para sobrevivir. Sufrió violencia de género con el padre de su hijo en México. En Estados Unidos se casó con un hombre que acabó maltratándola y por ser víctima de violencia de género hoy tiene permiso de trabajo y está en proceso de obtener la ciudadanía estadounidense. Pasó por muchas dificultades cuando era madre soltera. Tuvo que trabajar de sol a sol para sobrevivir y a veces no tenía suficiente dinero para pagar el alquiler o alimentarse. Con su actual esposo, también de origen mexicano, y sus hijos vive feliz. Aunque ha pasado por momentos difíciles mantiene alta la autoestima y quiere aprender bien el inglés y adquirir competencias laborales y digitales para tener un mejor futuro.

M7, de 58 años. Sufrió un traumático viaje migratorio hace 20 años para llegar a Estados Unidos. Casi pierde la vida ella y su hijo de cinco años y en ese primer intento abandonó la idea de viajar al norte para reencontrarse con el padre de su hijo. Ambos han estudiado la secundaria. Se volvió a su ciudad y un año después su marido fue a México para cruzar con ella la frontera. De haber seguido con el grupo inicial para entrar, ella también hubiera sido víctima de las violaciones que sufrieron las mujeres con las que compartió el viaje. Con su marido e hijo ha construido una familia muy unida. Después de mucho sacrificio van a poder pagarle los estudios universitarios a su hijo, a pesar de las discriminaciones a las que se han enfrentado por ser latinos. Está agradecida por las oportunidades que ha encontrado aquí y quiere seguir estudiando y entrar a la universidad cuando termine su hijo. Aunque los recuerdos del traumático viaje y el miedo siguen acompañándola, está decidida a seguir adelante y a buscar un futuro mejor para ella y su familia en cuanto tengan los papeles.

M8, de 52. Migró a Estados Unidos hace 28 años en busca de una vida mejor. Su experiencia migratoria fue traumática ya que el coyote que los acompañaba se perdió y les abandonó. De las 20 personas que iban en el

grupo, 15 murieron y ella estuvo a punto. A pesar de seguir sufriendo depresión y ansiedad, ayuda ahora a organizaciones que cuidan de las personas emigrantes en la frontera. Aunque no se siente integrada en la sociedad estadounidense, no quiere volver a México, pero sueña con regresar a su país de nacimiento para enseñárselo a sus hijos. También ha sufrido discriminación y problemas de salud, pero encuentra apoyo en su familia y en la red de mujeres migrantes en la que participa, llamada "Almas Libres". A pesar de todo, sigue deseando poder contribuir más a la sociedad norteamericana.

M9, 51 años. Llegó junto a su marido y su primer hijo hace casi 30 años. Su experiencia fue dura al principio, sufrió depresión postparto que se acentuó al estar lejos de su familia. A lo largo de los años, tuvo dos hijas y otro hijo más en Estados Unidos. Su familia fue estafada y perdió todos sus ahorros, lo que les impidió comprar una casa en aquel entonces. Ella decidió abrir un establecimiento en el que vendía batidos saludables y su negocio fue creciendo. Sus hijos no creyeron en ella, pero ahora trabajan en el negocio y están muy contentos. Aunque se siente integrada en Estados Unidos, extraña a su familia en México y lucha por obtener papeles legales. Además, le gustaría mejorar sus habilidades en el manejo del ordenador e internet. Tiene estudios medios, como su marido, a quien está muy unida.

M10 de 53 años. Llegó a Estados Unidos con 20 años para cumplir el sueño de su hermana, que vendría varios años después al país. No pudo ir a la universidad en México, pero estuvo a punto de hacerlo. Después de cruzar la frontera con la ayuda de un coyote amigo de su padre, tuvo que enfrentarse a trabajos difíciles y vivir en condiciones precarias. A pesar de esto, logró ascender en su trabajo en una cadena de restaurantes y convertirse en *manager assistant* (asistente de dirección) en menos de un año. A lo largo de los años ha avanzado en su carrera y ha obtenido más títulos educativos que le han posibilitado obtener un buen trabajo del que se siente muy satisfecha. Se casó con un mexicano con ciudadanía norteamericana por lo que obtuvo también el estatus legal estadounidense y con él tiene dos hijos. Mantiene una buena relación de pareja. Ha sido la ayuda de su hermana lo que le ha permitido estudiar y trabajar fuera de casa. Se considera tanto norteamericana como mexicana y trabaja como voluntaria en varias organizaciones. Aunque ha sufrido discriminación sólo en una ocasión, se siente muy integrada en la sociedad y muy afortunada y agradecida a su país de acogida por lo que ha hecho del voluntariado su manera de devolver a ese país lo que ella dice que este ha hecho por ella. Por ello, su misión sigue siendo ayudar a las demás personas migrantes.

M11, de 51. Emigró con 20 años a Estados Unidos, tres años después de que lo hiciera su hermana. Trabajó mucho y tuvo la ayuda de un coyote al que conocía para cruzar la frontera irregularmente. Dice que no tuvo miedo de ser descubierta como inmigrante porque su tez era blanca. Siempre había soñado con venir a Estados Unidos, pero se dio cuenta de que no era el paraíso que imaginaba. Trabajó en una empresa de telefonía, que cerró a los años y tuvo que buscar otro empleo, pero una dura enfermedad le obligó a dejar de trabajar. Ahora vive gracias al apoyo de su hermana y de su cuñado. No se siente identificada al cien por cien con ningún país y su vida se centra en su recuperación, en su familia y en obtener los papeles que acrediten su ciudadanía después de llevar 18 años solicitándolos. Sigue estando soltera. Le hubiera gustado hacer más cosas, pero la enfermedad lo ha cambiado todo. A pesar de todo, está contenta y adaptada a la sociedad digital gracias a su formación en informática.

4. DISCUSIÓN Y RESULTADOS

El tema principal que subyace en todas las entrevistas es, desde la óptica de las mujeres, el miedo a ser deportadas, en el caso de que les “agarre la migra”, que es como definen la detención a manos de la policía federal. Un miedo traumatizante que les condiciona por completo, aunque intenten olvidarse de esa posibilidad ya que se sienten, en cierta forma “seguras” al vivir en un estado declarado como “santuario” para las personas inmigrantes indocumentadas. Y este trauma lo pasan a sus hijas e hijos. El siguiente asunto que les preocupa y condiciona en su desarrollo personal es su compromiso para cuidar a sus hijos antes que emprender caminos propios. Mientras sus hijas e hijos sean pequeños someterán sus trabajos y formación a las horas en las que ellos no están en casa, por lo que las mujeres con hijos dependientes no disponen de tiempo propio para su desarrollo. Quien ha utilizado a una vecina para que cuidara de su hija cuando ella trabajaba descubrió que el marido de la cuidadora llegó a abusar de la niña. Y solo una mujer ha podido desarrollarse plenamente al contar con ayuda de su propia familia (una hermana) para cuidar a sus hijos.

La falta de papeles hace que sus expectativas laborales se circunscriban a la limpieza de casas, hoteles o fábricas, cuidados de personas mayores o en las fases donde se necesita de manera puntual mucha mano de obra en la agricultura, por lo que sus proyecciones profesionales son muy limitadas. Esto les genera frustración y ansiedad, también debido a los bajos ingresos económicos que perciben.

Por último, se logró construir la variable central a través de los conceptos más repetidos y, posiblemente, más importantes a partir de los

cuales nos permitió elaborar una teoría fundamentada en dichos datos. La categoría central se ha definido como la “creación de redes familiares; de amistades con otras mujeres y soporte de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) como estrategia de supervivencia”. Son estas redes las que posibilitan vivir momentos de ocio, tener relaciones sociales con otras mujeres, realizar actividades deportivas como ir a andar todos los días acompañadas de estas amigas y mantener encuentros cada cierto tiempo con diferentes organizaciones donde se les da ayuda, información legal, educativa y de cuidados para atender a sus bebés. Encuentros en los que se expresan libremente entre iguales y donde se lo pasan bien. Estas reuniones se realizan cada quince días.

En líneas generales, tal y como se refleja en las entrevistas, las mujeres consideran que están dando muchísimo a la Administración Norteamericana. Esto es, desde traer hijos e hijas al mundo; ocupar puestos de trabajo que nadie ocuparía si no estuvieran ellas; lograr algunas que sus hijos e hijas estudien en la universidad a pesar de los elevados costes pero que lo consiguen gracias a llevar a cabo grandes sacrificios personales. Se consideran gente honrada, que no tienen antecedentes penales ni en México ni en Estados Unidos, que pagan impuestos a pesar de que no se benefician de la Seguridad Social, que están contribuyendo a que haya más mano de obra especializada universitaria ante la falta, precisamente, de estas personas cualificadas. Consideran que son trabajadoras que están ayudando a hacer grande al país, pero afirman que EE. UU. no sólo no se lo reconoce, sino que les “paga” con la amenaza de la expulsión.

La mayoría de estas mujeres se sienten infravaloradas, con sentimientos negativos sobre su presente y su futuro. Se sienten impotentes, ante lo que ellas consideran la injusticia que se está cometiendo con ellas y con sus familias. Puede decirse que la califican de “asimetría” en su relación con el país de acogida y esto les genera sufrir enfermedades mentales como depresión, ansiedad, fuertes cargas de estrés que no pueden gestionar bien, por lo que, si lo piensan, entran en un mar de tristeza, mientras que sus maridos (algunos) caen en el alcoholismo ante la presión generada por lo que conlleva no tener el estatus jurídico que ofrece la obtención de la ciudadanía.

poesía que muestra en público participando en diferentes certámenes y esta es la persona que ya ha logrado la ciudadanía norteamericana. Pero quienes tienen hijos mayores han pasado de cuidarles a servir de apoyo con el cuidado de sus nietos y nietas por lo que siguen en bucle sin salir del círculo de los cuidados.

Las mujeres que han tenido hijos e hijas (tanto fuera como en EE. UU.) consideran que están dando al país, cuidando y educando, el bien máspreciado que puede tener una sociedad. Les pesa su falta de conocimientos para poder ayudarles en sus tareas escolares, así como su reducida implicación con el profesorado por sus carencias con el idioma. No obstante, intentan superar esta frontera a través del correo electrónico con el uso de traductores y asistiendo a las actividades organizadas por la comunidad escolar. Su papel dentro de sus familias cumple, en la mayoría, con los roles clásicos salvo en el caso de una de ellas que ha podido enfocar su desarrollo profesional al tener la ayuda de una hermana en la tarea de los cuidados.

Puede deducirse, a tenor de las conversaciones mantenidas, que son mujeres a las que se les niega el desarrollo de sus capacidades de una manera indirecta, ya que ocupadas en el cuidado de sus familias o en el cumplimiento con sus trabajos, resulta muy difícil que tengan tiempo o motivación para su propio desarrollo personal.

Contestando a la segunda cuestión, puede decirse que no existe una integración social y tecnológica de estas mujeres porque salvo una de ellas, ninguna tiene amistades profundas con personas oriundas de su país de acogida. Una de ellas se siente “acoplada” pero no “integrada”. Y casi todas lo achacan a la falta de fluidez con el idioma. Son conscientes de que están inmersas en estructuras sociales en las que no necesitan el inglés para vivir, por lo que aun sabiendo la gran importancia que tiene aprenderlo, no lo identifican como una necesidad vital por lo que pasan los años y cada vez se les hace más difícil adquirir los conocimientos. Esto es considerado como otra frontera que surge del propio entorno familiar y social. Esta última frontera es la única consecuencia negativa de esta red generada para poder resistir. Con sus comadres con las que van a andar, pasear o comprar solo hablan español. Están inmersas en una sociedad mexicana paralela con supermercados, gasolineras, tiendas y grandes almacenes, restaurantes y medios de comunicación íntegramente mexicanos, aunque saben que es fundamental para integrarse en la sociedad de acogida y saltar de su círculo de la comunidad mexicana al círculo de la comunidad escolar, social y laboral en el que viven. La paradoja es que sus propios hijos hablan muy bien el inglés porque han nacido en EE. UU. o lo han aprendido de muy pequeños,

pero no se ven con la necesidad de enseñar el idioma a sus madres. Sus maridos también suelen defenderse “mejor que ellas” con el inglés.

Esta red familiar y microcomunitaria es, por otro lado, el soporte necesario con el que sobreviven física y anímicamente en el estado norteamericano ante la amenaza de deportación. Esta sería la respuesta a la tercera pregunta formulada. Estas mujeres sobreviven emocionalmente gracias a estas redes de familia, amigas y de comadres que les ayudan a sobrellevar sus objetivos de sacar a sus hijos e hijas adelante. Esta malla social se incrusta también en las organizaciones de la sociedad civil (OSC) en las que no sólo reciben ayuda, sino que les sirve como soporte para su propio desarrollo personal e intelectual al generar sinergias y recursos que obtienen de manera altruista. También les ayuda a sobrellevar el doble duelo migratorio, al no poder volver a México para ver a sus familiares. Es también altruista la dedicación de estas mujeres al voluntariado social. La mayoría dedica muchas horas de su escaso tiempo a trabajar por su comunidad en todo tipo lugares. Durante la pandemia todas participaron en diferentes tareas. En estos momentos la mayoría sigue colaborando con su comunidad un mínimo de un día a la semana.

Son conscientes de que su entrada en EE. UU. no fue legal, pero consideran que su trabajo y su arraigo familiar pueden ser los eximentes para lograr la naturalización norteamericana en cuanto que son trabajadoras y ocupan puestos laborales que no se cubren con la mano de obra de personas nativas. Por lo tanto, es en esa relación entre oferta y demanda donde ellas quieren demostrar su importancia para el sistema productivo y económico de Estados Unidos, independientemente de su estatus legal.

También se sienten utilizadas por la Administración en el sentido de que sacan adelante, muchas de ellas solas, a sus hijos e hijas en un entorno del que no pueden extraer prácticamente ayudas. Trabajan por horas, a destajo, sin seguro y sin registro legal, pero siguen siendo invisibles para una administración que permite este tipo de explotación y que podría solucionar si regulara su situación.

La participación en la esfera pública, a pesar de no tener papeles, es cada vez mayor. Al menos una de ellas se declara activista en pro de los derechos de las personas inmigrantes sin papeles y no tiene miedo a mostrarse públicamente en esta tarea.

Otro de los estigmas con los que conviven es la discriminación racial y étnica. Es el color de la piel y no la etiqueta de “extranjera” como se afirma (Bustamante, 2000) lo que nutre la “base ideológica de una imputación social de inferioridad” de las personas migrantes y eso les paraliza en cierta medida porque ellas no pueden hacer nada, en un primer contacto, para

derribar esa barrera. Sin embargo, todas se sienten orgullosas de sus raíces y la mayoría potencian su etnicidad en su atuendo.

Aunque el tamaño de la muestra sea pequeño, consideramos que la profundidad de los datos obtenidos puede proporcionar información valiosa para llevar a cabo más investigaciones sobre esta parcela concreta del estudio de los procesos migratorios de mujeres mexicanas. Sabemos que no se puede generalizar basándonos sólo en once casos, pero la teoría fundamentada que surge tras esta exploración avala los resultados y sugiere motivar un cambio de paradigma para la administración norteamericana en el sentido de que se deben considerar todas estas variables expuestas a la hora de reformular los criterios que posibilitan la obtención de la ciudadanía norteamericana.

6. REFERENCIAS

- Ángeles Cruz, Hugo y Rojas Wiesner, Martha Luz. 2000. Migración femenina internacional en la frontera sur de México. En *Papeles de población* vol. 6 (23): 127-151.
- ATLAS.ti (s.f.). Análisis de datos. <https://atlasti.com/es>
- Bartra, Eli. 1999. "Reflexiones metodológicas", en Bartra, Eli (ed.): *Debates en torno a una metodología feminista*: 141-158. México D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Boyd, Monica y Grieco, Elizabeth. 2003. Women and Migration: Incorporating Gender into International Migration Theory. *Migration Policy Institute*, 1/03/2003. <https://bit.ly/4aNny3W>
- Budiman, Abby, Tamir, Christine, Mora, Lauren y and Noe-Bustamante, Luis. 20 de agosto de 2020. Facts on U.S. immigrants, 2018. Statistical portrait of the foreign-born population in the United States. *Pew Research Center*, 20/08/2020. <https://bit.ly/3vt9PPt>
- Bustamante, Jorge A. 2000. Migración irregular de México a Estados Unidos. Diez años de investigación del Proyecto Cañón Zapata. *Frontera Norte*, 12 (23) <https://bit.ly/3vt9QD1>
- Cárdenas-Rodríguez, Rocío, Terrón-Caro, Teresa, Vázquez Delgado, Blanca. 2016. Migraciones femeninas: Mujeres latinoamericanas indocumentadas rumbo a EE. UU. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 14 (2). <https://bit.ly/3NXez6f>
- Charmaz, Kathy. 2006. *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. Sage Publication. <https://doi.org/10.1177/1077800416657105>
- Charmaz, Kathy. 2017. The Power of Constructivist Grounded Theory for Critical Inquiry. *Qualitative Inquiry*, 23(1), 34-45. <https://doi.org/10.1177/1077800416657105>
- Clairguez, Erika. 2012. *Migración de retorno, nostalgia y reencuentro conyugal: El caso de las familias en La Concepción, Veracruz*. Tesis inédita para maestría en Artes. <https://bit.ly/48cSTex>

- Clarke, Adele. 2005. *Situational analysis: Grounded theory after the postmodern turn*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781412985833>
- Crenshaw, Kimberle. 1989. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. *Feminist Theory and Antiracist Politics* 1989 (1.8.) <https://bit.ly/48kqfYU>
- Fondo de Población de Naciones Unidas. 9 de abril de 2018. *Cinco motivos por los que la migración es una cuestión feminista*. <https://bit.ly/3RRMvCz>
- Galeano, Freddy Gustavo. 2018. ¿Quiénes son los refugiados económicos? Breve aproximación a la realidad social de los colombianos en Países Bajos. *Trayectorias Humanas Trascontinentales*. *TraHs* 1: 116-129. <https://bit.ly/3RM5bni>
- Gallego Ranedo, Carmen. 2005. La inmigración en femenino plural. Nuevos retos, nuevas oportunidades. *Rolde: Revista de cultura aragonesa*, 111-112: 38-43.
- Gaspar Olvera, Selene y Chávez Elorza, Mónica. 2016. Efecto de la migración internacional México-Estados Unidos: hogares con vínculos migratorios y su caracterización en cada país. *Odisea. Revista de Estudios Migratorios*. 2. <https://bit.ly/48JxOZa>
- Godoy, Lorena. 2007. Fenómenos Migratorios y Género: Identidades Femeninas "Remodeladas". *PSYKHE* 16(1): 41-51. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282007000100004>
- Harding, Sandra. 1995. *Feminism and methodology*. Indiana University Press.
- Hay, Jeremy. 5 de agosto de 2023. On a 40 mile walk to San Francisco, marchers call for immigration reform. *The Press Democrat*. <https://bit.ly/3RMDevw>
- Hernández, Berenice. 2005. Mujeres migrantes latinoamericanas en Alemania: entre las fronteras nacionales, de género, étnicas y raciales. *Alternativas. Cuadernos De Trabajo Social* (13): 197-213. <https://doi.org/10.14198/ALTERN2005.13.12>
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette. 2018. Estudios de género y migración: Una revisión desde la perspectiva del siglo XXI. *Autoctonía. Revista de Ciencias Sociales e Historia*, II (1): 26-36. <http://dx.doi.org/10.23854/autoc.v2i1.77>
- Jiménez Cortés, Rocío. 2021. Diseño y desafíos metodológicos de la investigación feminista en ciencias sociales. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales* 50: 177-200. <https://doi.org/10.5944/empiria.50.2021.30376>
- Johnson, Hans, Mc Ghee, Eric y Cuéllar Mejía, Marisol. 2023. *La Población de California*. Public Policy Institute of California. <https://bit.ly/3tKgtjL>
- Kvale, Steinar. 2011. *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Lagarde, Marcela. 1996. La multidimensionalidad de la categoría de género y del feminismo. González Marín, María Luisa (Coord). *Metodología*

- para los estudios de género. México: Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Nacional Autónoma de México: 48-71.
- Massey, Douglas S. y Pren, Karen A. 2013. La guerra de Estados Unidos contra la inmigración. Efectos paradójicos. *Doc Anal Geogr.* May-Aug; 59 (2): 209-237. <https://bit.ly/4aQXh4j>
- Monreal Gimeno, María del Carmen, Cárdenas Rodríguez, Rocío, Martínez Ferrer, Belén. 2019. Estereotipos, roles de género y cadena de cuidado. Transformaciones en el proceso migratorio de las mujeres. *Collectivus* 6(1): 83-100. doi.org/10.15648/Coll.1.2019.06
- Naciones Unidas. *Declaración de Nueva York*. <https://bit.ly/3TPS1bd>
- Naciones Unidas. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://bit.ly/3HtfmZf>
- National Immigration Law Center. 2019. Taxes. <https://www.nilc.org/issues/taxes/>
- Naciones Unidas. 18 diciembre 1990. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Resolución 45/158 de la Asamblea General. <https://bit.ly/47olhsT>
- Nussbaum, Martha. 2002. *Las mujeres y el desarrollo humano: el enfoque de las capacidades*. Barcelona: Herder.
- United States Census Bureau. 2023. *Exploring Age Groups in the 2020*. <https://bit.ly/41QMe7C>
- Parella, Sònia y Reye, Liliana. 2019. Identidades interseccionales: mujeres migrantes poblanas con estatus migratorio indocumentado en Nueva York. En González Torralbo, Herminia; Fernández-Matos, Dhayana y González-Martínez, María (comps.) *Migración con ojos de mujer. Una mirada interseccional*. Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar. <https://bit.ly/41SjOKb>
- Rieger, Kendra L. 2018. Discriminating among grounded theory approaches. Wiley, nursing inquiry. <https://bit.ly/48KflpE>
- Sánchez Uzcátegui, Eduardo José. 2023. Experiencias de mujeres migrantes de Venezuela en España: un análisis interseccional. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies* (14), 1–15. <https://doi.org/10.15366/jfgws2023.14.001>
- Simón, Hipólito y Murillo Huertas, Inés P. 2014. ¿Sufren las mujeres inmigrantes una doble penalización salarial? Pruebas para España. *Cuadernos Económicos de ICE* 87: 85-125 <http://hdl.handle.net/10045/49733>
- Strauss, Anselm y Corbin, Juliet. 2002. *Bases de la investigación cualitativa Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquía.
- Taylor, Steve J. y Bodgan, Robert. 1987. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Vega Varela, Natalia. 2023. Double Disadvantage: Undocumented Women in the United States. *Gender Equity Policy Institute*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7795919>

- Woo Morales, Ofelia. 1995a. La invisibilidad en el proceso migratorio: las mujeres migrantes. *Frontera Norte* 7(13). <https://bit.ly/47kapw8>
- Woo Morales, Ofelia. 1995b. Las mujeres mexicanas indocumentadas en la migración internacional y la movilidad transfronteriza, en González Montes et. al. (Comps.), *Mujeres migración y maquila en la Frontera Norte*. El Colegio de México. <https://muse.jhu.edu/book/74628%20/>
- Woo Morales, Ofelia. 1997. Migración femenina indocumentada. *Frontera Norte*, vol. 9 (17), enero-junio. <https://bit.ly/48nGCUl>
- Woo Morales, Ofelia. 2007. La migración de las mujeres ¿un proyecto individual o familiar? *REMHU - Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana*, 15 (29): 23-45 <https://bit.ly/4aZMzci>