

Las situaciones de segregación ocupacional que enfrentan las mujeres migrantes mexicanas acogidas por el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en Canadá durante los años 2015 - 2017.

AUTORES

**Natalia Andrea Navas Pinzón
Zamir Ejaz Khan Torres**

DIRECTORA DE TESIS

Paula Zamora Correa

**UNIVERSIDAD EL BOSQUE
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
CIENCIA POLÍTICA
BOGOTÁ
2024**

Las situaciones de segregación ocupacional que enfrentan las mujeres migrantes mexicanas acogidas por el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en Canadá durante los años 2015 - 2017.

Natalia Andrea Navas Pinzón¹, Zamir Ejaz Khan Torres² y Paula Zamora Correa³.

Facultad Jurídicas y Políticas, Ciencia Política

Resumen

El programa PTAT, es establecido entre los gobiernos de México y Canadá para generar oportunidades de empleo a través de un modelo de movilidad laboral legal. En este contexto, el estudio tiene como objetivo conocer las situaciones de segregación ocupacional que enfrentaron las mujeres migrantes mexicanas entre los años 2015-2017 acogidas por el programa. A través de la metodología cualitativa, con enfoque hermenéutico, y mediante un estudio de caso se explora la perspectiva de las mujeres migrantes mexicanas participantes en el programa PTAT, revelando así los significados subyacentes de sus vivencias en un contexto migratorio y laboral. Se reconocen conceptos como la relación laboral, derechos fundamentales, desigualdad y discriminación laboral y el enfoque feminista en las migraciones, en donde en los resultados se evidencian situaciones de maltrato, abuso y discriminación hacia la mujer en el programa. Se concluye que la segregación laboral persiste para mujeres migrantes mexicanas en el programa PTAT entre Canadá y México, pues a pesar de las medidas de protección y vinculación que se garantiza para ambos géneros, los estereotipos de género aún presentes pueden limitar las oportunidades laborales de las mujeres dentro del programa.

Palabras clave: Segregación ocupacional; mujeres mexicanas migrantes; Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales; desigualdad; discriminación; género y migración.

Abstract

The PTAT program is established between the governments of Mexico and Canada to generate employment opportunities through a legal labor mobility model. In this context, the study aims to know the situations of occupational segregation that Mexican migrant women faced between the years 2015-2017 hosted by the program. Through qualitative methodology, with a hermeneutic approach, and through a case study, the perspective of Mexican migrant women

¹ Estudiante que opta por el título de politóloga en la Universidad El Bosque.

² Estudiante que opta por el título de politólogo en la Universidad El Bosque.

³ Socióloga de la Universidad El Rosario; Magíster en Comunicación de la Pontificia Universidad Javeriana y directora del trabajo de grado.

participating in the PTAT program is explored, thus revealing the underlying meanings of their experiences in a migratory and labor context. Concepts such as the employment relationship, fundamental rights, inequality and discrimination at work and the feminist approach in migration are recognized, where the results show situations of mistreatment, abuse and discrimination towards women in the program. It is concluded that labor segregation persists for Mexican migrant women in the PTAT program between Canada and Mexico, because despite the protection and connection measures that are guaranteed for both genders, the gender stereotypes still present can limit the job opportunities of the women within the program.

Keywords: Occupational segregation; Mexican migrant women; Seasonal Agricultural Workers Program; inequality; discrimination; gender and migration.

Introducción

Las migraciones internacionales han experimentado un cambio significativo en las últimas décadas, particularmente con un aumento notable en la participación de las mujeres; según datos recientes, las mujeres representan el 48% de los migrantes a nivel mundial, y cada vez más, vemos a mujeres migrar solas, incluso asumiendo roles de jefas de hogar. Este fenómeno, conocido como “la feminización de la migración”, plantea importantes cuestiones sobre género en el contexto de la movilidad humana (OIM, 2024),

De esta forma, el género desempeña un papel fundamental en todas las etapas de la experiencia migratoria moldeando múltiples aspectos del proceso, asociado entre otras cosas a las razones que impulsan a las personas a migrar en busca de oportunidades hasta las redes sociales que utilizan para moverse. Así, conforme a lo planteado por la OIM (2024), las mujeres migrantes en América Central y el Caribe enfrentan procesos de discriminación y violencia basadas en género.

Con esto en mente, cabe destacar ahora como la migración laboral ha tomado fuerza en procesos de globalización. Es así como de acuerdo con la Organización Laboral de Trabajo (s.f.), la aportación de los trabajadores migrantes al crecimiento y desarrollo de los países receptores es fundamental, ya que su contribución no solo se limita a la fuerza laboral, sino que también enriquece la diversidad cultural y aporta habilidades adquiridas durante su experiencia en el extranjero. Además, los países de origen se benefician tanto económicamente, a través de las remesas enviadas por los migrantes, como en términos de desarrollo de habilidades que estos adquieren y que pueden aplicar en su retorno.

Teniendo en cuenta este panorama, se encuentra que, para el caso de Canadá, este país cuenta con un sistema migratorio regulado que busca atender de manera integral a los inmigrantes (Immigration, Refugees and Citizenship Canada, s.f.). Sin embargo, este sistema no está exento de problemas estructurales como aquellos asociados a la demora en el proceso de solicitudes, la discriminación y la desigualdad por género que enfrentan particularmente las mujeres que migran a este país.

Ahora bien, el caso en Canadá que da lugar a esta investigación es el del Programa de los Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), establecido entre los gobiernos de México y Canadá, y que es reconocido como uno de los programas más destacados en el que participan migrantes (CEPAL 2022), pues tiene como objetivo generar oportunidades de empleo a través de un modelo de movilidad laboral legal.

Sobre el programa, es importante tener en cuenta que fue firmado en el año 1974, mediante el memorándum de entendimiento entre México y Canadá, y fue solo hasta el año 1989 que se incluyeron a las primeras mujeres. Aunque el número de mujeres participantes ha incrementado respecto a sus inicios, al comparar las cifras se encuentra que aún persiste una preferencia respecto a la participación masculina en el programa por parte de los empleadores, lo que entrevé los valores patriarcales según los cuales aún se tiene la percepción que la actividad agrícola es de índole masculina. Cabe destacar, que para el año 1993 existía la participación de 77 mujeres, mientras que para el año 1998 incrementó a 141 mujeres participantes (Hermoso, s.f.). En el marco del incremento de participación de las mujeres en el programa, se evidenció que entre los años 2015 a 2017 persistía la desigualdad y discriminación de género por las situaciones de segregación ocupacional que enfrentaron las mujeres vinculadas al programa.

Ahora bien, no se puede desconocer que el programa se ha convertido en un instrumento de gran relevancia en las relaciones internacionales, en donde la cooperación entre Canadá y México tiene como objetivo brindar una oportunidad de organización de los movimientos de migrantes, y de respeto a razones laborales en ambos territorios. Es así como el programa ha tenido gran relevancia en la demanda de granjeros canadienses, lo que ha permitido la entrada de migrantes mexicanos. No obstante, a pesar de que el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) se vincula con contratos legales, se presentan condiciones de segregación ocupacional que generan vulnerabilidad a las mujeres participantes, en mayor medida asociadas a la disparidad salarial, los abusos en las condiciones laborales, y las discriminaciones y desigualdades laborales por género. Así, los trabajadores de acuerdo con su estatus socioeconómico tienden a ser más susceptibles al

abuso, de esta manera gran parte de ellos temen objetar las prácticas inseguras y peligrosas por miedo a perder sus trabajos.

Igualmente, se evidencia que las participantes del programa son temporales y no se les permite circular libremente en el mercado laboral, y por esta razón, se constituyen en una forma de mano de obra migrante no libre. Adicional, de acuerdo con sus contratos legales, solo pueden trabajar con el empleador especificado, a menos que su transferencia sea autorizada por las instancias correspondientes. Debido a ello, si dejan o cambian de trabajo sin permiso del empleador, pueden enfrentar consecuencias legales. Por otro lado, a pesar de que cuentan con seguro de salud en Canadá, suceden situaciones en las que si los trabajadores se enferman son enviados inmediatamente a su país e incluso no son contratados en años posteriores (Díaz y McLaughlin, 2016, p. 86).

No obstante, pese a que el programa Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) está habilitado para que puedan aplicar tanto hombres como mujeres, en el lapso comprendido entre los años 2015 y 2017, el sector agrícola en el país ha mostrado una mayor preferencia en la contratación de mano de obra masculina, selección que va acompañada de estereotipos de género, determinando que las actividades agrícolas son mayoritariamente masculinas. Como consecuencia, las mujeres se vieron relegadas a labores de menor remuneración, como lo son actividades manuales de invernaderos de flores, puesto que los empleadores justifican que necesitan las “cuidadosas” manos femeninas para conservarlas en mejor estado. En contraste, los hombres cuentan con exclusividad de trabajo más pesado y enfocados en el cultivo de tabaco y maquinaria pesada (Hermoso, s.f.).

De esta manera, para sustentar la importancia de la presente investigación, es fundamental situarla en el marco de estudios e informes previos, tales como los realizados por: OIM, 2023; Donato, 2017; Internacional Labour Organization, s.f.; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2021; Monzón (2017); Giorgio, 2012; y Granada et al., (s.f.), los cuales desde la perspectiva de la igualdad de género, resaltan que a pesar de la existencia de leyes que protegen los derechos humanos de los migrantes, la perspectiva de género no se incorpora adecuadamente en estas normativas, en cuanto a la efectividad de su aplicación, lo que resulta en la discriminación y violación de los derechos de las mujeres migrantes.

En estos antecedentes, también se identificaron diversas barreras y desafíos que enfrentan los migrantes para acceder por ejemplo a la educación, incluyendo la falta de documentación, la discriminación y la ausencia de políticas inclusivas. Estas barreras generalmente propician, por la falta de control gubernamental en el cumplimiento de estas

leyes o por prácticas culturales y aquellas que perpetúan los estereotipos, indirectamente terminan impulsando a que los migrantes no hagan uso de los derechos otorgados por el Estado, ya que en este segundo caso son guiados por el miedo a perder el estatus migratorio legal.

De esta manera, se han presentado dificultades dentro de los programas de empleo para las mujeres migrantes en el mundo. Especialmente se han visto 5 puntos importantes como patrones de comportamiento en los programas de trabajo; en primer lugar, existe un choque, debido a las ideologías de género en los países de origen y los países de destino, en segundo lugar, se ha presentado una segregación ocupacional dentro de las características en los mercados de trabajo, en tercer lugar, se presentan problemáticas relacionadas con las características socio-demográficas del país receptor, y por último, se presentan dificultades en el impacto de las políticas migratorias relacionadas con la gestión de los flujos y los procesos de integración (Donato, 2017). De esta forma, aunque los programas de acogida han mostrado que una de las causas principales para que las mujeres migren es lograr equiparar la misma medida con los hombres, en la migración laboral se producen graves violaciones de derechos humanos, incluyendo los laborales (Internacional Labour Organization, s.f.)

En este sentido, organizaciones internacionales ofrecen estrategias para abordar los desafíos de la movilidad humana femenina en América Latina, promoviendo igualdad de género, empoderamiento y acceso a medios de vida, a través de la colaboración entre el PNUD, OIM y OIT. Es así, como se han formulado diversidad de programas para beneficiar a las mujeres migrantes que representan un número importante dentro de las migraciones mundiales, generando empleos temporales en otros territorios con el fin del desarrollo y un especial enfoque en implementar políticas integrales con enfoque de género (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2021).

En este orden de ideas, a partir de lo postulado por Monzón (2017), es importante reconocer que a pesar de las estrategias mencionadas previamente, las experiencias migratorias hoy en día tienen un efecto diferenciado tanto para hombres como para mujeres, pues debido a las jerarquías de género encontradas en los diferentes ámbitos de la esfera pública se puede encontrar que las mujeres no acceden generalmente a los mismos puestos de trabajo en el exterior que los hombres, siendo éstas prácticamente confinadas en la economía del cuidado y sus derivados. Asimismo, Giorgio (2012), reconoce que, pese a que algunas mujeres migrantes han sido símbolo de admiración y empoderamiento femenino, estas acciones no son siempre basadas en fundamentos sólidos, sino que se muestran como pantallas que ocultan el déficit en el avance, en términos de igualdad y equidad, de la agenda de las mujeres en el mundo. Por su

parte, Granada et al. (s.f.), afirma que el género sí influye tanto en las motivaciones para migrar como en la acogida de los lugares de destino, por lo que, esto implica experiencias que van ligadas también a las prácticas regionales e internacionales en este aspecto.

Profundizando en todo lo anteriormente mencionado, en términos académicos, se considera que esta investigación contribuirá a los estudios migratorios contemporáneos al entendimiento de la migración temporal femenina mexicana en Canadá. Asimismo, proporcionará un marco de referencia para futuros estudios migratorios de género, permitiendo reflexionar sobre los escenarios de desigualdad enfrentados por estas mujeres debido a los estereotipos de género y la discriminación.

Así mismo, la importancia de la investigación radica en la reivindicación del papel de la mujer en la sociedad, la equidad de oportunidades y el reconocimiento de las barreras que enfrentan las mujeres migrantes desde un enfoque de género. Es por esto que, consideramos relevante el reconocer las situaciones de segregación ocupacional que viven las mujeres migrantes mexicanas en el programa PTAT y, además, dan cuenta de las dinámicas socioculturales que perpetúan asimetrías en la estructura social de estas migrantes mexicanas, por lo que se hace pertinente este tema de estudio en el área de la Ciencia Política, ya que estas brechas son producidas y reproducidas a través de los sistemas sociales.

Sea este el momento de referir los conceptos centrales sustentan teóricamente esta investigación, a saber: *la relación laboral, los derechos fundamentales, la segregación ocupacional, la desigualdad y discriminación laboral, la feminización de las migraciones, el feminismo de la diferencia y liberal*. El primer concepto, *la relación laboral*, propone entender la relación entre un empleado y su empleador en el ámbito laboral se establece y formaliza, generalmente, a través de un contrato de trabajo. De esta manera, se da un enfoque principal a las vinculaciones y los derechos laborales que poseen los individuos (Jobetus, 2024).

Con respecto al segundo concepto, los *derechos fundamentales*, se presentan, según Nikken (2020), como rasgos esenciales que constituyen la dignidad inherente de cada individuo, los cuales deben ser respetados y protegidos por el Estado, ya que se perciben la defensa de la dignidad humana. Al respecto, la OIT (2009) indica que los derechos fundamentales en el ámbito laboral tienen como objetivo garantizar el cumplimiento de normas y principios esenciales, y por ende, buscan ampliar las oportunidades laborales para mujeres y hombres, facilitando el acceso a empleos con salarios dignos.

En relación con el tercer concepto, la *segregación ocupacional*, se considera como la categoría central para entender los procesos vividos por las mujeres participantes del programa entre los años 2015-2017, toda vez que es definida como la separación de la estructura social en diferentes tipos de trabajo, excluyendo a la mujer de trabajos donde los hombres ocupan la mayoría de los puestos (Guzmán, 2003), lo que en última como lo plantea la OIT (2019), da cuenta de un concepto que evidencia una limitación en la igualdad de oportunidades.

Por su parte, el concepto de *desigualdad laboral*, conforme a la OIT (2021), manifiesta que esta es vista como un desequilibrio en el acceso de oportunidades entre hombres y mujeres. Asociado a lo anterior, tal y como lo plantean Carmona y Veliz (2005), es importante tener en cuenta el concepto de discriminación laboral, en tanto da cuenta un trato basado en la inferioridad dado a los individuos por motivos de género, raza, o nacionalidad. De este modo, el Convenio sobre la discriminación de la OIT 1958, analiza la *discriminación* laboral como cualquier distinción y/o exclusión que tenga el fin de anular las oportunidades de empleo. Se evidencia además que, la *feminización de las migraciones* como lo postulan Vanesa Vázquez Laba, Marielva Risquez Buonaffina, Romina Perazzolo y Claudia Giménez Mercado (2014) y Guzman (2011), se refiere al proceso que experimentan las mujeres al llegar a países receptores, donde enfrentan limitadas oportunidades para mejorar su movilidad social y calidad de vida

Para el enfoque de género, esta investigación se sustenta en la *teoría del feminismo liberal* y el *feminismo de la diferencia* que engloban la discusión central. Así, Alcívar et al., (2021) y Buedo (2015), sostienen que el *feminismo liberal* busca equilibrar las condiciones entre hombres y mujeres al fomentar que las mujeres participen más activamente en la fuerza laboral, y, el *feminismo de la diferencia* es visto desde Young (2020) como la imposición de la experiencia y la cultura de un grupo dominante como el estándar normativo dentro de los fenómenos sociales.

En el contexto de lo anteriormente expuesto, surgió en los investigadores el interrogante sobre las situaciones de segregación ocupacional que enfrentan las mujeres migrantes mexicanas acogidas por el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en Canadá durante los años 2015 - 2017, por lo que como objetivo general se consideró importante conocer dichas situaciones de segregación ocupacional que enfrentan mujeres migrantes mexicanas acogidas por el programa en mención. Con ello, se consideró valioso, primero, indagar las medidas de atención y garantías que dio el programa PTAT a las mujeres migrantes mexicanas entre los años 2015 y 2017, seguidamente, identificar las situaciones de

segregación ocupacional de las mujeres mexicanas migrantes en el programa PTAT y, por último, analizar desde el enfoque de género, las situaciones de segregación ocupacional hacia las mujeres mexicanas migrantes en el programa en mención durante los años tomados en consideración.

En coherencia con lo anterior, el presente estudio se desarrolló a partir de una metodología cualitativa con enfoque hermenéutico y mediante el método de estudio de caso (Stake, 1995 y Yin, 1994), que permitió conocer de manera contextualizada y detallada las particularidades de las situaciones de segregación ocupacional vividas por mujeres mexicanas participantes en el programa en el periodo de estudio e interpretar de forma contextualizada este fenómeno de estudio. Así mismo, a través de la técnica de recolección de información documental, se emplearon fuentes secundarias, tales como documentos y páginas oficiales de los gobiernos de México y Canadá, entre otras instituciones y organismos, que daban cuenta de diferentes perspectivas de investigadores, activistas y funcionarios gubernamentales sobre el fenómeno de estudio, revelando así los significados subyacentes las situaciones de segregación ocupacional vividas por las mujeres en el contexto migratorio y laboral que dio lugar a esta investigación.

En este sentido, se exploraron diversas fuentes como artículos académicos, entrevistas, libros, informes gubernamentales y material audiovisual, y se realizó una matriz de extracción de información a partir de los documentos seleccionados para el estudio (ver anexo 1), mientras que se excluyeron redes sociales, periódicos no oficiales y fuentes desactualizadas de información. Por otra parte, para el análisis de la información se realizó una matriz (ver anexo 2), a partir de la cual se construyeron los resultados de la investigación, mediante un proceso de categorización inductiva, con lo cual se aseguró la coherencia y rigurosidad en el manejo de la información a lo largo de todas las etapas del proceso de investigación. De esta forma, para el primer objetivo se identificaron las categorías de vinculación y derechos fundamentales; para el segundo objetivo se identificaron las categorías de desigualdad y discriminación laboral por género en el programa PTAT, y en el tercer objetivo se analizaron las situaciones de segregación ocupacional identificadas del enfoque de género desde la migración feminizada, el feminismo liberal y el feminismo de la diferencia.

Con relación a las consideraciones éticas en esta la investigación se reconocen los derechos de autor de los documentos utilizados (Herrera, 1999), teniendo en cuenta que toda obra es de creación propia de un autor, y se debe respetar la propiedad intelectual (Dirección Nacional de Derecho de Autor, s.f.), por medio de la citación apropiada de las ideas tomadas

de terceros. Además, se tiene como guía fundamental la integridad académica por medio de la cual se presentaron los resultados de la investigación de manera transparente y honesta, dejando de lado interpretaciones sesgadas que pueden llegar a comprometer la rigurosidad de la investigación.

Resultados y discusión

Sobre las medidas de atención en el PTAT: Vinculación y protección de derechos fundamentales de los trabajadores

Cuando de las medidas de atención se trata, en el marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en Canadá (PTAT), se encontró que estas se relacionan principalmente con el proceso de vinculación, el cual da cuenta de los requisitos de ingreso al programa y los derechos fundamentales reconocidos y otorgados a aquellos que forman parte de este. Entendiendo que la vinculación laboral (Jobatus, 2024), es la conexión entre un trabajador y su empleador dentro del contexto laboral, en donde esta relación suele ser oficializada mediante un contrato laboral, en el cual se detallan las condiciones de empleo, tales como el salario, el horario de trabajo, la duración del contrato, y otros aspectos importantes, en el caso de PTAT, esta se caracteriza por una vinculación laboral contractual, en la que el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos imponen la firma de un contrato entre el empleador y el trabajador para ingresar al programa, además de la suscripción de un acuerdo de empleo, conforme con las disposiciones del Reglamento de Inmigración y Protección de los Refugiados (IRPR), el cual detalla información relacionada con la ocupación, remuneración y condiciones laborales (Gobierno de Canadá, 2024). Adicionalmente, el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales entre México y Canadá brinda un servicio completo que abarca reclutamiento, selección y enlace para personas con experiencia en actividades agrícolas, quienes buscan oportunidades laborales ofrecidas por empleadores del sector agrícola en Canadá.

Por consiguiente, el programa sirve como un importante mediador entre los solicitantes de empleo con experiencia en actividades agrícolas en México y las ofertas laborales proporcionadas por empleadores en Canadá. Asimismo, el programa se encuentra respaldado por un acuerdo de entendimiento bilateral, que refleja el compromiso mutuo de los gobiernos de ambos países para facilitar la movilidad laboral y satisfacer las necesidades del sector agrícola canadiense (Gobierno de México, 2015), lo que presupone abarcar la

capacitación, la adaptación a entornos laborales extranjeros y la garantía de derechos y condiciones laborales apropiadas para los trabajadores migrantes.

Todo lo relacionada con la vinculación en el PTAT entre los años 2015 y 2016, se enmarca de manera detallada en el documento "MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO ENTRE EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y EL GOBIERNO DEL CANADÁ RELATIVO AL PROGRAMA DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS MEXICANOS TEMPORALES" (Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los Estados Unidos Mexicanos, 2015); cabe resaltar, que para el año 2017 se tuvieron en cuenta unas consideraciones adicionales a las ya existentes plasmadas en el documento "Lineamientos de Operación Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México - Canadá" (Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los Estados Unidos Mexicanos, 2016).

En cuanto a la incorporación laboral de migrantes mexicanos al PTAT, es fundamental considerar que los candidatos aptos para participar en el programa deben cumplir con diversos criterios predefinidos, a saber: "(i) tengan, por lo menos, 18 años de edad; (ii) sean nacionales de México; (iii) satisfagan las leyes de inmigración de ambos países; y (iv) sea parte del acuerdo de empleo adjunto (...)" (Gobierno de México, s.f.). Además de lo anteriormente mencionado, dentro de los requisitos para los aspirantes que se postulan a este programa se encuentran:

"Ser jornalero agrícola o campesino; no tener problemas de salud o limitaciones físicas para el desempeño de las labores propias de la agricultura; en el caso de los hombres preferentemente estar casado o vivir en Unión Libre (por más de dos años); en caso de concubinato, preferentemente tener hijos producto de la unión; en el caso de las mujeres, preferentemente ser madre soltera y que sus hijos sean mayores de dos años; escolaridad mínima de tercero de primaria y como máximo, primero de preparatoria; saber leer y escribir el idioma español, no es necesario saber hablar inglés o francés; radicar en zona rural, queda excluido quien viva en la capital del estado, en zonas conurbadas o en las principales ciudades, a excepción de las delegaciones del DF con zonas rurales (Tláhuac, Milpa Alta, Xochimilco, Cuajimalpa y Tlalpan); no tener a su cónyuge o pareja participando en el Programa; preferentemente no contar con antecedente penales en México, Estados Unidos y/o Canadá (...)" (Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los Estados Unidos Mexicanos, 2016).

Cabe resaltar que, para aumentar las posibilidades de ser candidato elegible se requiere tener experiencia como jornaleros agrícolas o campesinos, donde se incluye tener práctica en la siembra y cosecha de productos agrícolas, así como en horticultura y apicultura, en donde, en el caso de esta última, se debe demostrar al menos 5 años de experiencia y conocimientos técnicos (Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los Estados Unidos Mexicanos, 2016).

Por otra parte, existe un patrón de re-vinculación, donde se omiten requisitos como la edad máxima para participar en el programa, la cual es de 45 años, pues en distintos estudios relacionados con los jornaleros mexicanos migrantes a Canadá, se ha destacado que es común que los empleadores soliciten a trabajadores específicos, lo cual ha resultado en la presencia constante de migrantes del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) con más de dos décadas de experiencia migrando anualmente a los campos agrícolas de diversas provincias canadienses, principalmente en Ontario (Barrón, 2020).

Por consiguiente, la demanda constante de estos trabajadores experimentados se explica por la relación personalizada que han establecido con los granjeros canadienses, quienes los solicitan de manera específica, conociéndolos por nombre y apellido (Barrón, 2020). Este nivel de reconocimiento individual refleja la importancia y la valía que estos jornaleros mayores aportan a las operaciones agrícolas en Canadá, desafiando así las convenciones establecidas sobre la edad en el ámbito laboral migratorio.

Por su parte, en cuanto a las medidas de atención del PTAT relacionadas con los derechos fundamentales que adquieren los participantes al vincularse al programa en Canadá, y considerando como lo plantea Nikken (2020), que estos son los rasgos fundamentales que constituyen la dignidad inherente de cada individuo deben ser respetados y salvaguardados en este caso particular por el programa, en tanto reflejan la defensa de la dignidad humana frente al poder, establecen que la autoridad debe emplearse en favor del individuo y deben propender por fomentar y garantizar el cumplimiento de las normas, principios y derechos fundamentales en el ámbito laboral para ampliar las oportunidades tanto para mujeres como para hombres, facilitándoles el acceso a empleos con salarios dignos y desempeñando así un papel crucial en el fortalecimiento de la cobertura y la eficacia de la seguridad social para todos los trabajadores (OIT, 2009).

En ese sentido, el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en Canadá (PTAT) incluye en sus directrices operativas ocho (8) áreas principales relacionadas con la protección de los derechos de los trabajadores participantes en el programa, las cuales son: (1) jornada laboral; (2) condiciones de hospedaje y bienestar del trabajador; (3) salario; (4)

deducciones salariales; (5) salud y seguridad social; (6) obligaciones, tanto del empleador como del trabajador; (7) finalización anticipada del contrato; y, (8) transferencia de trabajadores.

De esta manera, en lo relacionado con la jornada laboral, en el PTAT se establece que el período de trabajo no debe exceder las 240 horas en un lapso de seis semanas o menos, ni ser superior a ocho meses, garantizando así una duración razonable y limitada, así como una jornada laboral que no exceda las ocho horas diarias y que el promedio mínimo semanal de trabajo es de 40 horas (Trejo, E. y Alvares, M., p.4, 2007). En cuanto a la compensación, se establece que el pago por hora no puede ser inferior a \$8.90 dólares, de acuerdo con el salario mínimo establecido en el momento y que el empleador debe llevar un registro detallado de las remuneraciones y deducciones del trabajador, asegurando transparencia en la compensación, teniendo en cuenta que por cada seis días consecutivos de trabajo, el trabajador tiene derecho a un día de descanso, promoviendo así el bienestar y la salud laboral (Trejo, E. y Alvares, M., p.4, 2007). Además, de acuerdo con Trejo y Alvares (2007), el trabajador cuenta con un período de prueba de 14 días hábiles a partir de su llegada al lugar de trabajo, permitiendo una evaluación inicial de su desempeño y si este se siente cómodo en el entorno laboral asignado.

Por su parte, sobre las condiciones de hospedaje y bienestar del trabajador, estas se encuentran claramente definidas a partir de una serie de disposiciones en las cuales se establece que el empleador proporcionará al trabajador un alojamiento adecuado y, cuando sea necesario, se encargará del transporte hacia el lugar de trabajo, garantizando así la comodidad y la accesibilidad para el empleado, no obstante, el trabajador sufragará los gastos asociados al alojamiento a través de pagos regulares, que representarán el 6% de su salario bruto y no podrán exceder los \$5500 dólares durante su período de empleo (Trejo, E. y Alvares, M., p.4, 2007). En relación con las comidas, se establece que el empleador proporcionará al trabajador alimentos adecuados o los medios necesarios para prepararlos, garantizando un mínimo de 30 minutos para cada comida; adicionalmente, en caso de que el empleador suministre la comida, se le permitirá cobrar al trabajador una cantidad que no supere los \$6.50 dólares diarios (Trejo, E. y Alvares, M., p.4, 2007). Y, según Tejo y Alvares (2007), se debe garantizar el descanso del trabajador, teniendo al menos dos períodos de descanso de diez minutos cada uno, programados a media mañana y a media tarde, promoviendo así la salud y el bienestar del trabajador a lo largo de su jornada laboral.

Frente al salario se debe garantizar que el trabajo semanal será compensado, al menos, igual al salario mínimo provincial o territorial, o la tasa salarial determinada por ESDC, o la

tasa pagada a trabajadores canadienses en el mismo tipo de trabajo agrícola y en caso de desaparición o fallecimiento de este, el empleador deberá pagar cualquier deuda al agente gubernamental y sus herederos (Gobierno de Canadá, 2024, pp. 7-8). Adicionalmente, de acuerdo con el Gobierno de Canadá (2024), cuando se requiera que el trabajador conduzca, se le compensará por su tiempo; del mismo modo, el tiempo de traslado entre lugares de trabajo durante la jornada laboral se considerará como parte de las horas de trabajo.

Sobre las deducciones salariales, se establece que el empleador deducirá del salario del trabajador las cantidades requeridas por ley; además, el empleador podrá descontar del salario del trabajador la cantidad diaria de \$0.57 centavos, correspondientes a la prima del seguro médico no ocupacional (Trejo, E. y Alvares, M., p.4, 2007), o de acuerdo con lo establecido en el año de aplicación del caso. En cuanto a lo relacionado con la salud y la seguridad social de los trabajadores, se establece que el empleador se compromete a cumplir con todas las leyes laborales y, en ausencia de disposiciones específicas sobre compensación por lesiones laborales, debe adquirir un seguro que garantice dicha compensación para el trabajador, además de que este se debe asegurar de que el trabajador no realizará tareas para las que no esté capacitado y que se suspenderán las deducciones contractuales si el trabajador recibe compensación por discapacidad (Gobierno de Canadá, 2024, pp. 7-8). Según el gobierno de Canadá, la cobertura del seguro incluirá los gastos médicos y, en caso de fallecimiento del trabajador, se seguirán las instrucciones del agente gubernamental si la póliza de seguro no cubre el entierro o repatriación del cuerpo.

En lo relativo a las obligaciones, se establece que el empleador se compromete a no reubicar al trabajador sin su consentimiento previo y la aprobación de las autoridades competentes, proporcionándole uniformes, capacitación en seguridad y equipo de protección personal sin costo y también debe ayudar al trabajador con la cobertura de salud y la Seguridad Social, informar sobre vacantes y respetar un período de espera al finalizar el contrato; mientras que, el trabajador acepta realizar sus labores bajo la supervisión del empleador, seguir las normas de seguridad, no trabajar para otros sin autorización, regresar a México al finalizar el contrato y presentar su declaración de impuestos (Gobierno de Canadá, 2024, pp. 10-12).

Respecto a las causales de terminación anticipada del contrato se comprende que si el trabajador necesita regresar a México por razones médicas confirmadas por un médico canadiense, el empleador costeará el viaje y alojamiento; al completar el período de prueba, el empleador puede cesar el empleo por incumplimiento, notificando con siete días de anticipación, tras consulta con el agente gubernamental; si el empleador incumple, el contrato

puede rescindirse, con el empleador cubriendo los gastos de regreso del trabajador y asegurando su salario total; entre otros (Gobierno de Canadá, 2024, pp. 13-14).

Y, por último, referente a la transferencia de trabajadores, para esta no se requiere un nuevo permiso de trabajo si el permiso actual del trabajador está vigente y no ha superado los ocho meses de empleo, el empleador receptor debe tener un LMIA válido y ser aprobado por ESDC/SERVICE Canadá, además de que todas las partes, incluyendo el trabajador, los empleadores y el agente gubernamental, deben aceptar y documentar formalmente la transferencia (Gobierno de Canadá, 2024, pp. 14-15). Adicionalmente, después de un periodo de prueba de entre siete y diez días, el empleador receptor debe confirmar por escrito la transferencia al agente gubernamental, y tanto el empleador receptor como el trabajador transferido deben firmar un nuevo contrato de trabajo, mientras que el agente gubernamental notificará a la compañía de seguro médico complementario sobre dicho cambio para garantizar la continuidad de la cobertura médica (Gobierno de Canadá, 2024, pp. 14-15).

Por lo tanto, con respecto a la vinculación y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, no se puede desconocer la importancia del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en Canadá (PTAT) como un mecanismo fundamental para la movilidad laboral entre México y Canadá en el sector agrícola, pues este en principio no solo ofrece posibilidades de empleo para trabajadores mexicanos con experiencia en agricultura, sino que también establece un conjunto definido de derechos y responsabilidades tanto para los trabajadores migrantes como para los empleadores canadienses. Cabe destacar que, posterior a analizar lo relacionado con la vinculación al programa y a los derechos fundamentales de sus participantes, se logra evidenciar que las mujeres bajo las consideraciones mencionadas previamente tienen acceso a los mismos derechos que los hombres dentro PTAT de acuerdo con la legislación entre los años 2015 a 2017, lo que constituye la protección de los derechos de la mujer en el ámbito laboral migratorio acorde a la equidad de género.

No obstante, se encontró que estas medidas de atención en el programa que se sustenta en leyes migratorias y laborales no contemplan en su totalidad otros ámbitos derivados de los sistemas sociales arraigados que deben contemplar de mejor manera un enfoque de género con el fin de eliminar o al menos atender de mejor manera las situaciones de segregación ocupacional para las mujeres que participen en el programa, pues al persistir estereotipos de género, se continuarán asignando roles y responsabilidades por condiciones de género dentro de la industria agrícola, limitando así las opciones de empleo y desarrollo profesional de las mujeres. Por consiguiente, estos aspectos mencionados serán identificados

a mayor profundidad en el siguiente apartado, donde se detallarán los desafíos que enfrenta la mujer en relación con la segregación ocupacional y los escenarios derivados de esta.

Las situaciones de segregación ocupacional: la desigualdad y discriminación laboral por género en el programa PTAT

Teniendo en cuenta que la segregación ocupacional por género se refiere al fenómeno en el cual hombres y mujeres ocupan diferentes tipos de trabajos, estando separados dentro de la estructura laboral, esta separación a menudo resulta en la exclusión social de las mujeres, ya que suelen encontrarse en ocupaciones con menor prestigio y condiciones laborales menos favorables (Guzmán, 2003). Es así que en el PTAT entre los años 2015-2017 se vislumbró que la segregación ocupacional se manifiesta desde la vinculación de acuerdo con la comparación de mujeres vinculadas y el número total de personas que fueron contratadas, denotando un mayor porcentaje de participación masculina.

Así, para el año 2015 se presentó una participación de mexicanos en el PTAT de 20.000 personas aproximadamente, donde alrededor únicamente el 4% eran mujeres, mientras que, en el año 2016, el PTAT contó con un total de 23.823 participantes, de los cuales solo 762 fueron mujeres, y para el año 2017 el PTAT contó con 25.344 participantes donde únicamente 803 eran mujeres (Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas, 2021). Debido a ello, y a pesar del crecimiento de participación femenina de manera lenta, se denotan procesos de segregación ocupacional de acuerdo con las experiencias femeninas desde el momento de su vinculación.

Así mismo, al estar vinculadas en el PTAT las mujeres viven situaciones de abusos, discriminaciones por género y desigualdades laborales y se identifican brechas salariales. Es así, que en la segregación ocupacional las mujeres tienden a ocupar empleos con menores ingresos, en comparación con sus colegas masculinos. Además, enfrentan mayor inestabilidad laboral, y se denota que las mujeres deben estar enfocadas en labores femeninas, por lo que, de esta manera, se genera una limitación en la igualdad de oportunidades (OIT, 2019, p. 2).

Esta separación presenta una brecha fundamental en el sector agrícola dentro del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en Canadá (PTAT), en donde las experiencias de las mujeres participantes indican la existencia de la brecha en las dinámicas de trabajo con respecto a los hombres. Dentro de los principales problemas que experimentan las mujeres en el programa se pueden destacar la asignación de trabajos con menor

remuneración, la asignación de tareas consideradas tradicionalmente femeninas, lo que puede perpetuar desigualdades salariales y limitar las oportunidades de crecimiento, las cuales se abordarán en las siguientes discusiones.

Situaciones de desigualdad laboral de género en el programa PTAT

En este orden de ideas, cuando de la desigualdad laboral se trata, es importante tener en cuenta que corresponde a un desequilibrio en las oportunidades de acceso al mercado laboral entre mujeres y hombres (OIT, 2021, p.5). Teniendo en cuenta esto, el PTAT refleja una marcada diferencia en las labores femeninas, ya que es un trabajo relacionado con el campo. Esta disparidad genera una representación ideológica arraigada en los empleadores del programa, a partir de la creencia de que únicamente los hombres pueden desempeñar trabajos más duros, mientras que las mujeres se dedican a tareas más sencillas. Esta situación se basa en estereotipos de género, considerando a las mujeres como más cuidadosas y a los hombres como más aptos para las labores más exigentes; de hecho, “Cuando las mujeres son reclutadas, en el PTAT trabajan en el empaque o recolección de pequeñas frutas, mientras que los hombres trabajan en los campos, incluyendo aquel trabajo que se hace con máquinas” (Labrecque, 2019, p. 165)

Es así como, la desigualdad laboral se manifiesta en las participantes vinculadas dentro del programa, pues a pesar de que el programa está dirigido a mujeres y hombres de 18 a 45 años con el objetivo de generar oportunidades de empleo y desarrollo profesional en el extranjero, se presentan situaciones discriminatorias desde el momento de la vinculación, en donde las mujeres tienen menos opciones de vinculación dentro del programa, lo cual se justifica por la falta de prácticas de agricultura en las áreas donde residen; prueba de ello es lo que plantea una de las participantes del programa:

“No les dieron la oportunidad, pero es injusto porque la capacidad te la dan cuando llegas a trabajar. Yo trabajé aquí [...] en el invernadero. Sólo sembrar y todo. Algo sencillo. Yo lo sentí injusto [que no fueran reclutadas] y me dolió ver cómo llorando salían las que- querían ir. [...] Sí, es injusto la manera de que te tratan en la Secretaría [...]. Cuando llegas [a Canadá], desconocemos el mundo donde estás. –En qué sentido– En el sentido de que aquí nosotros usamos cojitas que es un tipo de cuchillo. Entonces, eso tiene una curvita. Nosotros arrancamos la hierba. Entonces, agarramos la hierba y con ello, desherbamos. Allí, no. Allí, te dan unas herramientas que apenas

parece como un trinche y las hierbas no las agarras para arrancar, sino que le haces como un zigzag y así sale la hierba. En cambio, la raíz es más profunda. Entonces, es mucho más fácil allá que acá, en el campo (1-F-102)” (Labrecque, 2019, p. 164).

Así mismo, se refleja cómo las mujeres han sufrido una disparidad salarial a pesar de firmar contratos dentro del PTAT igual que los hombres, con lo que se denota que a las mujeres participantes del PTAT se les dan trabajos menos pesados, los relatos delatan que el trato no es equitativo, por ejemplo, en cuanto a las horas laboradas, como lo manifiesta una de las trabajadoras del programa: “Ahora, lo que sí puedo decir, los varones ganan y ganan mucho más que nosotras porque ellos trabajan más de diez horas. Cuando hay bastante trabajo, ellos trabajan doce horas. Trabajan horas extras” (Labrecque, 2019, p. 165).

Por lo tanto, las mujeres vinculadas al programa manifiestan sentir sentimientos de frustración, debido a que se encuentra una disparidad salarial de acuerdo con los días laborados y las horas de trabajo de las participantes y los participantes, como es expuesto a continuación:

“No tenemos día de descanso. A veces, podemos trabajar más de 15 días seguidos, 16, 17 días sin parar y no nos dan descanso” (1-F-007). “Nos levantamos a las 5 de la mañana, trabajamos hasta el mediodía. Comemos y entramos al empaque por la tarde. Toda la semana, no hay descanso durante mes y medio” (1-F-006). Sin embargo, la paga no es tan alta para las mujeres en comparación con los hombres, al menos según una de ellas: “Ahora, lo que sí puedo decir, los varones ganan y ganan mucho más que nosotras porque ellos trabajan más de diez horas. Cuando hay bastante trabajo, ellos trabajan doce horas. Trabajan horas extras. A veces hasta cuatro horas extras más por día. Y aparte de eso, trabajan domingo hasta mediodía” (Labrecque, 2019, p. 187)

Por otra parte, dentro del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), las participantes también se enfrentan a desigualdades en el tema de vivienda. A pesar de que el contrato incluye el servicio de vivienda, estas trabajadoras deben residir cerca de las empresas agrícolas, lo que dificulta su acceso a las ciudades. Como resultado, las viviendas destinadas a ellas albergan de 10 a 60 mujeres. Este escenario plantea una serie de cuestionamientos sobre la calidad de vida y la privacidad de las trabajadoras. La falta de un espacio privado puede afectar su bienestar emocional y físico durante su estancia en Canadá. Además, la concentración de mujeres en estas viviendas puede generar dinámicas sociales

complejas y limitar su autonomía, como se evidencia a continuación:

¡Híjole! Lo más complicado, pues a mí me gusta descansar temprano y el problema era que se acostaban tarde. O en la mañana, muy temprano ponían música, eso sí fue lo que más me gustó. Otras se querían adueñar de las lavadoras, tenían hora y día para ocupar las lavadoras y secadoras, a las horas que ellas querían y nos hacían a un lado. Como le digo, uno buscaba la manera de no tener problemas, que eso es lo que más detesto, tener problemas (MC.CAN-MX-2) (Castellanos, 2014, p. 138).

Por ende, la desigualdad laboral presenta unas brechas sustanciales en el trato de mujeres y hombres dentro del programa. El desequilibrio en la balanza de las oportunidades se presenta en la diferencia laboral, puesto que los hombres al tener un trabajo pesado obtienen un mayor ingreso económico, en contraste las mujeres al estar en labores de menos peso no obtienen un pago de horas extras. Cabe señalar, que las mujeres participantes señalan que sus actividades como son las labores de casa no han sido valoradas, y debido a esto, al vivir en residencias pequeñas con más mujeres se genera un desgaste en las relaciones sociales y en el trato laboral de los empleadores. Es por esto por lo que, la desigualdad se presenta en un grado muy alto a las mujeres participantes entre los años 2015-2017; por un lado, se presentó un pago diferente al de los hombres a pesar de firmar el mismo contrato, y, por otro lado, el acceso a viviendas con condiciones precarias que genera dinámicas complejas de relación con sus compañeros y empleadores.

Situaciones de discriminación laboral basadas en género en el programa PTAT

La discriminación laboral basada en género se define como un trato de inferioridad dado a los individuos por motivos de género, raza, nacionalidad. Por lo tanto, estos motivos se alejan de la real capacidad que tienen las personas en ámbitos de acceso a trabajos y libertad de este (Carmona y Véliz, 2005, p. 9). Por consiguiente, como bien lo menciona el Convenio sobre la discriminación de la OIT 1958, comprender cualquier distinción, exclusión que tenga el fin de anular las oportunidades de empleo y ocupación es vista como una forma de discriminación laboral.

La discriminación laboral por la condición de género en el programa ha tenido consecuencias significativas, tal y como lo mencionan las mujeres participantes en el programa entre los años 2015 a 2019. Por ejemplo, en el año 2015, el número total de

personas que participaban en el programa era de 20,000, pero apenas un 4% de ellas eran mujeres y provenían de los estados del centro de México (Labrecque, 2019, p. 16). En este contexto, y retomando Carmona y Véliz (2005), los motivos hacen referencia a una discriminación por género, pues ser mujer dentro del mercado laboral ha permeado la participación en términos de condiciones, acceso e igualdad. Tal y como lo señala una participante del programa, la discriminación por ser mujer se ve reflejada aun habiendo pertenecido con anterioridad al programa PTAT, de la siguiente manera:

“El pasado 2 de febrero, Rodríguez acudió al Servicio Nacional de Empleo de Tlaxcala para solicitar una plaza en el PTAT. Un empleado le informó de que no podía trabajar en Canadá porque “no tenía pedidos de mujeres” y que, si quería, la ponía de “reserva por si acaso había lugares para mujeres”. Esta madre soltera de cinco hijos laboró dentro del PTAT entre 2005 y 2011 en invernaderos de flores y cultivo de fresas en las provincias canadienses de Ontario, Alberta y Columbia Británica. Rodríguez no sólo se ha enfrentado a cupos que la excluyen, sino también a condiciones laborales desventajosas en comparación con los hombres. “Nos tenían muy controladas, no nos dejaban salir libremente. No nos afiliamos al sindicato por temor” (Godoy, 2016).

Otro aspecto que se ha evidenciado respecto a la discriminación dentro del programa PTAT es el papel de los empleadores. Estos, arraigados en una perspectiva patriarcal, sostienen la creencia de que el ámbito agrícola es exclusivamente para hombres granjeros. Como resultado, consideran tener muy pocas trabajadoras o incluso optan por no contratarlas. Es así como:

“Ese proceso de feminización de la agricultura es muy diferente, una porque las mujeres no trabajan sus propias tierras sino las de los agricultores que las contratan, y otra porque a pesar de que ellas lo hacen y les gusta ese acercamiento con el campo, hay un cúmulo de violencias laborales que incluso en algún momento se normalizan” (Nochebuena, 2023).

“Según el Sindicato de los Trabajadores de Alimentos y Comercio de Canadá (UFCW, por sus siglas en inglés), los hombres perciben 66 por ciento más ingresos que las mujeres. Andrea Gálvez, enlace para México del UFCW, denunció que el

PTAT pide explícitamente hombres para contratar, en lugar de pedir habilidades de trabajo.

"Han permitido durante 42 años que los empleadores exijan del Gobierno mexicano un perfil de género discriminatorio", reprochó." (Garduño, 2016)

Por consiguiente, la preferencia en contratar hombres se sigue incrementando dentro del programa PTAT, por lo que las oportunidades para las mujeres siguen siendo muy bajas, prueba de esto es que:

“Las razones eran (y siguen siendo hoy en día) múltiples: oscilan entre la obligación de alojar a mujeres y hombres en viviendas distintas y la asunción de que hay riesgos en cuanto a la disciplina y a la moral de unos y otros si se encuentran en las mismas granjas. Aun en las granjas donde trabajan tanto mujeres como hombres, la discriminación sigue y se manifiesta en una clara diferencia en las tareas, los horarios, en los puestos de trabajo y en las oportunidades para ganar más dinero” (Labrecque, 2019, p. 97).

“Un representante de una ONG mexicana que ha trabajado con los sindicatos canadienses dijeron que esta brecha indica que la contratación en el marco del PTAT es particularmente discriminatoria contra las mujeres. Según el plan, las granjas canadienses pueden indicar si desean o no contratar mujeres. La mayoría no lo hace: una investigación realizada por un ex funcionario consular mexicano señaló que “sólo un par” de granjas en Quebec contrataban a mujeres” (The five corridors project, 2021, p. 33).

Además, se evidencia una discriminación laboral por parte de los empleadores, debido a las barreras lingüísticas y las dificultades de comunicación. Debido a ello, la discriminación se ha vuelto una práctica cotidiana, puesto que se origina desde la formación de estereotipos y prejuicios, los cuales son el resultado de las interacciones sociales (CNDH, 2012). Las trabajadoras experimentan directamente cómo estas barreras afectan la cantidad de horas laborales que se les asignan, como se puede apreciar en el siguiente relato:

“La primera vez sufrí más porque no entendía inglés, no entendía nada. Así como hay gente buena, también hay gente que es muy racista. La primera vez que trabajé, la

señora me aventó las sábanas a la cara, porque me dijo que mi trabajo no estaba bien, yo no sabía, no le entendía. Esa vez se enojó la checadora, no sé qué le dijo a la dueña del hotel. Llega la dueña muy agresiva y me avienta las sábanas en la cara. Esto nunca lo había dicho. Está bien, somos personas que a lo mejor no entendamos, pero queremos respeto. Como te digo, así como hay gente racista, también hay gente que te ayuda, y gente que te ve y dice ¡Uy, mexicanos, tenían que ser mexicanos!” (Castellanos, 2014, p. 132).

De esta forma, se destaca que, al ser un programa de empleo temporal, surge la aceptación de lo impuesto por el empleador; de hecho, las mujeres narran que tienen necesidades y obligaciones familiares, lo que evidencia una obligación de fuerza mayor para mantener el empleo. De esta manera, las trabajadoras del programa PTAT, tienen miedo a reclamar sus derechos en los contratos que firman, puesto que, en su gran mayoría están escritos en inglés y esto genera un sentimiento de temor por la posible pérdida de una oportunidad laboral, tal y como se manifiesta en el siguiente relato:

“Pues al momento de convivir. La mayoría la hacen a uno menos por hecho de que no hablas inglés, por el hecho de que no tienen el mismo tipo de color, en ese aspecto. O trabajando, a uno la hacen a un lado, dicen no sabes quítate. Y ahí es donde uno se da cuenta (MC.CAN-MX-2). Me han comentado, les dan trabajos más pesados porque son mexicanos, que son los burros del trabajo. Donde estoy trabajando nos dan que cargar, que limpiar, que cortar, que empacar a todas por igual, yo trabajo al ritmo que las canadienses. Hay lugares, que a los mexicanos les dicen, ustedes son mexicanos tienen que trabajar duro y tienen que hacer el trabajo más pesado porque ustedes aguantan. Si he escuchado eso (MC.CANMX-4)” (Castellanos, 2014, p. 133).

Así, también se vislumbra la discriminación laboral por nacionalidad dentro del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), la cual se manifiesta no solo en las condiciones laborales, sino también en las experiencias de relaciones sociales que experimentan. Aunado a lo anterior, también se halló que cuando de las mujeres vinculadas se trata, las empresas que contratan a las trabajadoras, siguiendo normas morales preestablecidas, generan un discurso que descalifica a las mujeres que mantienen relaciones con los hombres. Este fenómeno refleja la idea de que el campo es exclusivamente para los hombres granjeros. Por lo tanto, las mujeres que desafían esta norma enfrentan juicios y

estigmatización, y prueba de esto es que:

“Si estás hablando con un hombre, piensan que te vas a emborrachar con él o tener algo sentimental. Si salíamos al pueblo no podíamos saludar a los mismos mexicanos ¡Mucho menos hablar o hacer amistad con un hombre de Canadá! No ¡Cómo si éramos mexicanos! No ¡Una cochinada de gente! (MC.CAN-MX-5)”. (Castellanos, 2014, p. 135).

“Ya sabes, un hombre una mujer, estando fuera de casa empieza a tener otro tipo de relación, empiezan a formar parejas y luego hay conflictos o... los hombres se pelean por las mujeres... Entonces esto ha llevado a que los empresarios, los dueños de las fincas, vayan a pedir un solo género, ya sea masculino o femenino. Eso ha reducido considerablemente las vacantes para las mujeres” (The five corridors project, 2021, p. 33).

En esta línea se destaca que, efectivamente, la discriminación laboral se asocia a la segregación ocupacional que se presentó dentro de las experiencias resaltadas. Dejando resonar a Carmona y Véliz (2005), quienes afirman que la participación femenina en los ámbitos laborales ha mostrado desigualdad, desde el acceso a oportunidades y la igualdad de condiciones. Debido a ello, la discriminación vislumbro como el trato de empleadores se ha visto sesgado por dinámicas patriarcales dentro del ámbito de labores agrícolas. Se evidencia que, la discriminación se vivió desde las barreras lingüísticas, el trato de los empleadores y la estigmatización de la mujer migrante. Puede concluirse que la discriminación laboral, es una condición que se presenta aún en un país como Canadá quien tiene un enfoque integral en sus procesos migratorios y laborales.

Las situaciones de segregación ocupacional en el PTAT desde el enfoque de género

Las situaciones de segregación ocupacional identificadas, las cuales se encuentran representadas principalmente por la desigualdad y la discriminación laboral a las mujeres dentro del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) durante el período comprendido entre los años 2015 y 2017, se enmarcan en la migración feminizada que requieren de una mirada de perspectiva de género. Es así que, como lo plantea Guzmán (2011), la feminización de las migraciones es un proceso de gran relevancia en los últimos

años, puesto que las mujeres actualmente migran en igual o mayor medida que los hombres, y como bien lo señala Paiewonsky (2007), a pesar del rápido crecimiento del fenómeno de la feminización de las migraciones, las teorías existentes no han dado una atención proporcional a la participación de las mujeres en las migraciones. Esto ha llevado a críticas sobre la falta de visibilidad de las mujeres en los marcos teóricos de este fenómeno (Guzmán, 2011).

Así mismo, Vanesa Vázquez Laba, Marielva Riskey Buonaffina, Romina Perazzolo y Claudia Giménez Mercado (2014), definen la feminización de la migración como el proceso que atraviesan las mujeres al llegar a los países receptores, en el cual no en pocas ocasiones se encuentran con la falta de verdaderas oportunidades para mejorar su movilidad social y su calidad de vida, lo que prolonga la situación de vulnerabilidad social de las inmigrantes, ya que se enfrentan a obstáculos adicionales que dificultan su integración y desarrollo pleno en su nuevo entorno. En tal sentido, y a propósito de mujeres vinculadas al PTAT, presentan una disparidad salarial y emocional al llegar a su entorno laboral, manifestando que: “así, las pocas mujeres reclutadas, que invierten tanto como los hombres desde los puntos de vista económico y emocional para participar en la migración, regresan a casa con un sueldo mucho más bajo” (Labrecque, 2019, p. 165).

Teniendo en cuenta lo anterior, los hallazgos subrayan que la feminización de la migración no solo implica un aumento en la participación de las mujeres en los flujos migratorios, sino que también revela las dificultades específicas que enfrentan estas mujeres al llegar a Canadá a través del programa PTAT. Además, se evidencia que, a pesar de la decisión de las mujeres de migrar en busca de mejores oportunidades, estas pueden encontrarse con barreras salariales y vulnerabilidad social. En este sentido, una de estas situaciones recurrentes es la brecha salarial, lo que pone en evidencia la persistente desigualdad de género en el mercado laboral, donde las mujeres reciben salarios inferiores por trabajos similares que realizan los hombres.

Lo anterior, pone de manifiesto lo planteado por el feminismo liberal (Alcívar et al., 2021), en donde a pesar de aspirarse al establecimiento de la igualdad de género, enfocada en la creación de normativas que aseguren la paridad en la incorporación de las mujeres al ámbito laboral, aún persiste la desigualdad que se manifiesta principalmente en el acceso y las oportunidades, dejando entrever que aún hay trabajo por hacer cuando de la promoción de la transformación de la vida de las mujeres se trata, a través de su mayor participación en la fuerza de trabajo, que propenda a equilibrar las condiciones entre hombres y mujeres en el entorno profesional (Alcívar et al., 2021). A su vez, Betty Friedan (citada en Buedo, 2015), nos recuerda la importancia de reconocer que el empleo es fundamental para la emancipación

de las mujeres. En este sentido, se aboga por el acceso igualitario, la eliminación de la discriminación laboral y el reconocimiento del valor del trabajo de las mujeres.

Teniendo en cuenta que mujeres participantes en el programa PTAT han enfrentado una devaluación de su trabajo, que se manifiesta en horas extras no reconocidas ni remuneradas adecuadamente por los empleadores, se puede decir que esta situación refleja una continuidad de las prácticas laborales locales en el contexto de la migración, donde el trabajo tradicionalmente asignado a las mujeres sigue siendo poco valorado, como se señala en una observación crítica sobre el modelo de contratación y el pensamiento de las mujeres que van a pertenecer al programa PTAT:

“El modelo de contratación del ptat en Yucatán, dirigido casi exclusivamente a los hombres, no difiere aparentemente de las prácticas locales. Las mujeres de Yucatán generalmente migran sólo cuando se trata de trabajo considerado como femenino, o sea, el trabajo doméstico” (Labrecque, 2019, p. 237)

Ante esto, es importante recordar como el feminismo liberal busca eliminar las barreras de género en el ámbito laboral, desafiando la noción de que ciertos trabajos, por su naturaleza física, son exclusivos de los hombres. Por lo que, desde esta perspectiva se cuestiona la premisa de que la fuerza física es patrimonio masculino y, por tanto, motivo para asignar o restringir ciertas tareas laborales, como se ha observado en el programa PTAT. Como bien lo señala una de las participantes del programa, en donde el esposo cuestionó sus capacidades físicas cuando fue aceptada dentro del programa, y afirmó: “mi esposo me decía no vas aguantar. Es cosa que una se lo proponga y si puedes hacerla ¡Si puedo!” (Castellanos, 2014, p. 182). Por lo tanto, sigue siendo fundamental asegurar que las mujeres tengan igual acceso a todas las actividades laborales y que sus horas de trabajo sean justas y no limitadas por estereotipos de género.

De esta manera, mujeres vinculadas al programa PTAT enfrentan la problemática de que sus horas extras no son reconocidas por los empleadores. Por lo que, tras concluir su jornada laboral formal, se ven obligadas a continuar con tareas domésticas bien entrada la noche. Es así que, esta doble carga laboral, que incluye cocinar, lavar y otras responsabilidades personales, es compartida entre las participantes del programa, debido a que comparten vivienda entre ellas, lo que reduce aún más su tiempo libre. Una de las mujeres vinculadas expresa la dificultad de esta situación “Difícil. Porque allá tenía que

cocinar, hacer sus cosas, lavar sus ropas” (Labrecque, 2019, p. 183), lo que refleja la intensidad y el desafío de su experiencia diaria.

Todo lo anterior, también permite reconocer la importancia de incorporar los planteamientos del feminismo de la diferencia en el marco de las migraciones feminizadas y de todo lo analizado sobre el caso del PTAT, toda vez que este reconoce y valora las distintas situaciones de vulnerabilidad social dentro del ámbito laboral, en donde las diferencias de género influyen en las formas específicas en las que la mujer enfrenta la discriminación y exclusión en el contexto agrícola temporal del programa analizado. Esto refleja que, pese a que tanto hombres como mujeres en el programa tienen acceso a los mismos derechos conforme a la normatividad del mismo, aún no se logra garantizar, como bien se postula desde este feminismo, que “la igualdad como participación e inclusión de todos los grupos requiere a veces un tratamiento diferente para los grupos oprimidos o desaventajados” (Stamile, 2020, p. 19), tal y como se ha evidenciado en este estudio de caso, al reconocer que las mujeres enfrentan barreras sociales y estructurales que las relegan a ciertos tipos de trabajos, en vez de otros, por el simple hecho de ser mujer. Estas barreras incluyen estereotipos de género arraigados, expectativas culturales sobre el papel de la mujer en las labores ofertas y en la sociedad, así como políticas laborales que no son sensibles al género.

Es así, como el reconocimiento de estas diferencias a través del feminismo de la diferencia destaca la necesidad de abordar no solo la igualdad formal de derechos entre hombres y mujeres, sino también las desigualdades sistemáticas que perpetúan la segregación ocupacional y limitan las oportunidades laborales de las mujeres. En este sentido, la autora Iris Marion Young, entiende los escenarios de segregación ocupacional, identificados en la presente investigación, a través de la opresión que ejerce el imperialismo cultural a los grupos, en donde se experimenta cómo los rasgos dominantes de la sociedad vuelven invisibles la perspectiva particular del propio grupo, al tiempo que estereotipan al grupo y lo señalan como “el otro”, en este caso el de mujeres participantes en el PTAT.

De esta forma, el imperialismo cultural se evidencia en la segregación ocupacional vivida por las participantes del programa PTAT, a través de la imposición de normas sociales y estereotipos de género que perpetúan dicha desigualdad en el ámbito laboral, además de las normas culturales dominantes, que a menudo reflejan una perspectiva masculina y patriarcal influyendo en la percepción de los roles de género y en las expectativas sociales sobre el trabajo de las mujeres. Es por esto por lo que, algunas mujeres participantes del programa PTAT manifiestan que:

“Cuando las mujeres son reclutadas, en el ptat trabajan en el empaque o recolección de pequeñas frutas, mientras que los hombres trabajan en los campos, incluyendo aquel trabajo que se hace con máquinas. Una vez más, y como fue el caso durante la instalación de las maquiladoras de confección, prevalecen representaciones ideológicas según las cuales las mujeres son más cuidadosas, más pacientes y tienen dedos de hadas. ” (Labrecque, 2019, p. 165)

“Sin embargo, las mujeres conocen el trabajo de la granja y son capaces de hacerlo como lo señaló esta trabajadora.” (Labrecque, 2019, p. 165)

Lo anterior refleja cómo estas normas culturales se traducen en la asignación de roles específicos basados en el género dentro del programa PTAT. Y, a pesar de que las mujeres tienen conocimientos sobre la agricultura, se les excluye de ciertas actividades, como el trabajo en la milpa, que es considerado el dominio exclusivo de los hombres. Esta exclusión se justifica mediante la perpetuación de estereotipos de género que asocian a las mujeres con la debilidad y el hogar, regándolas a roles tradicionales y limitando sus oportunidades de participación en ciertos sectores laborales.

Por otra parte, se identificó que estas situaciones de segregación ocupacional no solo se encontraban asociadas a la desigualdad laboral a propósito de oportunidades, sino también por discriminación a la mujer dentro del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) entre los años 2015 a 2017. Dentro estas vivencias, la discriminación se experimentó a través de obstáculos en el idioma, el comportamiento de los empleadores, la estigmatización de las mujeres migrantes y hasta por su raza. Ante esto, las trabajadoras migrantes que viajan a Canadá mencionan enfrentar conflictos debido a obstáculos como las barreras lingüísticas y la falta de comunicación, pues, en sus testimonios, destacan experiencias de discriminación racial, donde algunas personas muestran actitudes racistas hacia ellas (Castellanos, 2014).

Así, por ejemplo, una de las trabajadoras relata su experiencia en la que una empleadora le lanzó las sábanas a la cara porque no entendía su trabajo, ante esto ella prefirió no contar nada al respecto para evitar ser desvinculada del programa por oponerse ante la actitud de un superior y, derivado de lo anterior, fue tratada agresivamente por una dueña de hotel por ser mexicana y no acatar las órdenes de la persona a cargo, aun sabiendo de la existencia de una barrera de idioma (Castellanos, 2014, p. 132). Estos casos ilustran el maltrato y el abuso que algunas mujeres migrantes enfrentan en el ámbito laboral,

especialmente por parte de figuras de autoridad como gerentes o mayordomos. Frente a esto, Young (2000), menciona que estas situaciones específicas a menudo revelan relaciones causales entre las diversas formas de opresión que enfrenta un grupo, como, por ejemplo, el imperialismo cultural, donde los hombres blancos hacen suposiciones estereotipadas y no reconocen los valores de las mujeres, contribuyendo a la marginación que muchas mujeres experimentan derivado de la falta de poder que tienen frente a estos.

Por consiguiente, los testimonios de las trabajadoras migrantes resaltan experiencias de maltrato y abuso en el lugar de trabajo, incluyendo situaciones donde fueron objeto de discriminación racial y enfrentaron actitudes racistas por parte de sus empleadores. Estas experiencias ilustran las formas en que algunas mujeres migrantes son tratadas de manera injusta y desigual en el ámbito laboral, particularmente por figuras de autoridad. Asimismo, como lo plantea Young (2000) existe la presencia de temores y aversiones inconscientes que permiten dar cuenta de la violencia que victimiza a estos grupos (en este caso mujeres participantes del programa), así como del grado en que esta violencia es aceptada por otras personas. En este sentido, derivado de la anterior situación, también se puede identificar que son prácticas que lejos de tener otro tipo solución, lo que manifiesta es el silencio ante estos escenarios de discriminación para no ser descartadas del programa. Y, en consecuencia, Young (2000, pp. 226-227), menciona que:

“De este modo, los grupos oprimidos por las estructuras de imperialismo cultural que los señalan como los «otros», como diferentes, no solo sufren la humillación de una conducta de aversión, rechazo o condescendencia, sino que generalmente deben experimentar dicha conducta en silencio, incapaces de contrastar sus percepciones con las percepciones de otras personas.”

Esto sugiere que, las mujeres que enfrentan segregación ocupacional y discriminación en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), a menudo se encuentran en una posición de vulnerabilidad y silencio frente a estas prácticas discriminatorias. Ante las experiencias de discriminación y abuso, estas mujeres se ven obligadas a permanecer en silencio para evitar ser desvinculadas del programa y perder sus oportunidades laborales. Además, pone en evidencia la falta de voz y poder que tienen estas mujeres para desafiar las estructuras de poder y las normas culturales dominantes que perpetúan la desigualdad en el ámbito laboral.

Por último, el análisis de las situaciones de segregación ocupacional dentro del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) entre los años 2015 y 2017 desde la perspectiva del feminismo liberal y el feminismo de la diferencia revelan y validan las profundas desigualdades y discriminaciones que enfrentan las mujeres migrantes, pues más allá de la enunciada igualdad de derechos, el estudio detallado evidencia que las mujeres son relegadas a roles de menor remuneración y a tareas tradicionalmente consideradas femeninas, lo que perpetúa desigualdades salariales y limita su progreso profesional. A pesar de los esfuerzos por desafiar estas inequidades, las estructuras patriarcales continúan subestimando los aportes de las mujeres y perpetuando la discriminación, además de que, la falta de soluciones efectivas deja a las mujeres migrantes en silencio, incapaces de confrontar estas percepciones negativas y enfrentar la violencia que surge de la aceptación de estas desigualdades, siendo así un escenario que “experimentamos como invisibles y al mismo tiempo que somos señaladas como diferentes” (Young, 2000, p. 105).

Lo anterior denota parte de lo identificado por el feminismo de la diferencia, y es que, “nuestra sociedad impone la opresión del imperialismo cultural en gran parte a través de los sentimientos y reacciones imperantes, y en este sentido está fuera del alcance del derecho o la política el poder remediarla.” (Young, 2000, p. 211). Por lo tanto, estas situaciones de segregación ocupacional difícilmente serán eliminadas (a través de leyes o de contratos) en cuanto subyacen de una interacción social patriarcal aceptada como una universalidad por los grupos dominantes, como se ha podido apreciar en este estudio de caso, en donde supuestamente las mujeres gozan de igualdad de derechos frente a los hombres participantes del programa. Es entonces, donde se entiende que para romper estos esquemas reiterativos de discriminación y desigualdad laboral evidenciada en la segregación ocupacional el PTAT, se requiere reconocer la multiplicidad de las habilidades de los individuos y la reorganización de un sistema social que ha sentado sus bases en estereotipos de género, y, por tanto, como dice Young (2000, p. 211), “si las acciones de las prácticas inconscientes reproducen la opresión, entonces deben ser moralmente condenadas”.

Conclusiones

Para concluir, se puede afirmar que las situaciones de segregación ocupacional, que enfrentan las mujeres migrantes mexicanas, persisten en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en Canadá. Pese a que el programa PTAT funciona como un instrumento clave para la movilidad laboral entre México y Canadá en el sector agrícola que

garantiza dentro de sus medidas de atención la vinculación y protección de los derechos fundamentales para los hombres y mujeres migrantes dentro del programa, persisten desafíos derivados de estereotipos de género que pueden propiciar situaciones de segregación ocupacional y limitar las oportunidades laborales de las mujeres.

Así, la segregación ocupacional por género dentro del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en Canadá (PTAT) entre los años 2015 y 2017, revela desigualdades significativas y discriminación laboral hacia las mujeres migrantes mexicanas. Aunque el programa PTAT ofrece oportunidades laborales en principio iguales para hombres y mujeres, la realidad muestra, por una parte, una marcada disparidad en la participación de ambos sexos, con una destacada mayoría masculina.

Además, a pesar de un crecimiento gradual en la participación femenina, persisten procesos de segregación ocupacional en el ejercicio de sus funciones asignadas en Canadá, pues las mujeres enfrentan situaciones de abuso, discriminación de género y desigualdades salariales, siendo asignadas a trabajos con menor remuneración y enfrentando mayor inestabilidad laboral. Por su parte, la discriminación laboral por género se manifiesta también en las condiciones de vivienda, donde las mujeres deben residir en lugares cercanos a las empresas agrícolas, limitando su acceso a las ciudades y afectando su calidad de vida, así como por barreras lingüísticas y dificultades de comunicación. Seguidamente, se identificó que, los empleadores, arraigados en perspectivas patriarcales, perpetúan estereotipos de género al considerar que ciertos trabajos son exclusivamente para hombres, lo que se refleja en la asignación desigual de labores y en la preferencia por contratar a hombres.

En este sentido, las mujeres participantes enfrentan juicios y estigmatización por parte de los empleadores y sus compañeros de trabajo, lo que evidencia una discriminación sistémica arraigada en dinámicas sociales patriarcales. Por otra parte, desde una perspectiva de género, se concluye que los procesos de globalización han aumentado el porcentaje de mujeres que migran a otros países en busca de mejores condiciones de vida. Sin embargo, estos flujos migratorios han presentado problemáticas que no se han abordado de manera eficaz. Al llegar a los países receptores, las mujeres migrantes enfrentan dificultades y barreras para mejorar su condición de vida; de ahí que sea fundamental reconocer la perspectiva de la migración feminizada, toda vez que busca analizar críticamente los procesos que viven las mujeres al migrar a otras naciones.

Sumado a lo anterior, y desde la óptica del feminismo liberal, sigue siendo totalmente necesario seguir trabajando en la erradicación de la estigmatización de las mujeres, la desigualdad y la discriminación por género en el ámbito laboral, mediante la promoción de la

regularización de la migración laboral y la protección de los derechos de las trabajadoras dentro del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT). Esta sería efectivamente la vía para avanzar en el afrontamiento de los obstáculos que restringen la participación femenina en ciertos empleos, perpetuando la infravaloración de su trabajo, especialmente en tareas domésticas, o de bajo esfuerzo físico como las presentadas por las mujeres participantes del programa.

Por otro lado, los aportes que desde el feminismo de la diferencia se realizan, además de reconocer las distintas situaciones de vulnerabilidad social en el ámbito laboral, vislumbra la necesidad e importancia de abordar las desigualdades sistemáticas que perpetúan la segregación ocupacional en el caso estudiado, pues efectivamente como se plantea desde esta corriente no es suficiente solo con garantizar la igualdad formal de derechos, ya que las mujeres enfrentan barreras sociales y estructurales que las relegan a ciertos tipos de trabajos debido a estereotipos de género arraigados, lo que denota la falta de voz y poder que tienen las mujeres para desafiar las estructuras de poder y las normas culturales dominantes que perpetúan la desigualdad en el ámbito laboral.

Por último, a pesar de los esfuerzos por desafiar estas inequidades en el ámbito laboral, las estructuras sociales patriarcales continúan subestimando los aportes de las mujeres y perpetuando la discriminación y desigualdad laboral por género en el ámbito laboral migratorio y abordarlos de manera efectiva en políticas y prácticas futuras. Por lo que, romper estos esquemas requiere reconocer y visibilizar la multiplicidad de habilidades individuales y reorganizar un sistema social basado en estereotipos de género, lo que, además, implica condenar moralmente las prácticas discriminatorias y trabajar hacia una mayor inclusión y equidad en el pleno ejercicio de los derechos laborales de las mujeres vinculadas al programa PTAT.

Referencias

- Alcivar, N., Montecé, S & Montecé, L. (2021). La igualdad y el feminismo. *Revista dilemas contemporáneos*. 76, pp. 1-34. 2007-7890-dilemas-9-spe1-00076.pdf (scielo.org.mx)
- Barrón, M. (2020). *Jornaleros agrícolas transmigrantes y vulnerabilidad laboral*. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Economía. *Economíaunam* vol. 17, núm. 50. <https://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v17n50/1665-952X-eunam-17-50-182.pdf>
- Buedo, S. (2015). *Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: Genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales*. *Revista de*

- educación social, 21, pp. 64-83. https://eduso.net/res/wp-content/uploads/2020/06/mujermerca_res_21.pdf
- Carmona, K., & Véliz, H. (2005). Discriminación laboral:(Aspectos doctrinarios y situación en Chile). <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/108352>
- Castellanos, R. (2014). Migración Circular de Trabajadoras de México a Canadá y Estados Unidos: una Aproximación Antropológica Interseccional. (Trabajo de grado). Universitat de Barcelona. <https://eduso.net/res/revista/21/el-tema-colaboraciones/mujeres-y-mercado-laboral-en-la-actualidad-un-analisis-desde-la-perspectiva-de-genero-genericamente-empobrecidas-patriarcalmente-desiguales>
- CEPAL, (2022). Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT). <https://consensomontevideo.cepal.org/es/instrumento/programa-de-trabajadores-agricolas-temporales-mexico-canada-ptat>
- CNDH. (2018). El derecho a la no discriminación. <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf>
- Díaz, A & McLaughlin, J. (2016). Vulnerabilidad estructural y salud en los trabajadores agrícolas temporales en Canadá. *Alteridades*, 26(51), pp. 85-95. <https://www.scielo.org.mx/pdf/alte/v26n51/0188-7017-alte-26-51-00085.pdf>
- Dirección Nacional de Derecho de Autor (s.f.). Propiedad Intelectual – Competencias de la DNDA -Generalidades - Objeto de Protección - Alcance de las Facultades Exclusivas del Derecho De Autor – No protección de las ideas - La Obra de Arte, Obra Plástica o de Bellas Artes - Obra de Arte Aplicado - Transformación y Obra Derivada. http://www.nuevaleislacion.com/files/susc/cdj/doct/dnda_18762_16.pdf
- Donato, K. (2017). Programa general. Encuentro Internacional sobre la Situación de las Mujeres Trabajadoras Migrantes. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/SRMigrants/submissions/Mexico_HRC-DF_Annex12_Submission_GA-Report.pdf
- Garduño, S. (2016). Excluyen a jornaleras en EU y Canadá. <https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/articulo/default.aspx?id=894161&md5=07840aa9aba9ee63e74165e95b152209&ta=0dfdbac11765226904c16cb9ad1b2efe>
- Giorgio, G. (2012). Tensiones conceptuales en la relación entre género y migraciones. Reflexiones desde la etnografía y la crítica feminista. *RACO [Revistas catalanas con acceso abierto] Papers* 2012, 97/3 569-590. <https://raco.cat/index.php/Papers/article/view/255851/342798>

- Gobierno de Canadá (2024). Contrato de trabajo para trabajadores agrícolas temporales Mexicanos en Canadá. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural/apply/mexico-spanish.html>
- Gobierno de México (2015). México y Canadá profundizan sus relaciones diplomáticas. <https://embamex.sre.gob.mx/canada/index.php/es/comunicados-de-prensa/653-enero-2015/5960-mexcanprofundizan>
- Gobierno de México (s.f.). Memorandum de entendimiento entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá relativo el Programa de los Trabajadores Agrícolas Temporales. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/delgado_b_a/apendiceA.pdf
- Godoy, E. (2016). Ser trabajadora y emigrante mexicana, papeletas para una doble discriminación. - <https://www.equaltimes.org/ser-trabajadora-y-emigrante?lang=es>
- Granada, I., Muñoz, F., Pombo, C., Ortiz, P., Saldarriaga, A. & Tamayo, L. (s.f). La migración desde una perspectiva de género: Ideas operativas para su integración en proyectos de desarrollo, IADB: Inter-American Development Bank. United States of America. <https://policycommons.net/artifacts/1434832/la-migracion-desde-una-perspectiva-de-genero/2056051/>
- Guzmán O. (2011). De la perspectiva de género al paradigma interseccional. Aportaciones para el análisis de las migraciones feminizadas. pp. 865-877. <https://idus.us.es/handle/11441/39482>
- Guzmán, F. (2002). Segregación ocupacional por género, cambios y persistencias. *Revista Demos*, 15, 27-28.
- Hermoso, L. (s.f.). Trabajadoras agrícolas migrantes temporales en Canadá. <https://revistas.inah.gob.mx/index.php/antropologia/article/view/2990/2891>
- Herrera, D. (1999). Propiedad intelectual y derechos de autor: ley N° 17.336 y sus modificaciones. 2da Edición, editorial Jurídica de Chile. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=keb49nZj8tUC&oi=fnd&pg=PA9&dq=derechos+de+autor+y+propiedad+intelectual&ots=fiXCjZrnc2&sig=VC2ud7wS5O4vHRu1mtPuE05hVaU#v=onepage&q=derechos%20de%20autor%20y%20propiedad%20intelectual&f=false>

- Inmigration, Refugees and Citizenship Canada. (s.f).
https://www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/english/campaigns/2433_take_away_sp_rev.pdf
- International Labour Organization. (s.f). Mujeres trabajadoras migrantes.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_249028.pdf
- Jobatus (2024). ¿Qué es la vinculación laboral? https://www.jobatus.es/noticias/que-es-la-vinculacion-laboral?expand_article=1
- Labreque, M. (2019). La migración temporal de los mayas de Yucatán a Canadá: la dialéctica de la movilidad. <https://librosoa.unam.mx/handle/123456789/3019>
- Monzon, A. (2017). Mujeres, género y migración: una perspectiva crítica desde el feminismo. En Rodríguez, M., FEMINISMOS, PENSAMIENTO CRÍTICO Y PROPUESTAS ALTERNATIVAS EN AMÉRICA LATINA (pp. 79-92). ISBN 978-987-722-258-6. https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20170828113947/Feminismos_pensamiento_critico.pdf
- Nikken, P. (2022). El Concepto de Derechos Humanos. <https://perio.unlp.edu.ar/catedras/iddi/wp-content/uploads/sites/152/2020/08/1-Nikken-El-Concepto-de-Derechos-Humanos.pdf>
- Nochebuena, M. (2023). “Prácticamente nos esclavizó”: mujeres migrantes agrícolas hacen frente a injusticias. <https://laverdadjuarez.com/2023/05/29/practicamente-nos-esclavizo-mujeres-migrantes-agricolas-hacen-frente-a-injusticias/>
- OIM. (2023). Igualdad de género. <https://www.iom.int/es/igualdad-de-genero>
- OIM. (2024). Género y migración. <https://rosanjose.iom.int/es/genero-y-migracion>
- OIT, (s.f.). Migración laboral. <https://www.ilo.org/es/temas/migracion-laboral>
- OIT. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- OIT. (2019). La segregación ocupacional de género y sus implicancias en materia de desigualdad entre hombres y mujeres. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_715931/lang--es/index.htm
- OIT. (2021). Las desigualdades y el mundo del trabajo. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_792136.pdf.

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2021). Guía de Planificación: Mujeres migrantes y medios de vida. <https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/guia-de-planificacion-mujeres-migrantes-y-medios-de-vida>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los Estados Unidos Mexicanos (2015). Acuerdo mediante el cual se establecen las Reglas de Operación del Programa de Apoyo al Empleo. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5421453&fecha=27/12/2015#gsc.tab=0
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los Estados Unidos Mexicanos (2016). Lineamientos de operación Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México - Canadá. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/59354/1.3_a__Lineamientos_de_Operacion_PTAT.pdf
- Stake, R. (1995). Investigación con estudio de casos. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Investigacion-con-estudios-de-caso.pdf>
- Stamile, N. (2020). Igualdad, diferencia y teoría feminista. *Economía. Revista en Cultura de la Legalidad*, 18, pp. 9-28. DOI: <https://doi.org/10.20318/economia.2020.5261>
- The five corridors Project. (2021). Mexico to Canada: Fair recruitment in review. https://fivecorridorsproject.org/uploads/C5_Mexico_Canada-report.pdf
- Trejo, E & Alvarez, M. (2007). Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México – Canadá (PTAT). <https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-CI-15-07.pdf>
- Unidad de política migratoria, registros e identidad de personas. (2021). Movilidad laboral temporal de mexicanas y mexicanos en el extranjero 2015. http://www.politicamigratoria.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CEM/Estadisticas/PTAT/2015/Boletin_PTAT_2015.pdf
- Unidad de política migratoria, registros e identidad de personas. (2021). Movilidad laboral temporal de mexicanas y mexicanos en el extranjero 2016. http://www.politicamigratoria.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CEM/Estadisticas/PTAT/2016/Boletin_PTAT_2016.pdf
- Unidad de política migratoria, registros e identidad de personas. (2021). Movilidad laboral temporal de mexicanas y mexicanos en el extranjero 2017. http://www.politicamigratoria.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CEM/Estadisticas/PTAT/2017/Boletin_PTAT_2017.pdf
- Vazquez, V., Risquez, M., Perazzolo, R., & Giménez, C. (2014). Resistencias desde los márgenes: La experiencia migratoria de las mujeres como forma de agencia social.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362014000200004

Yin, Robert k. (1994). Case Study Research. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/10/Yin-Cap-1-Trad.pdf>

Young, I. (2000). La justicia y la política de la diferencia. Editorial Instituto de la Mujer, Madrid. ISBN: 84-376-1826-6.
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7703280/mod_resource/content/1/Iris%20Young%20-%20Pol%C3%ADtica%20da%20diferen%C3%A7a.pdf