



Región y sociedad

ISSN: 1870-3925

ISSN: 2448-4849

El Colegio de Sonora

Martínez Alba, María Guadalupe; Mata Zamores, Silvia; Díaz Carreto, Emilio; Molina Morejón, Víctor Manuel; Gutiérrez Velasco, Juan Ramón  
Violencia laboral por razón de género en el sector agropecuario de Aguascalientes  
Región y sociedad, vol. 34, e1539, 2022  
El Colegio de Sonora

DOI: <https://doi.org/10.22198/rys2022/34/1539>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.ox?id=10270068014>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en [redalyc.org](https://www.redalyc.org)

UAEM  
redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc  
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

## Violencia laboral por razón de género en el sector agropecuario de Aguascalientes

### Labor Violence by Gender Reasons in the Agricultural and Livestock Sector in Aguascalientes

María Guadalupe Martínez Alba\*  <https://orcid.org/0000-0002-3035-549X>

Silvia Mata Zamores\*\*  <https://orcid.org/0000-0002-9917-2691>

Emilio Díaz Carreto\*\*\*  <https://orcid.org/0000-0002-8075-3533>

Víctor Manuel Molina Morejón\*\*\*\*  <https://orcid.org/0000-0001-9124-0840>

Juan Ramón Gutiérrez Velasco\*\*\*\*\*  <https://orcid.org/0000-0002-3121-2140>

#### Resumen

Objetivo: evaluar la percepción que las trabajadoras del sector agropecuario de Aguascalientes, México, tienen de la violencia de género. Metodología: el estudio es de tipo descriptivo-transversal. Se encuestaron 75 mujeres seleccionadas de acuerdo con el método no probabilístico. Resultados: se obtuvo que 58.67% aseguró haber sido objeto o testigo de algún comentario sexista y 25.33% confirmó haber sido objeto o testigo de acoso sexual (físico o verbal) en su área de trabajo. Limitaciones: el principal obstáculo ha sido la escasez de información empírica y científica sobre estudios de violencia laboral en el sector agropecuario. Otra limitación fue que las encuestas se tuvieron que realizar de manera virtual, debido a las restricciones por la pandemia de COVID-19. Valor: se dan a conocer las desigualdades de género en un sector económico y laboral poco estudiado. Conclusiones: la información presentada demuestra que las trabajadoras detectan la violencia de género en su espacio laboral. Por eso se recomienda hacer cambios en el sector que aseguren equidad de género, seguridad y dignidad humana.

**Palabras clave:** sector agropecuario; violencia de género; perspectiva de género; Aguascalientes.

#### Abstract

Objective: to evaluate the perception of gender-based violence among female workers in the agricultural sector in Aguascalientes, Mexico. Methodology: with a descriptive-cross-sectional study design, the 75 respondents were selected according to the non-probabilistic method. Results: among the women interviewed, 58.67% stated that they had been the object of or witnessed some sexist comment; while 25.33% confirmed having been the object of or witnessed sexual harassment (physical and/or verbal) within their work area. Limitations: the principal obstacle was the lack of empiric and scientific information related to labor-violence in the agriculture and livestock sector. Another limitation was that due to the COVID-19 pandemic restrictions, the surveys were conducted virtually. Value: gender inequalities in a little-studied economic and labor sector are known. Conclusions: the information presented shows that women workers identify and experience gender-based violence in their work space; it is necessary to make changes in the sector to ensure conditions of equity, safety and human dignity. **Keywords:** water agricultural and livestock sector; gender violence; gender perspective; Aguascalientes.

**Cómo citar:** Martínez Alba, M. G., Mata Zamores, S., Díaz Carreto, E., Molina Morejón, V. M., y Gutiérrez Velasco, J. R. (2022). Violencia laboral por razón de género en el sector agropecuario de Aguascalientes. *región y sociedad*, 34, e1539. doi: [10.22198/rys2022/34/1539](https://doi.org/10.22198/rys2022/34/1539)

\*Universidad Autónoma de Aguascalientes, Centro de Ciencias Económicas y Administrativas. Avenida Universidad núm. 940, C. U., C. P. 20131, Aguascalientes, Aguascalientes, México. Correo electrónico: mtzalba@live.com.mx

\*\*Universidad Autónoma de Aguascalientes, Centro de Ciencias Económicas y Administrativas. Avenida Universidad núm. 940, C. U., C. P. 20131, Aguascalientes, Aguascalientes, México. Correo electrónico: silvia.mata@edu.uaa.mx

\*\*\*Nestlé México, Gerente de Suministros de Productos Lácteos. Ing. Luis Reyna Torres núm. 345, La Estación, C. P. 47425, Lagos de Moreno, Jalisco, México. Correo electrónico: emilio.d@mx.nestle.com

\*\*\*\*Universidad Autónoma de Coahuila, Facultad de Contaduría y Administración. Calle Prolongación Javier Mina núm. 150, Luis Echeverría Álvarez Sector Norte, C. P. 27085, Torreón, Coahuila, México. Correo electrónico: vmolina200@yahoo.com.mx

\*\*\*\*\*Autor para correspondencia. Universidad Autónoma de Aguascalientes, Centro de Ciencias Económicas y Administrativas. Avenida Universidad núm. 940, C. U., C. P. 20131, Aguascalientes, Aguascalientes, México. Correo electrónico: juan\_ramon\_gutierrez@hotmail.com

Recibido: 28 de agosto de 2021.  
Primera ronda de evaluación: 26 de enero de 2022.

Segunda ronda de evaluación: 8 de marzo de 2022.  
Aceptado: 8 de abril de 2022.  
Liberado: 15 de junio de 2022.



Esta obra está protegida bajo una Licencia  
Creative Commons Atribución-No Comercial  
4.0 Internacional.

## Introducción

El término “violencia de género” es de uso habitual no sólo en ámbitos feministas, sino también en los medios de comunicación, en el lenguaje institucional e incluso en las conversaciones diarias (Cobo, 2014). La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2021a) lo define como las acciones en contra de alguna persona debido a su género, acciones cuyo origen reside en la desigualdad, el abuso de poder y en normas dañinas. La violencia de género la padecen mujeres y niñas en su vida diaria.

Las estadísticas a escala mundial muestran que una de cada tres mujeres ha sufrido violencia de género. Por eso su eliminación se ha vuelto una prioridad internacional (Lippel, 2016), lo que se ha traducido en directrices internacionales de implementación voluntaria, como los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS)<sup>1</sup> que sugirió la ONU en 2015 como parte de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. De los 17 ODS estipulados en el pacto, el objetivo 5 está relacionado de manera directa con la igualdad de género: “lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas”.

Algunos datos que ha publicado la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER, 2019) indican que la contribución de las mujeres representa 43% de la mano de obra en los proyectos productivos agropecuarios a escala mundial. En México, tan solo 15% de los productores agropecuarios son mujeres. Esto muestra la contribución poco esencial de las mujeres en la producción primaria de alimentos. Por eso es importante evaluar la implementación del objetivo 5 en el sector agropecuario.

Algunos empresarios de diversos sectores atribuyen ciertas virtudes a las mujeres trabajadoras: el orden, los detalles, la delicadeza, la disciplina, la tolerancia, la eficiencia, la concentración y la responsabilidad. Sin embargo, señalan como defectos la debilidad física, la conflictividad, la competencia y cierta violencia encubierta entre ellas (Todaro, Godoy y Abramo, 2001). En México, con una muestra de 142 363 viviendas, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares realizada en 2016 arrojó que 26.6% de las mujeres encuestadas refiere haber sufrido violencia laboral a lo largo

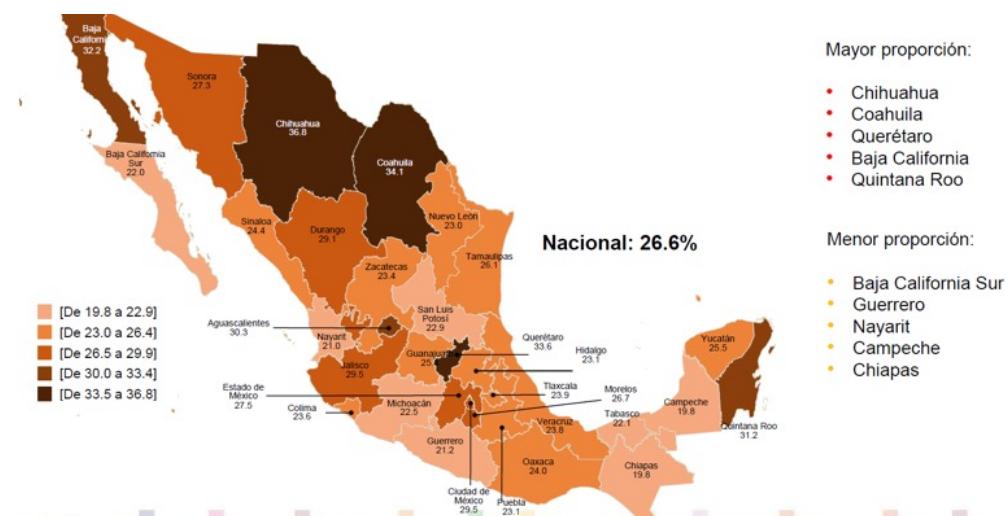
1 Objetivos de desarrollo sostenible: 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria, mejorar la nutrición y promover la agricultura sostenible. 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar de las personas de todas las edades. 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. 6. Garantizar la disponibilidad de agua, su sostenibilidad y saneamiento para todos. 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos. 8. Promover el crecimiento económico sostenido e inclusivo, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. 9. Construir infraestructura resiliente, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación. 10. Reducir la desigualdad entre países y dentro de ellos. 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles. 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. 14. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos. 15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres. 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible. 17. Fortalecer los medios de ejecución de los ODS y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.

de su vida, expresada en violencia emocional (48.4%), sexual (47.9%) o física (3.7%), ejercida por los compañeros de trabajo (31.8%) y por los jefes directos (23.8%). En dicha encuesta, Aguascalientes resultó ser uno de los estados de México que exhiben más violencia laboral (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2017b) (véase figura 1).

Las mujeres encuestadas aseguraron recibir un menor salario que los hombres, aunque se realice el mismo trabajo o se cuente con el mismo cargo, además de considerar que tienen menos oportunidades de ascender de puesto (INEGI, 2017b). Esta situación se mantiene debido a las normas que atribuyen a las mujeres limitaciones físicas para desempeñar ocupaciones consideradas masculinas, y se les adjudican cualidades para desempeñar actividades que son consideradas femeninas. Es a partir de esta expresión de identidades de género basadas en normas hegemónicas del mundo laboral, que se toman la mayoría de las decisiones que tienden a mantener la segregación y la violencia en el trabajo (Todaro et al., 2001), lo cual contribuye a creer que el papel de las mujeres influye solo en el desarrollo de la familia (Engels, 1884) y no en la fuerza laboral, pues en épocas anteriores y aun en la actualidad se las ha menospreciado y considerado frágiles para ciertas actividades (Martínez y Baeza, 2017).

Por razones culturales, se solía asociar a los hombres con la producción y a las mujeres con la reproducción (Ballara y Parada, 2009). Sin embargo, en los últimos años la participación de las mujeres en el mercado laboral y en la producción agropecuaria se ha incrementado, con lo cual se han producido cambios en la estructura familiar y en las comunidades. Un estudio sobre la situación de la educación superior en el estado de Aguascalientes dio a conocer que en 2019 se matricularon 60 192 alumnos. De ellos, 30 839 eran mujeres y 29 353, hombres. De la matrícula total, 726 eran estudiantes de licenciaturas del sector agropecuario (agronomía, medicina veterinaria y zootecnia, agroindustria), de

Figura 1. Violencia laboral contra las mujeres, porcentajes



Fuente: INEGI (2017b).

los cuales 54.69% era del sexo femenino y 45.31%, de género masculino (Instituto de Educación de Aguascalientes, 2019). Aun así, y aunque las mujeres además contribuyen en el gasto familiar y en la producción de alimentos, las desigualdades no se han eliminado (Ramírez, 2011).

La información sigue siendo escasa para comprender las diferencias de género en torno a los recursos productivos del sector primario, así como la capacidad de varios países para incorporar las cuestiones de género en sus programas de desarrollo. Incluso donde se han registrado avances en la participación de las mujeres en el sector productivo, los prejuicios culturales y la ausencia de políticas públicas suelen estar presentes (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO], 2009).

Aunque en diversos países de América Latina hay una creciente participación de la mujer en el sector agropecuario, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se sigue reproduciendo aún (Ballara y Parada, 2009; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2012).

Las trabajadoras del sector agropecuario laboran en condiciones semejantes alrededor del mundo y experimentan la misma violencia simbólica y cotidiana que se manifiesta en el acoso sexual y el hostigamiento por el hecho de ser mujeres (Mora, 2014), además de enfrentar de forma continua una serie de obstáculos socioculturales, políticos y económicos que limitan su participación en las actividades laborales y en el acceso a los recursos. Así, para comprender algunas de las limitaciones que enfrentan las mujeres, es necesaria la puesta en práctica de estrategias que posibiliten el ejercicio de su derecho a una vida libre de violencia, por lo cual el objetivo de este estudio es evaluar la percepción de la violencia de género en las trabajadoras del sector agropecuario del estado de Aguascalientes, México.

## Materiales y métodos

El diseño del estudio es de tipo descriptivo y fue realizado en once municipios del estado de Aguascalientes, donde las mujeres encuestadas fueron elegidas de acuerdo con la técnica de paneles, la cual consiste en reunir a un grupo de ellas mediante un muestreo no probabilístico de selección experta (Pimienta, 2000). Se escogieron ochenta mujeres que cumplían con los criterios de clasificación. Sin embargo, cinco de ellas se negaron a dar respuesta al instrumento de evaluación por temor a represalias, por lo que la investigación se circunscribió a la respuesta de las 75 restantes.

**Limitaciones.** Debido a las restricciones por la pandemia de COVID-19, el acceso a las unidades de producción agrícolas y pecuarias fue constreñido. Por eso las encuestas se llevaron a cabo de manera virtual, lo cual condicionó que el estudio se realizara solo con las mujeres con las que se podía establecer contacto por un medio digital. El principal obstáculo ha sido la escasez de información empírica y científica sobre estudios de violencia laboral en el sector agropecuario.

*Criterios de selección.* Mujeres inscritas en el padrón de la Secretaría de Desarrollo Rural y Agroempresarial (SEDRAE) del estado de Aguascalientes, con estudios superiores en el área agropecuaria, con empleo de tiempo completo remunerado; o pequeñas productoras del sector agrícola o pecuario, con un mínimo de un año de experiencia laboral en el sector y con personal bajo su supervisión.

*Zona de estudio.* Se realizó en el estado de Aguascalientes, el cual se encuentra a 1 888 metros sobre el nivel del mar, con una temperatura promedio anual de entre 17 y 18 grados Celsius (°C), una precipitación pluvial media anual de 526 milímetros (mm), un clima semiseco y una población de 1 425 607 habitantes, de los cuales 728 924 son mujeres (INEGI, 2020). En el tercer trimestre de 2021, el estado contaba con 650 144 personas económicamente activas, de las cuales 9.3% correspondió a mujeres mayores de 50 años. Hay que subrayar que en este estado la industria manufacturera es la principal rama de actividad económica (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2022).

*Instrumento de evaluación.* Para la recolección de los datos, se elaboró como instrumento de medición una breve encuesta virtual con once reactivos y opciones de respuesta en la escala de Likert. Tres preguntas corresponden a los datos personales y ocho competen a la evaluación de violencia de género en el área laboral agropecuaria. Dicha encuesta se llevó a cabo entre febrero y abril de 2021. Por atravesar tiempos de pandemia, se hizo de manera virtual mediante la plataforma SurveyMonkey®.

*Prueba piloto.* Se consideró que la confiabilidad y la validez de las distintas secciones de un cuestionario pueden ser evaluadas en un estudio específico (piloto) con una muestra menor (Hernández y Velasco-Mondragón, 2000). Así, durante el desarrollo de esta investigación, el instrumento de medición fue aplicado primero durante enero de 2021 a tres mujeres que laboraban en la producción pecuaria y a dos en la producción agrícola del estado de Aguascalientes.

En colaboración con dichas mujeres, se decidió ajustar la redacción del cuestionario y eliminar dos preguntas que ellas consideraban innecesarias (estado civil y número de hijos), argumentando que independientemente de su estado civil y número de hijos, el sector primario demanda una participación activa y constante de su parte. Es importante mencionar que el tiempo promedio para responder las preguntas fue de entre dos y tres minutos.

*Análisis de los resultados.* Una vez recabada la información, se realizó un análisis estadístico-descriptivo mediante el programa SPSS® (Statistical Package for Social Sciences) versión 27.

## Resultados

*Resultados personales y laborales.* Una vez hechas las encuestas de manera virtual, se procedió a analizar la información, cuyos resultados descriptivos se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Estadísticas descriptivas de los datos personales y laborales

Edad	
18-20 años	28%
21-29 años	50.67%
30-39 años	18.67%
40-49 años	2.67%
>50 años	0%
Área laboral	
Agricultura	32%
Ganadería	42.67%
Ambas	21.33%
Antigüedad laboral	
<5 años	54.67%
5-10 años	26.67%
11-15 años	12%
>16 años	6.67%

Fuente: elaboración propia.

La mayoría de las mujeres encuestadas tenían entre 21 y 29 años de edad (50.67%) y una antigüedad laboral menor de cinco años, lo que denota la participación de una generación joven en el sector agropecuario, hecho que concuerda con la extinta Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), que en 2017, a través de la Subsecretaría de Desarrollo Rural, estimaba que en México había 30 000 000 de jóvenes, de los cuales más de 700 000 trabajaban en el sector agroalimentario, y reconocía la importancia de la juventud en el área (Agencia de Servicios a la Comercialización y Desarrollo de Mercados Agropecuarios, 2017). La mayoría de las mujeres encuestadas mantiene una actividad laboral directa en la ganadería (42.67%), seguida de actividades agrícolas (32%), y 21.33% aseguró realizar ambas actividades.

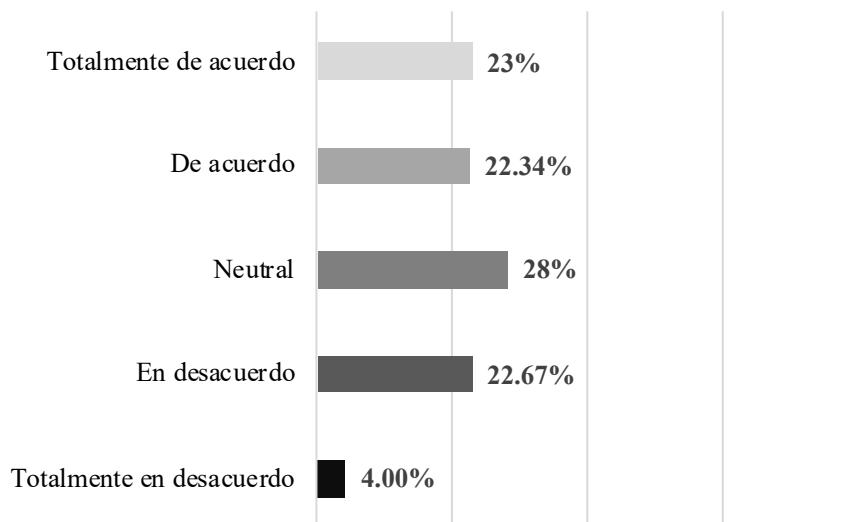
*Trato igualitario.* Para medir la percepción sobre el trato igualitario laboral entre hombres y mujeres dentro del sector agropecuario, se empleó la escala de Likert, como se muestra en la figura 2. Si bien la mayoría de las mujeres percibe estar de acuerdo en recibir un trato igualitario en su área laboral, 28% de ellas refiere mantenerse en una posición neutral. Se entiende que asume una postura de neutralidad “aquella instancia que, ante un conjunto de opciones existentes respecto de un objeto determinado, no apoya a una (o unas) de ellas por encima de las demás” (Trilla, 1995, p. 95). La asunción de una postura de neutralidad puede deberse a que la persona no percibe desigualdades de género en el trato entre hombres y mujeres en su espacio laboral, aunque puede intervenir de forma activa como mediadora en la manera de discutir el tema. Sin embargo, si la persona interviene sobre el contenido, emite juicios de valor

sobre las opciones enfrentadas (Bustelo y Lombardo, 2006; Trilla, 1995). Por su parte, 22.67% dicen estar en desacuerdo y 4% totalmente en desacuerdo en que, en la actualidad, hay un trato igualitario.

Pacheco (2012) afirma que la protección de los derechos laborales de la mujer ha sufrido una transformación debido a la mejor comprensión del valor del trabajo, de la identidad femenina y de la repartición de responsabilidades en la vida familiar. Sin embargo, Ramírez (2011) asegura que aún es necesario formular políticas públicas que promuevan la igualdad con perspectiva de género en la distribución de responsabilidades, de oportunidades y de desarrollo pues, como bien dice Huyer (2016), las actividades de las mujeres en el sector agropecuario se caracterizan por tener una brecha global de género en cuanto a vulnerabilidad, acceso a los recursos y productividad, por lo que es necesario tener en cuenta su potencial productivo en este sector. Meza (2018) sugiere que la discriminación laboral contra las mujeres está determinada por prejuicios sociales dados por desacuerdos en el trabajo relacionados con el género, ya que se ha comprobado que el nivel de educación y la experiencia laboral no son causantes del estancamiento de las mujeres. El autor concluye que en los mercados laborales se reproduce la inequidad.

Aunque hombres y mujeres reciban un trato igualitario, esto no asegura equidad, ya que toda organización se enfrenta a mentalidades que son el resultado de procesos culturales e institucionales que inducen a la reproducción de la violencia de género. Lomas (2013) asegura que el reto está en crear una cultura organizacional fundada en valores y comportamientos, tanto de hombres como de mujeres, que asegure la igualdad dentro y fuera del trabajo porque, aunque se haya legislado en favor de la equidad de género, los esfuerzos son

Figura 2. Trato igualitario entre hombres y mujeres



Fuente: elaboración propia.

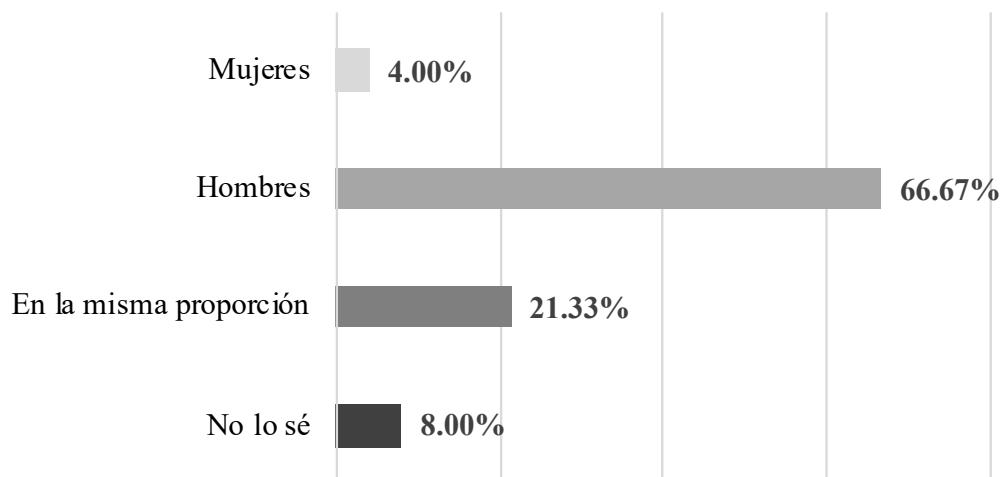
insuficientes: es necesario un proceso de aculturación que cambie ideas y prácticas socialmente aprendidas (Castillo y Gamboa, 2013).

*Porcentaje de mujeres y hombres laborando.* Los resultados demuestran que 66.67% de las mujeres encuestadas refiere que hay mayor participación masculina en el campo laboral agropecuario, mientras que 21.33% dice que hombres y mujeres laboran en la misma proporción (véase figura 3). Según la Encuesta Nacional Agropecuaria (INEGI, 2017a), las características sociodemográficas del sector arrojan que 85.5% de los productores es de sexo masculino y 14.5%, de sexo femenino. Es importante mencionar que entre 2012 y 2014 hubo un aumento de participación femenina de 13.5 a 15.1%. Sin embargo, podemos observar que en contraste con 2017 (14.5%), la participación femenina disminuyó 0.6% con respecto de 2014.

Los datos de esta investigación coinciden con lo expuesto por Orduño, Kallas y Ornelas (2019), quienes aseguran que las mujeres se encuentran marginadas en la toma de decisiones y la aplicación de las políticas públicas en el sector agropecuario, debido a la reproducción de normas hegemónicas. Este punto puede ser importante si tenemos en cuenta los resultados de la investigación de Bond, Punnett, Pyle, Cazeca y Cooperman (2004), quienes aseguran que la proporción de sexos (hombres/mujeres) en el trabajo puede influir en el lugar donde se producen el sexismo y la discriminación por razón de género. También lo puede hacer en la frecuencia con la que estas situaciones se repiten. Sugieren que esa proporción pone a prueba la disponibilidad de recursos moderadores, como el apoyo de los compañeros, de los supervisores y la capacidad de respuesta de la organización ante la discriminación.

*Puestos de dirección y mando.* La investigación develó que 53% de las mujeres perciben que los hombres son quienes tienen los puestos gerenciales de

Figura 3. Porcentaje de mujeres y hombres en el campo laboral agropecuario, 2021



Fuente: elaboración propia.

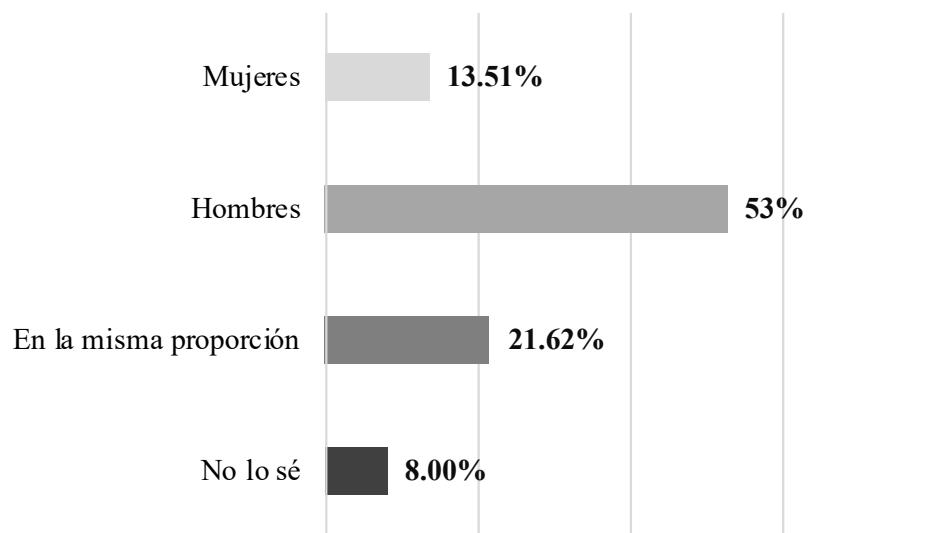
las empresas agrícolas y pecuarias y solo 21.62% considera que ambos géneros gozan de puestos de mando en la misma proporción (véase figura 4).

Las limitaciones para que una mujer logre puestos de dirección y mando se relacionan por lo general con prácticas androcéntricas en los centros de trabajo donde no se toma en cuenta a las mujeres y ellas tienen que demostrar las capacidades para competir con los hombres. Además, estos suelen crear redes informales en sus centros de trabajo mediante las cuales reproducen las desigualdades de género (Alvesson y Billing, 2009; Vázquez y Urbiola, 2014).

Damisa y Yohanna (2007) señalan que, en la región de Kaduna, en Nigeria, aunque la mujer está muy involucrada en la agricultura del país, su participación en la toma de decisiones sobre la explotación es bastante baja. Atribuyen este hecho a la edad, la educación, la tenencia de la tierra y la situación económica de la mujer, lo cual se contrapone con lo que exponen Arcos-Soto, Suárez-Pineda y Zambrano-Vargas (2017), quienes sostienen que en los puestos gerenciales del sector agrícola y pecuario de Boyacá, Colombia, la condición de género influye más que la de edad y la escolaridad, pues consideran que la actuación de la mujer en puestos directivos de este sector es sobresaliente, porque se enfocan más en los beneficios sociales para sus colaboradores, con lo cual crean empatía; contrario a los hombres que tienen el mismo puesto, quienes dan mayor importancia a las capacidades técnicas y profesionales de sus subordinados y van tras los resultados de orden económico.

Martínez-Salvador y Martínez-Salvador (2020) realizaron una investigación en organizaciones de cacaoteros del estado de Tabasco, México, donde lograron identificar acciones colectivas que se llevan a cabo con la finalidad de crear procesos sociales que impulsen el papel de las mujeres en la producción agrícola de cultivos nativos de la región. Sin embargo, siguen considerando necesario

Figura 4. Puestos de mando



Fuente: elaboración propia.

realizar un mayor número de investigaciones que tengan por objeto el empoderamiento femenino en el sector productivo primario.

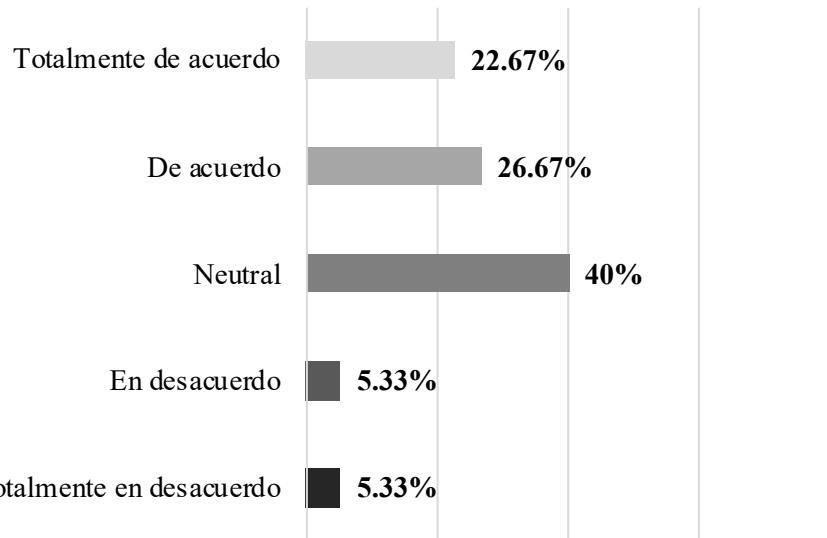
*Comentarios sexistas y racistas.* Es necesario definir el sexismo como la clara discriminación contra uno de los dos sexos (femenino o masculino), aunque hay que advertir que es más frecuente contra las mujeres (Mejías et al., 2005). En cambio, el racismo se define como una caracterización debida a los atributos naturales de algún grupo de seres humanos. A dichos atributos se los relaciona con características intelectuales y morales que dan pie a la consideración de inferioridad y a la exclusión (Wiewiora, 2002). Durante el presente estudio se observó que 58.67% de las mujeres refirió haber sido objeto o testigo de algún comentario sexista en su área de trabajo. Así mismo 47.30% refirió haber sido objeto o testigo de algún comentario racista en contra de las mujeres o de los hombres, lo cual coincide con lo que han reportado diversos autores: que las mujeres experimentan diferentes formas de sexismo, que van desde bromas o algún tipo de comentario que las degrada, hasta los estereotipos, además de que se las excluye del equipo de trabajo o ser objetos de sabotaje o acoso directos (Pogrebin y Poole, 1997; Under, 2001).

*Acoso sexual.* El estudio mostró que 25.33% de las mujeres confirmó haber sido objeto o testigo de acoso sexual (físico o verbal) en su área laboral del sector agropecuario. Sin duda, desde el origen de las organizaciones, el acoso sexual ha sido un problema en el ámbito laboral, pero hace cuarenta años que comenzó a ser reconocido de forma pública como una problemática que necesita la intervención de la gerencia y la creación de políticas públicas (Berdahl y Raver, 2011). El acoso sexual se manifiesta en cualquier tipo de agresión de índole sexual que ocasione un ambiente laboral hostil e intimidatorio (Matud, Velasco, Sánchez, Pino y Voltes, 2013; Tejerina-Contreras, 2016). Es un acontecimiento traumático que puede provocar que la víctima sufra de forma física y mental y causar una disminución en la eficacia y en la productividad laboral, así como un elevado absentismo, una alta rotación y una baja moral del personal (Naveed, Tharani y Alwani, 2010).

*Sensibilización.* La sensibilización se define como una actividad que forma parte de la cultura inclusiva y promueve la creación de actitudes de respeto, solidaridad, valoración y tolerancia (Ordorika, 2015). La última pregunta del instrumento de evaluación se concentró en determinar la percepción de las mujeres sobre la sensibilización de los hombres en cuanto a la igualdad de género. Para ello se empleó la escala de Likert, como se muestra en la figura 5, donde se obtuvo que 40% de las mujeres asegura mantener una posición “neutral” en cuanto a este tema se refiere. Sin embargo, 26.67% asegura estar de acuerdo y 22.67% está totalmente de acuerdo en percibir una mayor sensibilización de los hombres en igualdad de género. Sin embargo, 10.66% (5.33% en desacuerdo y 5.33% totalmente en desacuerdo) de las mujeres sostiene no percibir ningún tipo de igualdad de género en el sector.

Es necesario tener presente que la igualdad de género es una cuestión de derechos humanos, de justicia social y de desarrollo sostenible. El fortalecimiento de la capacidad organizativa de las mujeres y su participación en los organismos locales necesitan el apoyo de todos los niveles de gobierno de su

Figura 5. Sensibilización del sector agropecuario sobre igualdad de género



Fuente: elaboración propia.

región (Azanaw y Tassew, 2017). Para ello, el primer paso para las actividades de la producción agrícola y pecuaria es el reconocimiento de la existencia de una segregación laboral por razón de género y admitir la necesidad de adoptar el uso de un lenguaje no sexista, de una capacitación continua sobre el tema y de que se requieren relaciones laborales en términos de igualdad (Rodríguez, 2015).

## Discusiones

Los resultados de esta investigación en lo que respecta al porcentaje de hombres y mujeres que laboran en el sector agrícola y pecuario difieren de los que publicó Ramírez (2011), quien dice que en los últimos años pareciera surgir una igualdad entre la capacidad productiva de hombres y mujeres del área agropecuaria. La autora dice que esto se relaciona con la reducción en la brecha entre niveles de educación y salud. Sin embargo, aunque diversos autores reconocen que las mujeres desempeñan un papel importante en el sector agropecuario, en América Latina su participación en la fuerza de trabajo de este sector es de 20%, porcentaje bajo en comparación con más de 50% registrado en ciertas partes de África y Asia (FAO, 2021). La investigación que realizaron Sakamma y Umesh (2018) en la India demostró que la tenencia de tierra de mujeres representa 10.5% del total, mientras que la de los hombres es de 89.5%. Aunque las trabajadoras agropecuarias representan 39.2% en ese país, su nivel de empoderamiento general es bajo, situación similar a la de México, donde solo tres de cada diez personas ejidatarias o comuneras son mujeres (Organización de las Naciones Unidas Mujeres México, 2021).

En cuanto a la variable de puestos y dirección de mando, los resultados del presente estudio coinciden con los del trabajo de Kashyap y Verkroost (2021), quienes realizaron 1 022 encuestas (515 mujeres y 507 hombres) a empleados de tiempo completo de empresas privadas e instituciones públicas que tenían entre 24 y 45 años de edad, con al menos un año de experiencia. La finalidad era evaluar y mitigar las brechas de género que imperan en los puestos directivos. Dicho estudio concluye que la falta de estímulo de los líderes de las empresas para mejorar la paridad de género, la ausencia de visibilidad sobre la inequidad, el desconocimiento sobre los procesos de reclutamiento diversos, los sesgos inconscientes de género, una cultura corporativa anticuada y la falta de políticas de flexibilidad en el trabajo, son las principales barreras para la equidad (Kashyap y Verkroost, 2021). Ordóñez (2015) afirma que pareciera ser que la discriminación laboral en contra de las mujeres se reproduce en los espacios laborales y habla de la existencia de diferentes situaciones en el mundo laboral que aún tienen lugar, como la negación de puestos gerenciales y ver el embarazo como un problema.

Ahora bien, considerando los resultados de este estudio sobre los comentarios sexistas y racistas, desde tiempo atrás, Murrel y James (2001) aseguran que los efectos de la discriminación por razón de género en el ámbito laboral están asociados con relaciones negativas con los compañeros de trabajo y los jefes inmediatos, así como con niveles bajos de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Es importante mencionar que las mujeres que sufren algún tipo de discriminación tienden a experimentar mayores niveles de daño físico y psicológico a lo largo de su vida, que aquellas que no atraviesan por este tipo de experiencias (Klonoff, Landrine y Campbell, 2000).

Resulta lógico que se considere necesario estudiar los efectos de los comentarios sexistas y discriminatorios en el lugar de trabajo (Messing et al., 2003). Por ejemplo, Swim, Hyers, Cohen y Ferguson (2001) pidieron a un número determinado de personas que contabilizaran los comentarios sexistas (comentarios que reflejen estereotipos de género) observados o experimentados en cualquier entorno de la vida diaria y que dijeran cuál había sido su efecto emocional. El resultado fue que dichos comentarios produjeron ira, ansiedad y depresión. En una investigación similar en hombres y mujeres italianos (quienes por lo general aceptan algunos insultos sexistas), Fasoli, Carnaghi y Paladino (2015) examinaron si la aceptabilidad social de este tipo de insultos cambia en diferentes relaciones sociales (contexto laboral o relación afectiva) y en función del género de quien lo profiere (hombre o mujer). Los autores concluyeron que las personas encuestadas calificaron los insultos sexistas como más ofensivos e inaceptables si eran pronunciados por un hombre (Fasoli et al., 2015).

Banerjee et al. (2018) confirman que la violencia de género impera en cualquier área. Tras realizar una encuesta sobre este tema al Comité de Mujeres para la Oncología de la ESMO (European Society for Medical Oncology), manifestaron que 37.7% de las mujeres encuestadas aseguró haber recibido comentarios sexuales no deseados por parte de un superior o colega.

Ahora bien, los resultados de otros estudios sugieren que las personas que no han sido objeto de comentarios racistas o sexistas pueden no tener las mismas percepciones negativas a las que están sujetas las personas que sí han recibido

do tales comentarios. De hecho, son más respetadas y apreciadas cuando se enfrentan a un comentario claramente prejuicioso (Dickter, Kittel y Gyurovsky, 2012). Sin embargo, Bond et al. (2004) creen que, en el caso específico del ámbito laboral, la necesidad económica es una variable que induce a adaptarse al ambiente laboral hostil, lo que lleva a aceptar los comentarios de los compañeros de trabajo o a considerar que no es necesario que las organizaciones den solución a este tipo de situaciones.

Dicha aceptación da pie a entornos laborales desfavorables, donde cualquiera puede ser víctima de violencia de género o de acoso sexual. Además, estas pueden ser blanco de ataques por razones de género (construcción social), identidad de género (construcción personal), clase social, raza, orientación sexual, discapacidad o una combinación de estas condiciones. Sin embargo, la violencia de género y el acoso sexual afectan a las mujeres de manera desproporcionada y son por lo general los hombres los perpetradores de esas ignominias (OIT, 2018).

Considerando que, en los lugares de trabajo dominados por los hombres, las mujeres sufren acoso sexual con más frecuencia que en otros lugares de trabajo (Flores, 2014), Parker (2018) refiere que en la encuesta de Pew Research de 2017, 49% de las mujeres que trabajan en lugares donde abunda el género masculino, asegura que el acoso sexual es un problema, en contraste con 32% de las mujeres que trabajan en lugares donde el género femenino tiene mayoría. Estos estudios muestran que la vulnerabilidad al acoso sexual del que son objeto las trabajadoras del sector agropecuario se agrava debido a la escasa cobertura de la legislación laboral y a los deficientes servicios de inspección, a lo cual se suma que los empleadores de las unidades de producción agropecuaria carecen de políticas internas preventivas de violencia de género (Henry y Adams, 2018).

Por ejemplo, en una investigación de Kim-Jung, Vázquez-Breckwich, Torres, Nicola-Bud y Karr (2016), cuyo objetivo de estudio era comprender las percepciones de las trabajadoras agrícolas mexicanas sobre el acoso sexual en su lugar de trabajo (Washington, Estados Unidos), los resultados demostraron que ellas experimentan con frecuencia diferentes formas de acoso sexual. Aseguraron, además, que tuvieron que enfrentar distintas consecuencias laborales y de salud debido a esa afrenta, lo cual coincide con lo que afirman Naveed et al. (2010). Kim-Jung et al. (2016) creen que podría prevenirse el acoso sexual realizando cambios en diferentes áreas y niveles de la organización. Ese tipo de estudios muestra la necesidad de visibilizar la participación de las mujeres en la producción primaria de alimentos, vigilar los salarios, las difíciles condiciones de trabajo y la vulnerabilidad de las trabajadoras frente a los abusos (Hunt, 2016); también la necesidad de sensibilización a los hombres y mujeres en torno a la violencia laboral por razón de género. Las mujeres que laboran en el sector agropecuario aún se enfrentan a una serie de desafíos para lograr una mayor inclusión laboral, por lo que es imprescindible poner en marcha políticas públicas que eliminen situaciones desfavorables en sus actividades sociales y económicas (López y Molina, 2018).

Para la Unión Europea, la necesidad de la igualdad de género en el sector agropecuario es un tema que tiene importancia política, y obliga a los gobier-

nos a producir documentos y programas estratégicos que se ocupen de él. Un ejemplo del porqué se dan este tipo de respuestas gubernamentales es la investigación de Černič (2015) en Eslovenia. Los resultados, basados en los datos de la encuesta Generaciones y Relaciones de Género en las Granjas Eslovenas 2007, exhibieron que si bien las familias rurales mostraron buenas capacidades de desarrollo en términos económicos y demográficos, no se observó un desarrollo significativo en términos de igualdad de género, como la división del trabajo y la toma de decisiones en las unidades de producción agropecuarias familiares. La inflexibilidad en los roles de género en esas unidades se explica por el acceso desigual que tienen las campesinas a la tenencia de tierras agrícolas y a la educación en agricultura; también por su poca participación política (Černič, 2015).

Lo que se ha expuesto coincide con los resultados de Damisa y Yohanna (2007) y de Sakamma y Umesh (2018), quienes aseveran que la poca tenencia de tierras agrícolas que detentan las mujeres, parece ser un problema generalizado. Si bien las normas de sostenibilidad que aplican las organizaciones privadas pueden contribuir a una mayor igualdad de género en el sector agropecuario, en el caso de los productores de café de Uganda se observó que esas normas no eliminan por completo las disparidades de género, pero al menos pueden contribuir a que en un futuro el objetivo de igualdad se cumpla (Meemken y Qaim, 2018). En Austria, una investigación concluyó que hay múltiples barreras institucionales, políticas y sociales que impiden una implementación efectiva de igualdad de género en la política de desarrollo rural, lo cual obstaculiza el empoderamiento de las campesinas de dicho país (Oedl-Wieser, 2015).

Sin embargo, en Etiopía, en la actualidad, se han creado reformas centradas en una mayor atención a las mujeres en los programas de desarrollo agropecuario, lo cual ilustra un avance significativo en la igualdad de género. Esta experiencia plantea la posibilidad de que otros países repliquen su modelo de actuación y sea una oportunidad para acelerar el progreso en el cierre de la brecha de género en todo el mundo (Kumar y Quisumbing, 2015).

Ahora bien, si tomamos como ejemplo los datos de los estudios mesoamericanos, en específico sobre las operadoras agrícolas de productores de café orgánico, se observa que la proporción de las mujeres registradas en los sindicatos ha aumentado de manera significativa. Si bien en estas organizaciones ellas tienen mayor acceso a los beneficios de la red de productores de café orgánico y disfrutan de mayores ingresos económicos, también se constató que la carga de cumplir con las normas, junto con el estancamiento de los precios reales, excluye a algunas de dichos beneficios (Lyon, Bezaury y Mutersbaugh, 2010). En Cuba, Martínez y Baeza (2017) analizaron los avances y retos que atraviesan las mujeres en la agricultura del país, y concluyen que si bien han logrado desarrollar tareas imprescindibles en la producción agropecuaria, ello no se ha generalizado, pues aún se puede apreciar que no todas las medidas que se han adoptado están dirigidas a la consecución de la igualdad de género como objetivo fundamental.

En el caso específico de México, se han llevado a cabo esfuerzos para lograr la igualdad de género. Sin embargo, en comparación con los hombres, las

mujeres tienen menor colaboración en las actividades sociales, ocupan pocos puestos de liderazgo y tienen menos posibilidades en el mercado laboral (Cobo, 2014). Si recordamos que en 2019 la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral de México era de 45% y la de los hombres de 77%, es necesario reconocer que esa participación es una de las más bajas de los países integrantes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Además, hay que tener en cuenta la tenencia de tierras y la informalidad laboral, pues en México hay 4.7 millones de personas mayores de 15 años en condición de analfabetismo, de las cuales más de 61% es de sexo femenino (2.9 millones), hecho que deja a las mujeres en una situación de vulnerabilidad en el mercado laboral y con marcadas brechas salariales que alcanzan hasta 35% (ONU, 2021b).

Situaciones como estas dan pauta a que el enfoque de género se mantenga presente en el debate del desarrollo sostenible. Algunos gobiernos han intentado incorporar esta perspectiva en sus políticas, normas y programas. No obstante, aún se está lejos de transformar la realidad de muchas mujeres vulnerables, sobre todo la de las campesinas e indígenas, cuyas condiciones de desigualdad y pobreza están a la orden del día (Cobo, 2014). Como dice Rodríguez (2015), el enfoque de género es una herramienta necesaria para hacer frente a la crisis civilizatoria y para dar garantías de igualdad y desarrollo. Es necesario crear propuestas de desarrollo rural que se adapten a las necesidades de las mujeres para interactuar en condiciones de igualdad, a partir de una reflexión comunitaria sobre los eventos históricos y la condición laboral actual de las mujeres en el sector agropecuario y en los procesos de discriminación entre géneros.

## Conclusiones

Hoy en día diferentes organizaciones e instituciones reconocen que es esencial la participación de las mujeres en la producción agropecuaria. La presente investigación aporta evidencia acerca de la percepción actual sobre la violencia de género en este sector en el estado de Aguascalientes, México. Es importante mencionar que durante esta indagación el principal obstáculo fue la escasez de información empírica y científica sobre estudios de violencia laboral en el sector agropecuario. Además, está el caso de cinco mujeres (6.25% de la muestra) que se negaron a dar respuesta al instrumento de evaluación de este estudio por temor a represalias, lo cual coincide con lo que dicen Kish-Gephart, Detert, Treviño y Edmondson (2009), quienes aseguran que algunos empleados prefieren permanecer en silencio sobre temas que consideran de importancia por temor a las consecuencias negativas que podrían tener a nivel personal y profesional.

Los resultados demuestran que las mujeres perciben con claridad la violencia laboral por razón de género: maltrato, menor participación laboral en el sector agropecuario, menor participación en puestos de mando y dirección, exposición a comentarios sexistas y racistas y acoso sexual durante sus jornadas de trabajo. Sin embargo, parece que logran percibir en sus compañeros de trabajo una mayor sensibilización sobre la igualdad de género. Aun así, sigue

siendo indispensable crear políticas públicas con perspectiva de género que constituyan una aportación a la prevención y erradicación de la desigualdad laboral que ha afectado a las mujeres del sector productivo primario y que generen procesos que posibiliten una participación plena en el ámbito laboral.

Los resultados de este estudio tienen la finalidad de visibilizar esta problemática que dificulta y pone en desventaja el desarrollo de las mujeres que laboran en el sector agrícola y pecuario en la región de Aguascalientes. Convoca a la sociedad en general, empresas, sectores de gobierno, comunidad científica y académica a ser partícipes de la prevención y erradicación de cualquier tipo de violencia de género. En el caso específico de las mujeres del sector agropecuario, no se pretende conseguir un trato preferencial, sino un reparto equitativo del trabajo para cerrar la brecha de las desigualdades en un sector que ha sido considerado masculino a lo largo de la historia. Es necesario posibilitar mecanismos institucionales para empoderar de forma económica a las mujeres de este sector productivo mediante un empleo decente y accesible, salvaguardando su integridad física y psicológica. Los resultados de este trabajo dan pauta a futuras investigaciones en el área de la sociología rural: por ejemplo, sobre la evaluación de las brechas salariales y el acceso a prestaciones estipuladas por la ley durante el embarazo, en este y en otros sectores productivos primarios donde se reproduzcan las desigualdades y la violencia de género.

## Referencias

- Agencia de Servicios a la Comercialización y Desarrollo de Mercados Agropecuarios. (2017). *Participación productiva de los jóvenes en el sector agropecuario*. Recuperado de <https://www.gob.mx/aserca/articulos/los-programas-de-emprendimiento-en-el-mesdejuventud>
- Alvesson, M., y Billing, Y. (2009). *Understanding Gender and Organizations*. Chennai: Sage.
- Arcos-Soto, C. T., Suárez-Pineda, M., y Zambrano-Vargas, S. M. (2017). El ejercicio del poder en organizaciones solidarias. Un análisis desde el sector agroindustrial en Boyacá Colombia. *Revista Espacios*, 38(57), 1-13. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a17v38n57/17385706.html>
- Azanaw, A., y Tassew, A. (2017). Gender equality in rural development and agricultural extension in Fogera District, Ethiopia: implementation, access to and control over resources. *African Journal of Food, Agriculture, Nutrition and Development*, 17(4), 12509-12533. doi: <https://doi.org/10.18697/ajfand.80.16665>
- Ballara, M., y Parada, S. (2009). *El empleo de las mujeres rurales: lo que dicen las cifras*. Roma: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Banerjee, S., Dafni, U., Allen, T., Arnold, D., Curigliano, G., Garralda, E., Gazzino, M. C., Haanen, J., Hofstädter, E., Robert, C., Sessa, C., Tsourti, Z., Zygoura, P., y Peters, S. (2018). Gender-related challenges facing oncologists: the results of the ESMO Women for Oncology Committee survey. *ESMO Open*, 3(6), 1-10. doi: <https://doi.org/10.1136/esmopen-2018-000422>

- Berdahl, J. L., y Raver, J. L. (2011). Sexual harassment. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (3), 641-669. doi: <https://doi.org/10.1037/12171-01>
- Bond, A., Punnett, L., Pyle, J. L., Cazeca, D., y Cooperman, M. (2004). Gendered work conditions, health, and work outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 28-45. doi: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.1.28>
- Bustelo, M., y Lombardo, E. (2006). Los “marcos interpretativos” de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. *Revista Española de Ciencia Política* (14), 117-140. Recuperado de <https://recyt.fecyt.es/index.php/recp/article/view/37423/20940>
- Castillo, M., y Gamboa, R. (2013). La vinculación de la educación y género. *Actualidades Investigativas en Educación*, 13(1), 1-16. Recuperado de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032013000100015&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032013000100015&script=sci_arttext)
- Černič, M. (2015). Do rural development programmes promote gender equality on farms? The case of Slovenia. *Gender, Place & Culture*, 22(5), 670-684. doi: <https://doi.org/10.1080/0966369X.2013.879102>
- Cobo, M. R. (2014). *La Campaña Nacional Sin Maíz no hay País: alcances y desafíos de una red de redes en movimiento* (tesis de doctorado). Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. Recuperado de [http://dcsh.xoc.uam.mx/podr/images/Tesis/Doctorado/Cobo\\_Gonzalez\\_Maria\\_del\\_Rosario.pdf](http://dcsh.xoc.uam.mx/podr/images/Tesis/Doctorado/Cobo_Gonzalez_Maria_del_Rosario.pdf)
- Damisa, M. A., y Yohanna, M. (2007). Role of rural women in farm management decision making process: ordered probit analysis. *World Journal of Agricultural Sciences*, 3(4), 543-546. doi: <https://dx.doi.org/10.3923/tasr.2007.241.245>
- Dickter, C. L., Kittel, J. A., y Gyurovski, I. I. (2012). Perceptions of non-target confronters in response to racist and heterosexist remarks. *European Journal of Social Psychology* (42), 112-119. doi: <https://doi.org/10.1002/ejsp.855>
- Engels, F. (1884). *The Origin of the Family, Private Property and the State*. Höttingen-Zurich, Alemania: Progreso. Recuperado de [https://www.marxists.org/espanol/m-e/1880s/origen/el\\_origen\\_de\\_la\\_familia.pdf](https://www.marxists.org/espanol/m-e/1880s/origen/el_origen_de_la_familia.pdf)
- Fasoli, F., Carnaghi, A., y Paladino, M. P. (2015). Social acceptability of sexist derogatory and sexist objectifying slurs across contexts. *Language Sciences* (52), 98-107. doi: <https://doi.org/10.1016/j.langsci.2015.03.003>
- Flores, E. (2014). Narrativas urbanas de acoso sexual. Memorias, afectos y significaciones de las mujeres en la Ciudad de México. *Ángulo Recto. Revista de Estudios sobre la Ciudad como Espacio Plural*, 6(1), 57-77. doi: [https://doi.org/10.5209/rev\\_ANRE.2014.v6.n1.45323](https://doi.org/10.5209/rev_ANRE.2014.v6.n1.45323)
- Henry, C., y Adams, J. (2018). *Spotlight on Sexual Violence and Harassment in Commercial Agriculture: Lower- and Middle-Income Countries*. Ginebra: International Labour Organization.
- Hernández, B., y Velasco-Mondragón, H. E. (2000). Encuestas transversales. *Salud Pública de México*, 42(5), 447-455. Recuperado de <https://www.scielosp.org/article/spm/2000.v42n5/447-455/>
- Hunt, K. P. (2016). #LivingOffTips: reframing food system labor through tipped workers’ narratives of subminimum wage exploitation. *The Journal of Agri-*

- culture, Food Systems, and Community Development*, 6(2), 165-177. doi: 10.5304/jafscd.2016.062.021
- Huyer, S. (2016). Closing the Gender Gap in Agriculture. *Gender, Technology and Development*, 20(2), 105-116. doi: <https://doi.org/10.1177/0971852416643872>
- Instituto de Educación de Aguascalientes. (2019). *Estudio de la situación de la educación superior en el estado de Aguascalientes*. Recuperado de [https://www.iea.gob.mx/INTERNAS/informacion\\_general/archivos/Estudio\\_Educacion\\_Superior\\_Aguascalientes.pdf](https://www.iea.gob.mx/INTERNAS/informacion_general/archivos/Estudio_Educacion_Superior_Aguascalientes.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2017a). *Encuesta Nacional Agropecuaria*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/ena/2017/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2017b). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares* (ENDIREH). Recuperado de [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016\\_presentacion\\_ejecutiva.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). *Mapas climatológicos, geográficos de México*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/app/mapas/default.html?t=0150005000000000&tag=00>
- Kashyap, R., y Verkroost, F. C. (2021). Analysing global professional gender gaps using LinkedIn advertising data. *EPJ Data Science*, 10(39), 1-32. doi: <https://doi.org/10.1140/epjds/s13688-021-00294-7>
- Kim-Jung, N., Vásquez-Breckwich, V., Torres, E., Nicola-Bud, R., y Karr, C. (2016). Breaking the silence: sexual harassment of Mexican women farmworkers. *Journal of Agromedicine*, 21(2), 154-162. doi: <https://doi.org/10.1080/1059924X.2016.1143903>
- Kish-Gephart, J. J., Detert, J. R., Treviño, L. K., y Edmondson, A. C. (2009). Silenced by fear: the nature, sources, and consequences of fear at work. *Research in Organizational Behavior* (29), 163-193. doi: <https://doi.org/10.1016/j.riob.2009.07.002>
- Klonoff, E., Landrine, H., y Campbell, R. (2000). Sexist discrimination may account for well-known gender differences in psychiatric symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 24(1), 93-99. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2000.tb01025.x>
- Kumar, N., y Quisumbing, A. R. (2015). Policy reform toward gender equality in Ethiopia: little by little the egg begins to walk. *World Development* (67), 406-423. doi: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2014.10.029>
- Lippel, K. (2016). *Addressing Occupational Violence: An Overview of Conceptual and Policy Considerations Viewed Through a Gender Lens*. Ginebra: International Labor Office.
- Lomas, C. (2013). *¿Iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación*. Ciudad de México: Paidós.
- López, J., y Molina, A. (2018). La situación laboral de la mujer en el sector agropecuario en México, 2008-2016. *Ánálisis Económico*, 33(83), 97-123. doi: <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2018v33n83/lopez>
- Lyon, S., Bezaury, J. A., y Mutersbaugh, T. (2010). Gender equity in fairtrade organic coffee producer organizations: cases from Mesoamerica. *Geoforum*,

- 41(1), 93-103. doi: <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2009.04.006>
- Martínez, I., y Baeza, M. (2017). Enfoques de género en el papel de la mujer rural en la agricultura cubana. *Prolegómenos*, 20(39), 29-38. doi: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.2721>
- Martínez-Salvador, L. E., y Martínez-Salvador, C. (2020). Innovación social en organizaciones cacaoteras en Tabasco, México. Aproximaciones desde la gobernanza territorial y la participación femenina en la agricultura. *Estudios sociales. Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional*, 30(55), 1-29. doi: <https://doi.org/10.24836/es.v30i55.939>
- Matud, M., Velasco, T., Sánchez, L., Pino, M. J., y Voltes, D. (2013). Acoso laboral en mujeres y hombres: un estudio en la población española. *Salud de los Trabajadores*, 21(1), 19-30. Recuperado de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382013000100003](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000100003)
- Meemken, E. M., y Qaim, M. (2018). Can private food standards promote gender equality in the small farm sector? *Journal of Rural Studies* (58), 39-51. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2017.12.030>
- Mejías, L., Delgado, M. I., Herrera, C., Pereira, Z., Sancho, J., y Zamora, M. (2005). Sexismo en educación preescolar: la perspectiva docente. *Revista Electrónica Educare* (8), 139-155. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4781144>
- Messing, K., Punnett, L., Bond, M., Alexanderson, K., Pyle, J., Zahm, S., y de Grosbois, S. (2003). Be the fairest of them all: challenges and recommendations for the treatment of gender in occupational health research. *American Journal of Industrial Medicine*, 43(6), 618-629. doi: <https://doi.org/10.1002/ajim.10225>
- Meza, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31. doi: <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Mora, F. (2014). [Reseña del libro *Visible en todas partes. Estudios sobre violencia contra las mujeres en múltiples ámbitos*, de Carolina Agoff, Irene Caisque y Roberto Castro]. *Estudios Sociológicos*, 32(96), 847-853. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/24368238>
- Murrell, A. J., y James, E. H. (2001). Gender and diversity in organizations: past, present, and future directions. *Sex Roles*, 45(5), 243-257. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1014393312588>
- Naveed, A., Tharani, A., y Alwani, N. (2010). Sexual harassment at work place: are you safe? *Journal of Ayub Medical College*, 22(3), 222-224. Recuperado de [https://ecommons.aku.edu/pakistan\\_fhs\\_son/4/](https://ecommons.aku.edu/pakistan_fhs_son/4/)
- Nel, L. (2014). *Estadística con SPSS 22*. Lima: Macro.
- Oedl-Wieser, T. (2015). Gender equality: a core dimension in Rural Development Programmes in Austria? *Gender, Place & Culture*, 22(5), 685-699. doi: <https://doi.org/10.1080/0966369X.2013.879103>
- Ordóñez, L. (2015). Discriminación laboral por razón de género. *Universidad del País Vasco* (32), 262-277. Recuperado de <https://addi.ehu.es/handle/10810/44590>

- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la educación superior. *Revista de la Educación Superior*, 44(174), 7-17. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v44n174/v44n174a1.pdf>
- Orduño, M. A., Kallas, Z., y Ornelas, S. I. (2019). Analysis of farmers' stated risk using lotteries and their perceptions of climate change in the Northwest of Mexico. *Agronomy*, 9(1), 1-18. doi: <https://doi.org/10.3390/agronomy9010004>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2021a). *Preguntas frecuentes: tipos de violencia contra las mujeres y las niñas*. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2021b). *Mujeres y tenencia de la tierra*. Recuperado de <https://onuhabitat.org.mx/index.php/mujeres-y-tenencia-de-la-tierra>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). *Panorama laboral 2012 América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo tendencias 2018*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--es/index.htm>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). (2009). *Cerrar la brecha: el programa de la FAO para la igualdad de género en la agricultura y el desarrollo rural*. Roma: FAO.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). (2021). *Las mujeres rurales y la agricultura familiar*. Recuperado de <http://www.fao.org/family-farming/themes/ruralwomen/es/>
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres México. (2021). *Programa Segunda Oportunidad*. Recuperado de <https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2019/12/segunda-oportunidad>
- Pacheco, L. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. *Revista IUS*, 6(29), 108-129. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1870-21472012000100008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1870-21472012000100008)
- Parker, K. (2018). Women in majority-male workplaces report higher rates of gender discrimination. *Pew Research Center*, pp. 1-12.
- Pimienta, R. P. (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Política y Cultura* (13), 263-276. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/267/26701313.pdf>
- Pogrebin, M. R., y Poole, E. D. (1997). The sexualized work environment: a look at women jail officers. *The Prison Journal* (77), 41-57. doi: <https://doi.org/10.1177/0032855597077001004>
- Ramírez, D. (2011). *Productividad agrícola de la mujer rural en Centroamérica y México*. Ciudad de México: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Rodríguez, L. N. (2015). El enfoque de género y el desarrollo rural: ¿necesidad o moda? *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas* (1), 401-408. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263139243054.pdf>

- Sakamma, S., y Umesh, K. B. (2018). Gender issues in agriculture: an overview. *Indian Journal of Economics and Development*, 6(6), 1-6. Recuperado de <http://ischolar.info/index.php/ijed/article/view/173583>
- Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER). (2019). *La mujer rural, clave para el desarrollo del campo y la seguridad alimentaria*. Recuperado de <https://www.gob.mx/agricultura/prensa/la-mujer-rural-clave-para-el-desarrollo-del-campo-y-la-seguridad-alimentaria-223353>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2022). *Aguascalientes, información laboral*. Recuperado de [http://siel.stps.gob.mx:304/perfles/perfiles\\_detalle/perfil\\_aguascalientes.pdf](http://siel.stps.gob.mx:304/perfles/perfiles_detalle/perfil_aguascalientes.pdf)
- Swim, J. K., Hyers, L. L., Cohen, L. L., y Ferguson, M. J. (2001). Everyday sexism: evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. *Journal of Social Issues*, 57(1), 31-53. doi: <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00200>
- Tejerina-Contreras, A. (2016). *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral* (tesis de maestría) Universidad Internacional de La Rioja. Recuperado de <https://reunir.unir.net/handle/123456789/4635>
- Todaro, R., Godoy, L., y Abramo, L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Sociología del Trabajo* (42), 197-236. doi: <https://doi.org/10.1590/S0104-83332002000100008>
- Trilla, J. (1995). Educación y valores controvertidos. Elementos para un planteamiento normativo sobre la neutralidad en las instituciones educativas. *Revisita Iberoamericana de Educación* (7), 93-120. doi: <https://doi.org/10.35362/rie701201>
- Under, K. R. (2001). *Handbook of the Psychology of Women and Gender*. New Jersey: Wiley.
- Vázquez, A., y Urbiola, A. (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* (77), 159-189. doi: <http://dx.doi.org/10.28928/ri/772014/aot2/vazqueza/urbiolaa>
- Wiewiora, M. (2002). *El racismo: una introducción*. La Paz: Plural Editores.