

RESUMEN

Actualmente van apareciendo transformaciones que forman parte del desarrollo de una nueva ruralidad en la cual la dimensión de género ocupa un lugar muy importante. Las instituciones del estado incorporan la cuestión de género en sus proyectos y se nombra en los discursos, es un tema recurrente fuera y dentro de los organismos que trabajan en el ámbito rural del Valle Inferior del Río Negro.

Este ensayo pretende reflexionar sobre la veracidad de la existencia, dentro de las instituciones públicas INTA; IDEVI; CET 11/ESFA, de un conocimiento significativo cuando se habla de género y cómo lo llevan a la práctica dichos organismos. También se analizará la opinión de mujeres rurales sobre la perspectiva de género y la visión que tienen respecto a cómo abordan dicha temática las Instituciones antes nombradas. Se trata de productoras hortícolas que están incluidas a proyectos de extensión vinculados con dichas instituciones.

Para saber hacia dónde vamos, y poder marcar una dirección de inclusión, promoción y visibilización de la perspectiva de género, consideramos fundamental realizar este tipo de reflexiones y análisis dentro de las instituciones que trabajan con las familias rurales.

Pensar la cuestión de género permite analizar la posición y la condición de las personas en estos organismos, las relaciones de género que allí se construyen y que no están predeterminadas, sino que son productos históricos, políticos y sociales.

Palabras claves: Género- Perspectiva de género- Conocimiento significativo-Equidad-Igualdad

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DEL ÁMBITO RURAL DEL VALLE INFERIOR DEL RÍO NEGRO.

Autores: Elgueta, Karina Andrea (1); Doñate, María Teresa (1); Pérez, Sonia del Carmen (1); Román, Carolina Roxana (2); Miqueo, Anibal Ramón (3)

Pertenencia Institucional: Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria-INTA (1); Instituto de Desarrollo del Valle Inferior -IDEVI- (2); Área No Formal CET N° 11 (3)

E-mail: elgueta.karina@inta.gob.ar

Eje temático de presentación del trabajo: Sujetos Sociales y extensión Rural

Categoría: Ensayo

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DEL ÁMBITO RURAL DEL VALLE INFERIOR DEL RÍO NEGRO.

Actualmente van apareciendo transformaciones que forman parte de una nueva ruralidad en la cual la dimensión de género ocupa un lugar muy importante. Los organismos del estado dedicados a actividades de extensión rural, incorporan la cuestión de género en la mayoría de sus proyectos institucionales. Se habla sobre la temática reduciendo el concepto a la mera incorporación de mujeres a los proyectos, sin desarrollar y reflexionar sobre la perspectiva de género como una construcción necesaria y continua entre los diferentes actores (técnicos, productores, funcionarios, etc.) y las nuevas maneras de relacionarse en el territorio.

Por ello se pretende con este ensayo reflexionar sobre la veracidad de la existencia de un conocimiento significativo cuando se habla de género dentro de las instituciones públicas, específicamente en tres organismos –INTA, IDEVI y CET N° 11 /ESFA- que se enmarcan en el ámbito rural del Valle Inferior de Viedma, Provincia de Río Negro y cómo éstas lo llevan a la práctica.

En Argentina una de las instituciones estatales nacionales responsable de la asistencia técnica y extensión rural es el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria- en adelante INTA- organismo autárquico creado en 1956 y puesto en funcionamiento en 1978. Desde su creación, fue una institución pionera en el diseño y ejecución de programas de investigación y extensión dirigidos al desarrollo rural incluyendo a la familia rural y la vida comunitaria.

El INTA- tiene presencia en cinco eco regiones de la Argentina (Noroeste, Noreste, Cuyo, Pampeana y Patagonia) a través de una estructura que comprende: 1 sede central, 15 centros regionales, 52 estaciones experimentales, 6 centros de investigación y 22 institutos de investigación, y más de 350 unidades de extensión. Los agentes que trabajan en estos organismos en su mayoría son hombres y también lo son en la ocupación de puestos jerárquicos.

En la EEA Valle Inferior convenio Provincia de Río Negro-INTA sucede lo mismo que a nivel nacional, los trabajadores son mayoría y ocupan los puestos claves de la Unidad.

Durante los años 2017 y 2018 en algunos institutos y unidades del INTA se han desarrollado actividades relativas al género, talleres y encuentros con el objetivo de compartir conceptos estrategias e instrumentos para la incorporación del enfoque de género en el accionar de extensionistas e investigadores en los territorios desde el encuadre de las Ciencias Sociales Agrarias. Se buscó integrar posturas e inquietudes de los distintos actores participantes con la intención de disparar futuros objetos de estudio.

Algunas conclusiones de los talleres en relación al género fueron: generar referentes regionales en red, trabajar mitos, aprobar políticas institucionales, establecer ámbitos de concientización Algunas propuestas de políticas de género fueron: establecer una paridad de participación femenina en puestos de dirección, coordinación y consejos directivos. Fomentar espacios de debate, diálogos y divulgación sobre políticas de género.

Dora Barrancos, socióloga, historiadora y referente internacional en temas de género se explayó en el taller “Hacia una ConCiencia de Género” expresando: (...) Hoy estamos viendo que las mujeres en nuestro país egresan de las diferentes facultades más rápidamente, con mejores calificaciones y en fin, lo hacen de manera que podrían competir perfectamente con los varones. Entonces, no se trata de que no hay calificaciones en las plazas respectivas, me refiero a los lugares del interior y demás, se trata de una operación mental muy cristalizada y que refiere básicamente a los valores patriarcales (...). Entonces este es el punto, hay una ideación que dice que para estos cargos lo mejor es tener varones, lo cual efectivamente ese es el frente al que hay que contribuir a demoler. Y bueno eso no se va a conseguir si no con un adecuado convencimiento de la subjetividad de las mujeres del INTA y una acción colectiva también de esas mujeres. (...)

Por otra parte, a través de la Ley Provincial N° 200 de Río Negro se crea en el año 1961 el Instituto de Desarrollo del Valle Inferior Comandante Luís Piedrabuena –en adelante IDEVI- tiene como objetivo implementar las políticas de desarrollo a la Colonia. Las funciones del IDEVI están vinculadas a la planificación del desarrollo regional, al asesoramiento técnico, la transferencia de tecnología, la capacitación, el financiamiento, la información comercial y de mercados, la búsqueda de inversiones, sin dejar de cumplir con ciertas funciones de fiscalización, control y coordinación con otros organismos específicos del Estado en materia de seguridad rural, aspectos vinculados a servicios sociales, etc. Las parcelas o chacras que conforman la zona de riego del valle, tienen una superficie de entre 20 y 300 hectáreas, con servicio de energía eléctrica, red de caminos, canales y desagües. Hoy existen más de 21.000 has., empadronadas para riego, contando con uno de los sistemas más modernos de Sudamérica, donde se producen diferentes cultivos.

El IDEVI ha desarrollado en los últimos años, conjunta y articuladamente con organismos de la Región, tales como La Estación Experimental del Valle Inferior, Convenio Provincia de Río Negro – INTA, el Área No Formal del Centro Educativo Técnico N° 11 ESFA, la Agencia de Desarrollo Microregional, la Agencia de Desarrollo del Ministerio de Economía de Río Negro-CREAR, el Municipio de Viedma, entre otros, un trabajo sostenido en la conformación, asesoramiento, acompañamiento, financiamiento y organización con diversos grupos de productores hortícolas, ganaderos, frutícolas, etc.

La tercer institución involucrada en el análisis es el Centro de Enseñanza Técnica N° 11 ESFA - un colegio secundario técnico de formación agraria ubicado en El Juncal –IDEVI- la escuela fue creada en 1976, a la misma asisten más de 400 alumnos con prioridad de aquellos que residen en la zona rural o en los barrios vulnerables de la ciudad de Viedma que queda a 15 km. de distancia.

Desde 1990 a la fecha, el Área de Educación No Formal aborda la temática de la Mujer Rural, siguiendo el lineamiento extraído del Manual de Roles y Funciones del Programa de Extensión y Mejoramiento de la Enseñanza Técnico Agropecuaria EMETA implementado a nivel nacional por esos años. En su espacio de educación permanente, con diferentes propuestas socio educativas realiza: Capacitaciones, charlas informativas, encuentros de reflexión y expresión participativa, espacios de comunicación y trabajo con diferentes grupos productivos.

En el año 2008 se realizó un análisis y recopilación de las tareas socio-educativas en general, con reafirmación de contar con espacios dentro de la escuela donde se puedan construir contextos y ambientes para el desarrollo de diferentes espacios de interés para la

comunidad, poniéndose el énfasis particularmente en las tareas orientadas y que involucraban a las mujeres pobladoras rurales. Como resultado de ello surge el Proyecto de Promoción y Fortalecimiento de la Mujer Rural "Mujeres de la Tierra", que por diferentes razones se comienza a ejecutar a partir del año 2010. Entre los propósitos del mismo se consideró contactar a referentes y/o técnicos de instituciones que intervienen en el medio rural y que trabajan la temática en forma directa o indirectamente, a fin de realizar un abordaje interdisciplinario e interinstitucional integral, de la situación de la mujer rural y su grupo familiar.

En este contexto en el año 2015 se reúnen técnicas de estas tres instituciones para realizar un abordaje multidisciplinario e interinstitucional con perspectiva de género destinado a las mujeres rurales de la zona. (1)

La palabra género está incorporada en los proyectos institucionales de las tres instituciones mencionadas, se nombra en los discursos, es un tema recurrente, pero en la práctica no se visualizan acciones que den cuenta de la existencia de un conocimiento significativo.

Consideramos que estos tres establecimientos insertos en el ámbito rural forman un territorio, entendido como un "lugar" delimitado por "lo real, lo imaginario y lo simbólico" (Alfredo Carballada, 2008) en este campo social o espacio de juego se establecen relaciones entre los jugadores que serán del orden de la lucha, del conflicto y puja de intereses, en donde se produce una jerarquización entre quienes tienen el poder y los que aspiran a tenerlo. Así el territorio puede ser entendido como una construcción social, colectiva e histórica que se encuentra en permanente proceso de mutación a partir de quienes lo habitan, lo transforman y son transformados por este según afirma Carballada.

Pero (...) "para que funcione un campo es necesario que haya algo en juego y gente dispuesta a jugar, que esté dotada de los habitus que implican el conocimiento de las leyes inmanentes al juego." (Fernando Vizcarra, 2002).

De acuerdo con Bourdieu el habitus se define como "los acondicionamientos asociados a una clase particular de condiciones de existencia [...], sistemas de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas predispuestas para funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y representaciones que pueden estar objetivamente adaptadas a su fin sin suponer la búsqueda consciente de fines y el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlos, objetivamente "reguladas" y "regulares" sin ser el producto de la obediencia a reglas, y, a la vez que todo esto, colectivamente orquestadas sin ser producto de la acción organizadora de un director de orquesta". (Pierre Bourdieu, 1979). Así el habitus viene a ser un conjunto de formas de obrar, pensar y sentir relacionados con ciertas condiciones de existencia.

(1) Proyecto interinstitucional Mujeres del Valle Inferior del Río Negro "Juntamos Haciendo" presentado en el año 2016 en las XVIII Jornadas Nacionales de Extensión Rural y X del Mercosur.

Recordemos que las instituciones son el producto de largos procesos históricos que se cristalizan en reglas, normas y convenciones culturales en los que han participado sujetos sociales, y colectividades con diferente poder, concepciones y aspiraciones. De manera que si bien las instituciones preceden a cada uno de los individuos concretos, ellas han sido creadas en virtud de acciones e interacciones humanas y sólo pueden seguir existiendo si son continuamente recreadas mediante nuevas acciones e interacciones entre personas y colectividades.

Desde esta perspectiva, las relaciones que establecen hombres y mujeres en la vida cotidiana no son independientes del quehacer de las instituciones sociales. La cotidianidad de género es vivida a través de y con estas formas de conocimientos y praxis ya convertidas en hábitos. Las reglas y normas que durante un largo período de la modernidad han regulado las relaciones entre hombres y mujeres cristalizan la hegemonía de una manera de concebir lo femenino y masculino, de distribuir - de manera desigual - los recursos, las oportunidades y el poder entre hombres y mujeres, lo que afecta las motivaciones y expectativas que unas y otros tienen de sí y de sus posibilidades de incidir en los destinos sociales. (Virginia Guzmán, 2007)

Bourdieu define la relación entre el habitus y el campo como una relación de condicionamiento: el campo estructura el habitus, que es el producto de la incorporación de la necesidad inherente de ese campo o de un conjunto de campos más o menos concordantes. Pero es también una relación de conocimiento o de construcción cognitiva: el habitus contribuye a constituir el campo como mundo significativo, dotado de sentido y de valor y en el cual vale la pena invertir su energía. La realidad social se verifica entonces en las cosas y en los cerebros, en los campos y en los habitus, en el exterior y en el interior de los agentes; el habitus contribuye a naturalizar y legitimizar el mundo social del que es producto.

La valoración atribuida socialmente a los varones como superiores sobre el sexo opuesto determinan relaciones de poder dentro de las instituciones que se basan en el sistema patriarcal. Esto genera una distribución desigual de poder entre hombres y mujeres en el que se produce una división sexual del trabajo. Los habitus que llevan a evidenciar la desigualdad de género en estas instituciones se visualizan en la asignación de tareas por género, por ejemplo personal femenino para desempeñarse en tareas de limpieza y administrativas de las unidades y personal masculino para ocupar puestos de choferes o apoyo en tareas de campo.

De este modo para obtener datos empíricos sobre lo planteado, se realizó una encuesta de carácter anónima y libre a los agentes de cada una de las tres instituciones. La misma planteó las siguientes preguntas: ¿Qué entiende por el concepto de Género? ¿Qué entiende por equidad de género? ¿Qué entiende por igualdad de género? ¿Cuántas mujeres ocupan puestos claves en su institución? ¿Hay igualdad de salario para puestos equivalentes? ¿Considera importante que en su organismo se trabaje la temática de género? ¿De qué manera? ¿Considera importante que se destinen fondos para trabajar esta línea de acción? ¿Qué acciones se realizan en su Institución que favorecen a la temática de género?

En total se realizaron 57 encuestas, de las cuales cabe resaltar que 17 son del IDEVI de una planta de 45 agentes. En la EEAVI del INTA en la actualidad trabajan 80 agentes y sólo 21 accedieron a realizarla y en la ESFA de 120 docentes y no docentes sólo 19 la respondieron.

En cuanto a la primera pregunta sobre qué se entiende por el concepto de Género se puede observar en el Gráfico N° 1 que la mayoría de los encuestados de las tres instituciones lo asocia a una cuestión biológica o de sexo.

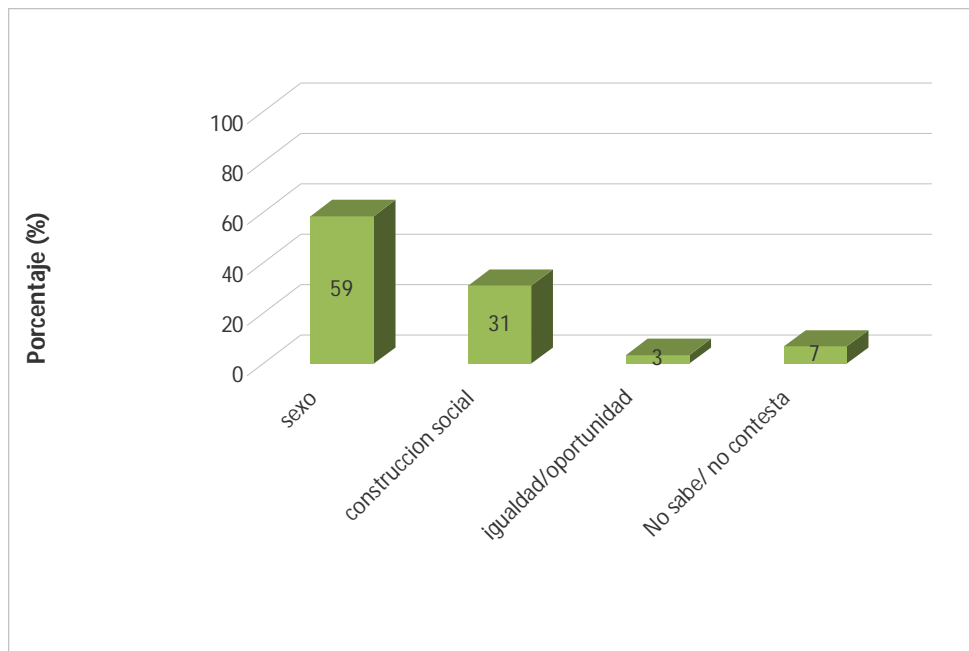


Gráfico N°1. Representa en porcentaje al número de encuestados en función de los conceptos asociados a género para las instituciones.

En segundo lugar, como se puede observar en el mismo gráfico, los encuestados lo definen como una construcción social.

De este modo y por lo observado podemos afirmar que no existe un conocimiento significativo cuando se habla de género entendiendo a este como una “ideología que niega la existencia de una naturaleza masculina o femenina y postula que el ser humano es libre para elegir su identidad de género y su orientación sexual.”

El género es una categoría de análisis que estudia la construcción simbólica de los atributos asignados a las personas a partir de su sexo refiriéndose a los roles socialmente construidos, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres.

Lo que el concepto de género ayuda a comprender es que muchas de las cuestiones que pensamos que son atributos "naturales" de los hombres o de las mujeres, en realidad son características construidas socialmente, que no tienen relación con la biología. El trato diferencial que reciben niños y niñas, sólo por pertenecer a un sexo, va generando una serie de características y conductas diferenciadas. (Marta Lamas, 1996)

Joan W. Scott, Jill K. Conway y Susan C. Bourque (1996) en su artículo “El concepto de género” señalan que este fenómeno está relacionado con la visión de Talcott Parsons —que para la década de los 60 predominaba en las sociedades modernas— donde los roles de

género, para garantizar la funcionalidad social, estaban perfectamente diferenciados, por un lado, la capacidad del hombre para el trabajo instrumental —público, productivo, o gerencial— por otro, la habilidad de la mujer para manejar el hogar y la familia.

Las siguientes preguntas referidas a la equidad e igualdad de género denotan una mayoría de respuestas que asocian la equidad a la igualdad (sin definirla a esta específicamente).

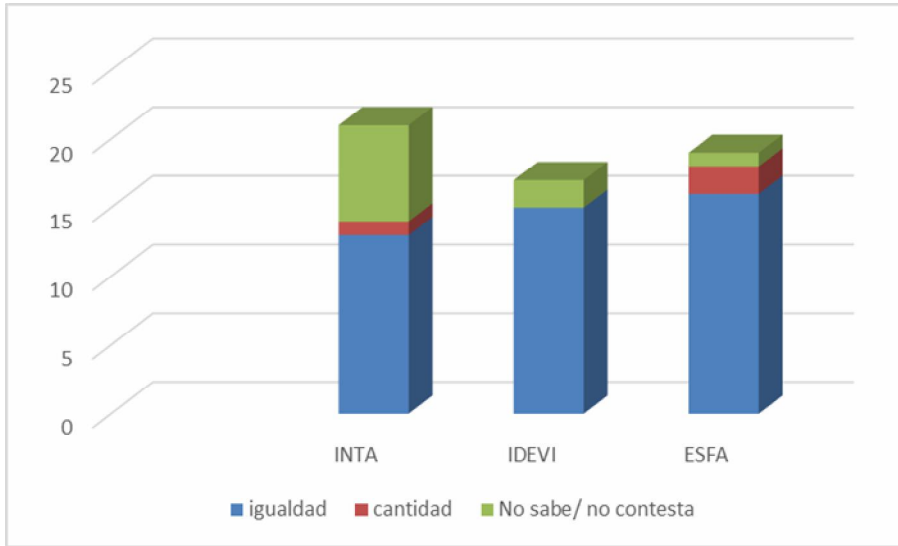


Gráfico N°2. Representa el número de encuestados en función de los conceptos sobre equidad para cada institución.

En cuanto a las concepciones de igualdad lo asocian con la paridad de derechos y oportunidades que deben tener todas las personas y otro parte de los encuestados “no saben” o “no contestan”.

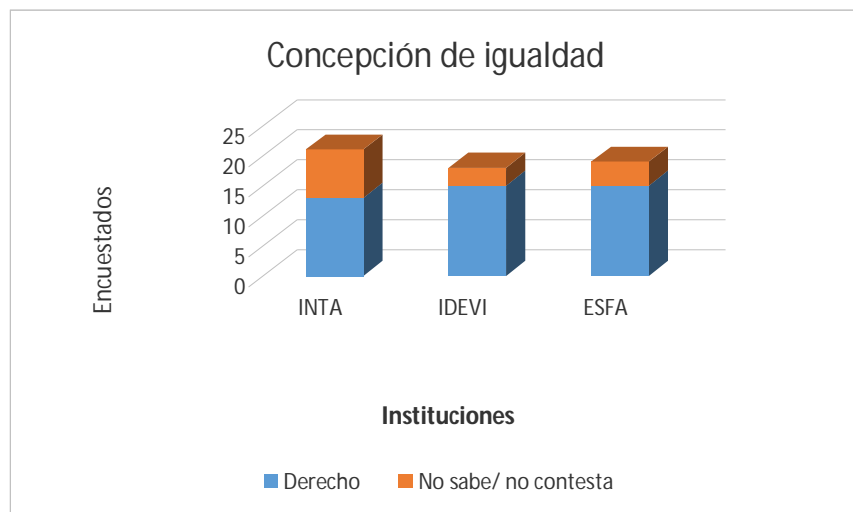


Gráfico N°3. Representa el número de encuestados en función de los conceptos sobre igualdad para cada institución.

En cuanto a la cuestión de la equidad sostenemos que se trata en estandarizar las oportunidades existentes para repartirlas de manera justa entre ambos sexos. Los hombres y las mujeres deben contar con las mismas oportunidades de desarrollo, independientemente de sus diferencias biológicas, tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política.

La equidad significa que cada uno recibe lo que le corresponde o lo que merece, supone el trato imparcial entre hombres y mujeres de acuerdo a sus necesidades respectivas. Es la aceptación de las diferencias entre hombres y mujeres, y la aceptación también de derechos, buscando el ideal de un equilibrio en el que ninguno de ambos sexos se beneficie de manera injusta en perjuicio del otro. Es el camino hacia la igualdad (UNFPA, 2005).

“La posibilidad del reconocimiento de la equidad de género como una dimensión fundamental de la equidad social se sustenta en gran medida en la visibilidad y legitimidad que el movimiento de mujeres ha logrado en los últimos veinte años...” Si bien en la década pasada se avanzó en visibilizar la situación de las mujeres y en reconocerlas como nuevas actrices sociales por parte de los sectores y fuerzas más progresistas, no se logró construir la equidad de género como una dimensión impostergable de la equidad social y como tema de política y responsabilidad gubernamental. (Virginia Guzmán, 1994)

La igualdad de género por su parte, es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley, lo que significa que todas las personas, tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad.

La igualdad, implica recibir el mismo trato sin considerar las diferencias. Su importancia radica en otorgar derechos humanos fundamentales a todas las personas para el desarrollo de una sociedad más justa y sana.

Como es evidente según lo demuestran las encuestas realizadas no existe en la mayoría de los agentes de las instituciones analizadas una clara definición para dichos conceptos.

En cuanto a la pregunta ¿Cuántas mujeres ocupan puestos claves en su organización? podemos decir que en el IDEVI los agentes contestaron con una variedad de respuestas que van desde: “ninguna” a “todas las mujeres que trabajan” pasando por respuestas numéricas “2” “5” “1” o respondiendo la pregunta con la formulación de otra, por ejemplo, “¿Qué significa un puesto clave?”.

En el INTA respecto de la pregunta, la mayoría expresó que “no sabe” o “no contesta” “pocas” “ninguna” “todas” o expresando numéricamente “1” “20” “6”.

En el caso del CET N° 11 las respuestas expresadas fueron: “muchas” “ninguna” “la mitad” o descripciones numéricas: “12” “5” “1” “2” “7”.

Podemos observar que la información que poseen los agentes de sus propias instituciones no es homogénea y que existen variadas respuestas a una misma pregunta. Asimismo se evidencia la no existencia de una valoración de la importancia de la equidad de género respecto de la ocupación de puestos claves en estas instituciones. Parece naturalizarse que los agentes varones son los calificados para ocupar estos altos cargos.

Respecto a la igualdad de salario entre hombres y mujeres la mayoría respondió en forma afirmativa sobre la existencia de una igualdad ya que al ser instituciones del Estado poseen escalafones y estructuras oficiales donde no se observan diferencias. En este sentido, en estas instituciones no habría ese tipo de discriminación como puede llegar a suceder en otros ámbitos laborales.

En referencia a si se considera importante que en los organismos se trabaje la temática de género y de qué manera, si bien la mayoría respondió afirmativamente se evidenciaron varios casos en los que los encuestados respondieron que “no era necesario” o expresaron “¿para qué?” En relación a las respuestas sobre propuestas de implementación contestaron: “charlas” “capacitaciones” “espacios de reflexión”, “políticas institucionales”, “seminarios” entre otros.

Algo para destacar es que el 80% de los encuestados consideró importante que se destinen fondos para trabajar en líneas de acción sobre perspectiva de género en las instituciones. No obstante algunos se opusieron expresando: “que hay otras prioridades”, “deberían ser en situaciones puntuales”, “depende de las líneas de acción.”

La última pregunta sobre qué acciones se realizan en las instituciones que favorecen la temática de género nos resultó paradójica ya que los agentes asocian las reuniones de personal con las acciones de género reduciendo nuevamente el concepto a la participación de hombres y mujeres en un grupo determinado.

Por otra parte surgen respuestas que expresan que “no se realiza ninguna acción” o que desconocen, a pesar de la existencia de un grupo de trabajo interinstitucional que lleva adelante acciones desde la perspectiva de género.

Para poder recabar información sobre los esquemas o hábitos de pensamiento acerca de la temática de género se encuestó a dos grupos de mujeres rurales del Valle Inferior “Manos del Valle” (7 mujeres) y “Juntarnos Haciendo” (6 mujeres) Se trata de productoras hortícolas que están incluidas a proyectos de extensión vinculados con dichas instituciones.

Las respuestas fueron contundentes expresando un desconocimiento en cuanto a qué entienden por género y equidad. En cuanto al concepto de igualdad la mayoría lo asoció a “ser iguales entre hombre y mujeres.” Sobre si piensan que las tres instituciones antes descriptas trabajan con la perspectiva de género, la mayoría respondió que “no sabe” o “no escuchó nada al respecto”.

Estos datos son muy relevantes porque las y los técnicos de las tres instituciones que trabajan en terreno con grupos de mujeres rurales- la mayoría de origen boliviano-adoptan la perspectiva de género para el acompañamiento técnico. Cabe destacar que desde hace cuatro años los grupos están acompañados por técnicos que trabajan la temática, pero evidentemente

no se internaliza significativamente este trabajo realizado desde la perspectiva de género siendo para ellas desconocido.

CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

“Conviene insistir: todo esto es un proceso, largo, heterogéneo, con avances y retrocesos. No se resuelve sólo con normativas, ni hay fórmulas mágicas. ...no hay atajos. Lo importante: estamos caminando. Y haciendo camino al andar.” (Juan Carlos Asinten, 2013)

Se puede evidenciar que los trabajadores y trabajadoras de las instituciones del ámbito rural del Valle Inferior de Viedma tienen un escaso conocimiento sobre el concepto de género. Por su parte el grupo de productoras que forman parte de algunos de los proyectos directamente desconocen la temática.

Una cosa es nombrar al género en los proyectos y discursos en las instituciones y otra bien distinta es la capacidad de interpretar, dar sentido y significado útil para bajarlo a la práctica. Nos referimos a transformar los discursos en conocimiento significativo con el fin de fortalecer la asunción de roles que contribuyan al fortalecimiento institucional valorando las relaciones de género.

Pensar la cuestión de género permite analizar la posición y la condición de las personas en estos organismos, las relaciones de género que allí se construyen y que no están predeterminadas sino que son productos históricos, políticos y sociales.

Actualmente en los equipos técnicos a campo van apareciendo distintas formas de pensar, se invierte mucho tiempo en discusiones buscando soluciones y acciones, se expresan inquietudes, preguntas o puntos de vista diferentes, aún falta trabajar en el mejoramiento de la escucha, asumir las decisiones de trabajo en equipo, para poder alcanzar la retroalimentación de los grupos.

Todo esto se relaciona con el comienzo de un proceso al que debemos ir adaptándonos aprendiendo y desaprendiendo y que se construye en interacción poniendo en juego conocimientos, experiencias anteriores y se debe ir relacionándolos con los nuevos, para lograr un aprendizaje significativo. Esto debe realizarse tanto dentro como fuera de las instituciones sobre todo aquellas que están insertas en el medio rural y que trabajan acompañando a productoras y productores.

La extensión rural debe desconstruirse y construirse eventualmente a fin de desarrollar el empoderamiento de las y los productores, fortaleciendo su dignidad, derechos, autoestima y saberes.

Contribuyendo al logro de una participación más equitativa en donde las mujeres puedan fortalecer su participación en los puestos claves de las instituciones desarrollando su empoderamiento dignidad y autoestima e identificando las oportunidades y limitaciones que enfrentan las mujeres, podremos generar escenarios de trabajo con mayor equidad de género.

El proceso de redemocratización ha implicado nuevas relaciones entre Estado y sociedad y ha generado las oportunidades para la creación de nuevas institucionalidades, más transparentes y sometidas al control social ciudadano. Entre las nuevas instituciones destacan los mecanismos de promoción de equidad de género en el Estado, que han sido fundamentales para transformar las políticas públicas y promover reformas constitucionales que consagren la igualdad de hombres y mujeres. Son nuevas estructuras de intermediación entre el Estado y las mujeres (mesas de trabajo, comisiones, consejos) y nuevas instancias dentro de los estados (ministerios, secretarías, comisiones interministeriales responsables por impulsar la equidad entre hombres y mujeres) que presionan a favor de la coordinación de los distintos sectores estatales en la elaboración y realización de las políticas con enfoque de género (Virginia Guzmán, 2000)

Los cambios han dependido también, y de manera importante, de luchas políticas y simbólicas y otras formas de apropiación, interpretación y usos del proyecto moderno por parte de los movimientos sociales. Por todo esto, en el momento actual el aprovechamiento de las nuevas oportunidades de libertad e igualdad para las mujeres implica la participación activa de éstas contra las fuerzas que resisten a los cambios necesarios para la superación de la dicotomía de lo privado y lo público, de las jerarquías de género y para la generación de nuevas relaciones entre la producción y la reproducción.

El mayor éxito social en cuestiones de género es que estas ya no existan y que las diferencias entre hombres y mujeres sean sólo biológicas y no conlleven ningún parámetro del entorno y contexto social.

Es evidente que el género no es algo natural y no nacemos con él se construye a lo largo de la vida esto quiere decir que la sociedad es definitiva para el aprendizaje y desarrollo de los seres humanos. "...La desigualdad de género frena el desarrollo de los países y la evolución de las sociedades en detrimento tanto de las mujeres como de los hombres..." Hombres y mujeres en tiempos de cambio (UNFPA, 2000)

Como mencionamos anteriormente la igualdad de género no significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas.

Sostenemos que el camino que debemos seguir es poder visibilizar estas cuestiones y desconstruirlas primeramente en los equipos técnicos e institucionales y luego con los grupos de trabajo, introducir la temática de género en todos los ámbitos posibles y reflexionarla, desarmarla, rumiarla para volver a construir una plena equidad de género más justa e igualitaria y más consciente.

Evidentemente vamos hacia un nuevo paradigma donde es imprescindible trabajar desde la perspectiva de género, lo cual implica trabajar por más condiciones equitativas.

Las mujeres poco a poco se van empoderando lo cual no es ni más ni menos que el ejercicio de más libertades. En el país existen experiencias y focos de trabajo donde las mujeres técnicas y mujeres rurales van construyendo desde la empatía, la sororidad y la fraternidad nuevas relaciones y construcciones de saberes.

El desafío que tenemos por delante es poder transformar efectivamente las instituciones y sus funciones patriarcales no obstante democráticas, y jerárquicas, centralizadas y con mayoría masculinas a fin de garantizar y promover un real desarrollo democrático del acceso de las mujeres a los bienes, recursos económicos, sociales, culturales, simbólicos, etc. y eliminar así las relaciones de género opresivas, como todo tipo de brecha entre hombre y mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

- **Asinten, Juan Carlos.** 2013. Aulas expandidas: la potenciación de la educación. En: Revista Universidad de La Salle, (60), 97-113
- **Bourdieu, Pierre** 1985. El Capital social. En: Capital Social y redes sociales Introducción una reflexión crítica.
- **Bourdieu, Pierre** 1994. Razones prácticas. Ed. Anagrama; Barcelona
- **Carballeda Alfredo** 2008. Los cuerpos fragmentados, la intervención en lo social en los escenarios de la exclusión y el desencanto. Ed. Paidós; Bs As.
- **FAO** 2000. Manual ASEG Análisis socioeconómico y de Género. Concepto de Género y relaciones de Género en el área Rural.
- **Fernández Hasan, Valeria** 2011. De la Perspectiva de Género a la Teoría Feminista. Reflexiones en torno de Experiencia, habitus disciplinar y construcción del objeto. Espacio público, prensa gráfica y portales en la red. *Revista Temas de Mujeres*.
- **Guzmán, Virginia, et al.** 1994. La dimensión de género en las políticas públicas. En: LA EQUIDAD DE GÉNERO COMO TEMA DE DEBATE Y DE POLITICAS PÚBLICAS. Santiago, Chile: Centro de Estudios de la Mujer.
- **Guzmán, Virginia** 2007. Feminismo y modernidad *Debate Feminista* Vol. 35
- **Guzmán, Virginia** 2000. Familias en cambio en un mundo en cambio En: La participación de las mujeres en el contexto de la modernidad. Ediciones Trilce. Red género y Familia.
- **Lamas, Marta** 1996. La perspectiva de género - Revista de Educación y Cultura de la sección
- **Scott, Joan** 1996. El género: Una categoría útil para el análisis histórico. *Lamas Marta Compiladora. El género: la construcción cultural de la diferencia sexual.*
- **Serret Bravo, Estela** y colaboradoras 2008. *Qué es y para qué es la perspectiva de género. Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de género en educación superior=Instituto de la Mujer Oaxaqueña.*
- **Scott, Joan,** et al. 1996. El concepto de género. *Lamas Marta Compiladora. El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. vale madres*
- **Vizcarra, Fernando** 2002 Premisas y conceptos básicos en la sociología de Pierre Bourdieu. Estudios sobre culturas contemporáneas. Vol. VIII.