

# TEORÍA Y PRÁCTICA DEL HUEVO FRITO

Texto: Javier Rico

Como se verá en el texto, aprender a freír un huevo tiene mucho que ver con la conciliación de la vida personal y profesional de las mujeres en el medio rural. Este último es el principal objetivo de los proyectos recogidos en *Buenas Prácticas en el desarrollo rural e igualdad*. Se trata de un manual, más que de un libro (por lo práctico que resulta), editado por el Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino y cofinanciado por el FEADER, que muestra y reconoce el camino recorrido en materia de igualdad entre varones y mujeres, pero también el que queda por recorrer.

Desde hace años circula por Internet una broma destinada a enseñar –y de paso ridiculizar– a los hombres cómo responsabilizarse en las tareas domésticas a través de varios cursos e incluso *masters*, incluido uno sobre la reposición del papel higiénico una vez terminado. El planteamiento invita a la chanza, pero el fondo es tan realista como que la Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina (Jaén) está dentro de las elegidas en *Buenas prácticas en desarrollo rural e igualdad* con un proyecto, nada bromista, de título *Talleres de supervivencia doméstica*, que contaba con cursos como el de *Teoría y*

*práctica del huevo frito*, destinado a varones, y *El taladro y sus funciones*, dirigido a mujeres.

Escoger este proyecto no supone ni mucho menos quedarse con la piel o la cáscara de las iniciativas que miles de mujeres, en mayor medida que hombres, realizan en los entornos rurales de toda España. Todo lo contrario, significa ir al corazón de las desigualdades, allí donde prácticamente todas las buenas prácticas seleccionadas en el libro han puesto el dedo en la llaga, donde no se visibiliza el trabajo real de la mujer, donde las mejores estudiantes salen de los pueblos para ir a las ciudades, donde las empresas no valoran de la misma forma la mano de obra femenina que la masculina, donde la carencia de servicios básicos va en contra de la independencia de la mujer, en definitiva, donde pesa más saber hacer reformas en el hogar (lo del taladro) que preparar todos los días tres comidas distintas (lo del huevo frito).



Dos imágenes que reflejan los trabajos del proyecto *Talleres de supervivencia doméstica*, concretamente el del taller sobre mecánica para mujeres y el de cocina para hombres.

Un nuevo ejemplo aportado por otra de las buenas prácticas incluida en la selección vuelve a demostrar la realidad diaria de estas desigualdades. La Asociación para el Desarrollo de la Ribera Alta del Ebro (Zaragoza) puso en marcha el proyecto *Creación de una empresa de servicios para el sector de la automoción*. La empresa en cuestión, Adieconti, creó 70 empleos, de los cuales casi el 98% fueron ocupados por mujeres. Hasta aquí todo bien, pero a partir de aquí se ensombrece el éxito. Según los promotores de la iniciativa, la única desventaja de trabajar con mujeres es el alto número de bajas y permisos que solicitan, causado por la falta de corresponsabilidad en el ámbito doméstico mostrada por los varones. Tras escuchar esto, resultan aún más oportunos los talleres de la ADR Sierra Mágina dirigidos a hombres: *Cuidados a la familia*, *A la compra con el estómago lleno* y *Cómo apretar un botón y saber que la arruga no es bella*.

## EN ANDALUCÍA, ENTRE EL 85 Y EL 95% DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS LAS REALIZAN LAS MUJERES

Tener un buen diagnóstico de partida para acometer cualquier tipo de iniciativa encaminada a solucionar las desigualdades mencionadas resulta de vital importancia. De ahí que el *Observatorio virtual de género en el ámbito rural de Andalucía*, promovido por el grupo de desarrollo rural Serranía Suroeste Sevillana merezca la mención especial en el libro editado por el MARM. La intención del observatorio es servir de herramienta para “investigar, documentar, sistematizar, analizar y hacer visible la situación de mujeres y hombres en el medio rural, con el objetivo de servir de fuente de información que oriente la formulación de políticas, planes y programas que contribuyan a cerrar brechas en la equidad de género en las zonas rurales”.

Teresa Benítez, gerente de Serranía Suroeste Sevillana, afirma que “hemos levantado acta de la situación de la relación entre mujeres y hombres en casi toda Andalucía. Gracias a más de 8.500 entrevistas hemos sido capaces de constatar cuál es la situación tanto en zonas aisladas, como de campiña o de costa”. Y, entre otras cifras, se ha constatado que las mujeres se encuentran sobrecargadas de trabajo, ya que su incorporación a otros espacios no las exime de responsabilizarse del trabajo doméstico y del cuidado de la familia, encargándose de entre el 85 y el 95% de estas tareas.



Dentro del proyecto *Observatorio virtual de género en el ámbito rural de Andalucía*, se entregaron varios reconocimientos a las empresas vinculadas al diseño de planes de igualdad.

Cualquier estudio previo de la situación realizado dentro de las 25 buenas prácticas seleccionadas ofrece datos similares: el *Itinerario Red*, de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, aporta que en el medio rural de la región la tasa de ocupación laboral de las mujeres es del 22,7% y la de varones del 62,7%; y el *MAGAP Empleo* del Ayuntamiento de Puerto Lumbreras (Murcia) confirma que la tasa de analfabetismo es más del doble entre mujeres, aunque, a mayor nivel de estudios, hay mayor número de mujeres. Pero también se afirma en muchos proyectos que esta última característica suele ir asociada a un mayor éxodo hacia las grandes ciudades debido a que en los pueblos no encuentran ni los medios ni los servicios con los que ampliar y desarrollar sus conocimientos. Es decir, se van en busca de mejores oportunidades laborales y de una menor presión social sobre sus comportamientos.



El conocimiento y aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación están en la base de muchos proyectos de igualdad.

## CURSOS MUY PRÁCTICOS QUE SIRVEN PARA EMPLEAR A MUJERES

Hasta aquí la cruda realidad, porque gracias a estas buenas prácticas y a otras decenas de ellas (pasadas, presentes y futuras) que se llevan a cabo por la geografía rural española, el panorama empieza a cambiar. La misma Teresa Benítez confirma que “uno de nuestros objetivos específicos consistía en implantar planes de igualdad en las empresas, y lo hemos conseguido en 56, en especial en microempresas con plantillas no superiores a 60 trabajadores donde se ha conseguido incorporar nueva mano de obra femenina, que en ocasiones ha llegado a diez puestos de trabajo en una misma empresa”.

Afortunadamente, no faltan ejemplos que confirman que las mujeres del medio rural aprovechan el impulso dado a las políticas de igualdad de género por los programas PRODER y las iniciativas comunitarias LEADER y EQUAL, y por otras emprendidas por el Gobierno central, las comunidades autónomas y las entidades locales. En este mismo apartado laboral hay que reseñar la labor del Consejo Comarcal de El Bierzo (León) a través de *Redes por la igualdad*, por el que se crearon tres bolsas de empleo específicas para mujeres (Sitio joven, Capacitas e Integra), en las que hubo 400 inscritas y favoreció la creación de 89 empresas generadas por ellas. El Centro Tecnológico Forestal de Cataluña y su proyecto *Dona / Home Rurals* también incorpora otro dato que llama al optimismo: el 80% de las mujeres rurales formadas en temas de jardinería y restauración de áreas naturales entre los años 1999 y 2005 encontraron trabajo tras finalizar los cursos de formación. Volvemos al *Itinerario Red* de La Rioja, pero ahora para hablar en positivo, ya que en los cursos de formación impartidos, más del 90% eran mujeres, y como remate, estas mismas llegaron al 66% de las personas que lograron un empleo a través del proyecto.

## PASO AL FRENTE EN LA CONSTRUCCIÓN, PERO NO COMO JEFAS DE OBRAS

No obstante, no hay que dejar de matizar algunas cifras porque, a pesar de todos estos goles, el partido no está ganado, y todo por culpa de la segregación vertical. Así lo constata el proyecto *Dulcinea*, de la Federación de la Mujer Rural (Femur) de Castilla y León, empeñada con su trabajo en eliminar las barreras que obstaculizan la incorporación laboral de las mujeres rurales a la construcción, sector tradicionalmente masculinizado. Resumen en la presentación de sus conclusiones que “los elevados porcentajes obtenidos



Algunos proyectos intentan que los conocimientos tradicionales que tienen las mujeres sobre elaboración de alimentos les sirvan para profesionalizarse en este campo.

en los distintos niveles de formación muestran un resultado muy positivo, alcanzando una media de inserción sociolaboral del 76%”. Pero, “el resultado más bajo corresponde al puesto de mayor nivel jerárquico, el de jefa de obra”. En Femur prefieren ver la botella medio llena: “sigue siendo elevado y muy positivo, puesto que supone una oportunidad fundamental para combatir el techo de cristal con el que se encuentran las mujeres en su desarrollo profesional y para fomentar la participación en los puestos de responsabilidad y decisión”.

Para alcanzar puestos de responsabilidad y decisión, aparte de la convicción de las mujeres en sus propias capacidades y aptitudes, es vital tener acceso a una adecuada formación. Ya se ha demostrado que detrás de cada nuevo puesto laboral ocupado por una mujer suele haber un curso o taller previo. Pero

hay que ir a más, y subirse en buenas condiciones al tren de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ayudará mucho. Ni a los grupos de acción local ni al resto de ONG u organismos públicos que apuestan por la buenas prácticas en igualdad de género se les pasa por alto este detalle, y el libro editado por el MARM vuelve a dar muestras de ello.

Son muchos los proyectos que tienen a la formación en TIC como uno de los referentes de sus líneas de trabajo. En *Redes por la igualdad* en El Bierzo se puso en funcionamiento un telecentro con aula-móvil para la formación de mujeres que viven en áreas rurales aisladas y con escasos servicios públicos, que permitió el acceso al mismo de 60 usuarias. En *Dona / Home Rurals* tuvieron claro desde el principio la necesidad de introducir las TIC como sistema de gestión para empresas lideradas por mujeres y así combatir la brecha tecnológica. Durante 2003 y 2004 se realizaron 36 cursos sobre informática básica y uso de las TIC al que asistieron 405 mujeres. Por último, en el proyecto *Mujer Rural*, impulsado por el Consorcio Sierra Oeste de Madrid se han abierto nuevos yacimientos de empleo y de formación en zonas rurales gracias al desarrollo del teletrabajo, el e-learning, los telecentros y las vídeo-conferencias.

## EL FUTURO YA ESTÁ AQUÍ Y LAS MUJERES QUIEREN PILOTARLO

Tanto los proyectos seleccionados como los que han quedado fuera del libro tenían un período de vigencia que iba de 2000 a 2006. Sin embargo, el éxito mayor o menor conseguido por todos ellos hace que tengan una visión de futuro. La Federación Asturiana de Concejos, coordinadora de la iniciativa EQUAL Avanza, centrada en la creación de negocios y la diversificación económica en el medio rural, recuerda que se han suscrito los dos primeros pactos locales -en Valdés y Lena- por la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, que tendrán vigencia hasta 2011. Pero también advierte de que “únicamente ha supuesto el inicio de un proceso, cuyo éxito está supeditado al esfuerzo continuado de las instituciones y organizaciones que lo suscribieron y de aquellas nuevas que se adhieran”. A pesar de todo, la federación prevé tomar el testigo y la experiencia de Avanza y trasladarla a otros municipios asturianos interesados en desarrollar este tipo de pactos locales.

Las semillas están sembradas y no dejan de germinar, y los que se atrevieron con el taller *Teoría y práctica del huevo frito* vuelven a dar ejemplo. Desde la Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina recuerdan que este mismo año, entre finales de enero y principios de febrero, se llevó a cabo la acción formativa *Desarrollo rural con enfoque de género*, enmarcada en el proyecto IGUALAR, subvencionado por el MARM, con participación de siete grupos de desarrollo rural de Asturias, Navarra, Andalucía y Canarias. En el caso de Sierra Mágina, se destinó a personal técnico, con la intención de aplicar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida y ámbitos de intervención. Que no pare la rueda.



Las mujeres han demostrado su capacidad tanto para impulsar negocios propios y nuevos vinculados a la artesanía y la moda (arriba) como para incorporarse a otros de cariz más tecnológico (abajo).



## ASÍ SE HIZO

### FINALIDAD

La selección de buenas prácticas busca mostrar y reconocer el camino recorrido en materia de igualdad entre varones y mujeres en el desarrollo rural, durante el periodo de programación 2000-2006.

### TODO LO QUE UNA BUENA PRÁCTICA DEBE TENER

Se ha buscado la representación equilibrada de los principales ámbitos de actuación: formación para el empleo y autoempleo de las mujeres; diversificación de actividades económicas; dotación de servicios a la población; fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; promoción de las mujeres rurales; uso de las TIC y reducción de los desequilibrios de género

La selección está dividida en dos partes. Por un lado se describe un proyecto por cada Comunidad Autónoma, que incluye una mención especial al *Observatorio virtual de género en el ámbito rural*, en el que participan 16 grupos de acción local de Andalucía. Este proyecto es el único incluido en la selección relativo al ámbito de la cooperación interterritorial de la iniciativa comunitaria LEADER+ porque supone un ejemplo metodológico para la transversalización del enfoque de género en las políticas de desarrollo rural en un territorio. Por otro lado, se recogen siete proyectos promovidos por organizaciones de ámbito nacional de mujeres rurales, que muestran y reconocen el importante papel que juegan al promover el empoderamiento y establecer canales de diálogo entre las demandas de la sociedad civil y la administración pública.



Muchos de los proyectos intentan que la mujer sea consciente de la importancia de su papel en las explotaciones agrícolas y ganaderas, incluido el del reconocimiento de la titularidad compartida.

### METODOLOGÍA

Características que se consideran esenciales para la selección de un proyecto como buena práctica en desarrollo rural con enfoque de género: sostenibilidad, igualdad de género, transferibilidad (ejemplos útiles para adaptar a otras prácticas), innovación, impacto demostrable, pertinencia y diversificación e integralidad (buscar la diversificación económica y los ámbitos de actuación).

### PROCESO DE SELECCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Resultado de un amplio proceso de recopilación, clasificación y análisis de más de mil proyectos. Algunos de ellos son pequeñas iniciativas particulares que han aportado su granito de arena al desarrollo rural. Otros son proyectos metodológicos complejamente estructurados, desarrollados en amplias y heterogéneas zonas rurales, y que han dado como resultado potentes herramientas para combatir las desigualdades de género en el medio rural.

Se seleccionó entre los mejores puntuados un proyecto por cada una de las comunidades autónomas. Tras la fase de investigación y recopilación de toda la información disponible sobre cada uno de los proyectos se les requirió tanto información concreta (por ejemplo, resultados cuantitativos), como información cualitativa sobre el desarrollo del proyecto, las dificultades encontradas, información sobre lo que destacarían de cada uno de los proyectos, la situación a día de hoy y de cara al futuro de las acciones realizadas, etc. **R**

# RELACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

## COMUNIDADES AUTÓNOMAS

1. Talleres de supervivencia doméstica  
*Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina, Andalucía. LEADER+*  
Ámbito: Formación y ayudas al empleo
2. Creación de una empresa de servicios para el sector de la automoción  
*Asociación para el Desarrollo de la Ribera Alta del Ebro (ADRADE). Aragón. PRODER 2*  
Ámbito: Diversificación de actividades económicas del medio rural
3. Equilibrio  
*Consejería de Trabajo y Formación (Gobierno Balear). EQUAL*  
Ámbito: Igualdad de oportunidades. Reducción de los desequilibrios y de la segregación en el trabajo.
4. Ariadna  
*Instituto Canario de la Mujer (Gobierno Canario). EQUAL*  
Ámbito: Igualdad de oportunidades. Resolución de las brechas de género y la segregación
5. Estrategia de formación en servicios a la población  
*Grupo de acción local Los Valles. Cantabria. LEADER+*  
Ámbito: Formación y empleo
6. Instalación de casa tutelada  
*Federación de Asociaciones para el Desarrollo Territorial del Tajo-Tajuña. Castilla-La Mancha. PRODER 2*  
Ámbito: Servicios a la población
7. Redes por la igualdad  
*Consejo Comarcal de El Bierzo. Castilla y León. EQUAL*  
Ámbito: Igualdad de oportunidades. Reducción de las brechas de género y la segregación
8. Dona / Home rurals  
*Centro Tecnológico Forestal de Cataluña. EQUAL*  
Ámbito: Igualdad de oportunidades. Reducción de las brechas de género y la segregación
9. Mujer rural  
*Consortio Sierra Oeste. Comunidad de Madrid. EQUAL*

Ámbito: Igualdad de oportunidades. Conciliación de la vida personal y profesional

10. Camp de Turia concilia  
*Mancomunidad Camp de Turia. Comunidad Valenciana. EQUAL*  
Ámbito: Igualdad de oportunidades. Conciliación de la vida personal y profesional
11. Eloísa  
*Instituto de la Mujer de Extremadura. EQUAL*  
Ámbito: Igualdad de oportunidades. Reducción de las brechas de género y la segregación
12. Diana  
*Secretaría General de Igualdad (Xunta de Galicia). EQUAL*  
Ámbito: Empleo. (Re) Integración al mercado laboral
13. Itinerario.red  
*Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja. EQUAL*  
Ámbito: Empleo. (Re) Integración al mercado laboral
14. Pilnar  
*Servicio Navarro de Empleo. EQUAL*  
Ámbito: Empleo. (Re) Integración al mercado laboral
15. MAGAP empleo  
*Ayuntamiento de Puerto Lumbreras. Región de Murcia. EQUAL*  
Ámbito: Empleo. (Re) Integración al mercado laboral
16. Avanza  
*Cámara de Comercio de Oviedo. EQUAL*  
Ámbito: Emprendimiento. Creación de negocios
17. Exposición itinerante Sarekide  
*GAL Mendinet. País Vasco. LEADER*  
Ámbito: Nuevas tecnologías

## MECIÓN ESPECIAL

18. Observatorio virtual de género en el ámbito rural de Andalucía  
*Grupo de desarrollo rural Serranía Suroeste Sevillana. Andalucía. LEADER*  
Ámbito: Cooperación interterritorial

## ORGANIZACIONES DE MUJERES

19. Creación de cooperativa tapicera  
*Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (Afammer). Castilla-La Mancha. MAPA*  
Ámbito: Formación, empleo/ autoempleo, diversificación de actividades
20. Centro de estudios y documentación de la mujer rural  
*Federación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural (AMFAR). España rural. MARM*  
Ámbito: Desarrollo sostenible e igualdad efectiva entre hombres y mujeres
21. Arco  
*Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG). Andalucía.*  
Ámbito: Dinamización económica- autoempleo
22. Formación y apoyo a la creación de cooperativas rurales de servicios de proximidad  
*Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR). Ministerio de Trabajo e Inmigración*  
Ámbito: Formación y empleo. Integración al mercado laboral
23. Dulcinea  
*Federación de la Mujer Rural (FEMUR). Castilla y León. EQUAL*  
Ámbito: Igualdad en las Empresas. Lucha contra la segregación
24. Igualdad desde la base  
*Sol Rural. Andalucía. PRODER 2*  
Ámbito: Integración sociolaboral e igualdad de oportunidades
25. Código de igualdad en las pymes  
*Unión de Centros de Acción Rural (UNCER). Castilla y León. EQUAL*  
Ámbito: Plan de acción positiva. Igualdad de oportunidades en las PYMES rurales