

¿Cómo citar este artículo?

Apellidos, Nombre (del autor del texto) (2007). "Título" (del artículo), en Pérez Redondo, R.J. y Martín Cabello, A. (Coords.) *Castilla-La Mancha: 25 años de autonomía*. Toledo: ACMS, pp. (de inicio y final del artículo).

GÉNERO Y OCUPACIÓN POR CUENTA PROPIA EN EL ÁMBITO RURAL DE CATALUÑA

Ignasi Brunet

Amado Alarcón

Universidad Rovira i Virgili (Reus)

Resumen: Esta comunicación aborda los efectos de la división sexual del trabajo sobre la creación de empleo por cuenta propia. Al respecto, nos preguntamos en qué medida se reproducen en este ámbito las desigualdades de género que caracterizan las relaciones de empleo por cuenta ajena. Los objetivos son analizar la trayectoria laboral de hombres y mujeres a fin de observar los desencadenantes de la ocupación por cuenta propia e indagar acerca de las relaciones entre trabajo productivo y trabajo reproductivo en el marco de la empresa familiar. Acotamos la investigación en el ámbito rural, en el que nos centramos específicamente en pequeños establecimientos de turismo rural conocidos como casas rurales.

Palabras clave: Género, ocupación por cuenta propia, servicios empresariales, ámbito rural.

1. INTRODUCCIÓN

En esta comunicación exponemos los resultados obtenidos en una investigación centrada en la creación de empresas en el contexto rural. Basándonos en el nexo entre familia y ocupación por cuenta propia estudiamos cómo se articulan trabajo productivo y trabajo reproductivo en el marco de la empresa familiar. Excepto algunos estudios que muestran que el trabajo reproductivo es básico para la adaptación y pervivencia de la explotación agraria familiar, la investigación sobre la empresa familiar se ha interesado por los beneficios económicos, el problema de la sucesión o la estructura de la propiedad y del gobierno de la empresa, dejando al margen el examen de cómo se organizan las personas en estas familias y cómo se reparten el consumo, el trabajo y el ocio (Sacristán, 2002; Gallo, 1997).

Respecto a la dimensión de género, existe escasa información en el campo de estudio de la ocupación por cuenta propia si la comparamos con los avances académicos obtenidos en relación a la participación asalariada de la mujer en el mercado de trabajo (Greer y Green, 2003). Destacamos la investigación realizada durante los últimos años sobre cuestión de la distribución del tiempo de trabajo bajo la etiqueta de conciliación entre vida laboral y familiar (p.e. Torns, 2005; Carrasco, 2003; Carrasco y Recio, 2001; Carrasco y Mayordomo, 1999). En España la cuestión del papel del género en relación a la situación profesional de ocupación por cuenta propia es un campo poco desarrollado. Se ha incorporado, en cambio, la variable género en relación a preocupaciones más específicas, tales como los negocios étnicos (Solé y Parella, 2005, Sáiz López 2003; Oso y Ribas,

2004) o la creación de empresas en espacio rural (Cànoves, 1994; García Ramón y Baylina, 2000; Sampederro, 1996; Cànoves y Villarino 2000a, 2000b). Paradójicamente, no contamos con una tradición de investigación que tome como unidad de análisis a la mujer autóctona y urbana respecto a este objeto de estudio. Se trata, por tanto, de someter el bagaje teórico acumulado a otras situaciones laborales distintas a la ocupación por cuenta ajena.

El estudio del fenómeno de la empresariedad se ha asociado al concepto de oportunidad (Kirzner, 1973), centrándose fundamentalmente en identificar las oportunidades para la creación de nuevas empresas, y es precisamente sobre este modelo sobre el que se ha volcado el interés de las instituciones públicas. El énfasis en el estudio de creación de empresas calificadas como de oportunidad y vinculadas al empresario innovador ha conducido a un desinterés institucional y académico por el estudio de creación de empresas calificadas de necesidad. No obstante, la evidencia empírica ha mostrado que una gran proporción de nuevas empresas se crean como consecuencia de estrategias descentralizadoras de grandes grupos industriales y de servicios, y por situaciones de desempleo, subempleo o precariedad, de modo que la ocupación por cuenta propia se convierte en una alternativa al mercado de trabajo no como un medio de realización o estrategia para capitalizar una oportunidad sino como alternativa no siempre deseada a la relación laboral estándar (Brunet y Alarcón, 2005). Al respecto, retomando la variable género, Sánchez-Apellániz (2004: 83) destaca que en el conjunto de países desarrollados la importante fuente de empleo que implican las pequeñas y medianas empresas está siendo absorbida en mayor medida por las mujeres que por los hombres, quizás debido a sus mayores tasas de desempleo. En Andalucía, por ejemplo, el principal motivo de las mujeres para crear una empresa es “no encontraba un trabajo y decidí autoemplearme” (30.1% de los casos) mientras que “la adecuación de horarios” que supuestamente permitiese compatibilizar vida laboral y familiar apenas alcanza el 0,60% de la muestra.

A continuación realizamos la revisión del estado de la cuestión para posteriormente efectuar el análisis de la evolución de la situación profesional según la variable género en los subsectores de servicios empresariales y alojamiento rural. Estos dos subsectores nos permiten, por la acotación territorial elegida, comparar los rasgos básicos del papel del género en la ocupación por cuenta propia. Además, se contextualiza el proceso de ocupación por cuenta propia en el marco de estrategias familiares antes que en elecciones exclusivamente desarrolladas por hombres o mujeres.

2. GÉNERO Y OCUPACIÓN POR CUENTA PROPIA. ESTADO DE LA CUESTIÓN.

Las investigaciones realizadas, mayoritariamente en las Islas Británicas y Norte de Europa, muestran cómo las mujeres experimentan desventajas tanto en la creación como en la gestión de las empresas (Carter, 2000; Marlow, 2002). Antes de detallar los resultados de dichas investigaciones cabe destacar que éstas se

caracterizan por soslayar el papel de las relaciones de pareja o de la familia en un sentido amplio, orientándose al análisis de decisiones de las mujeres consideradas como independientes respecto a la situación y capacidad de apoyo e influencia respecto de los varones cabeza de familia. Por el contrario, sí consideran, en general, el tiempo dedicado a tareas reproductivas o el número de hijos como condicionantes de la situación profesional de ocupación por cuenta propia.

Estas investigaciones destacan que las empresas de las que son titulares las mujeres se caracterizan por cuatro factores: baja capitalización, baja rentabilidad, concentración sectorial y estereotipos negativos (Shaw *et. al.*, 2001). La explicación de las anteriores características es la siguiente: en primer lugar, la necesidad de buscar fórmulas alternativas de conciliación vida laboral y familiar conduce a las mujeres a tener mayor propensión hacia el autoempleo que los hombres (Gardiner, 1994; Williams, 2004). El autoempleo se valora positivamente por su flexibilidad en la cantidad, el tiempo y el lugar de trabajo (Hildebrant y Williams, 2003); flexibilidad que, supuestamente, permite una mayor conciliación entre vida laboral y familiar. A partir de esta relación, las investigaciones sugieren que existe una correlación positiva entre el número de hijos y la probabilidad de creación de empresas por parte de mujeres, en especial durante la infancia de los hijos. Sin embargo, la valoración positiva hacia el autoempleo se ha de situar en relación al hecho que los hombres presentan mayores tasas de ocupación por cuenta propia que las mujeres. Según la Encuesta de Población Activa (IV-2005) el 12, 7% de las mujeres activas se encuentran en situación profesional de ocupadas por cuenta propia. En cambio, la tasa de varones ocupados por cuenta propia es del 19%. Además, sólo el 2,7% de las mujeres ocupadas por cuenta propia son empresarias con empleados a su cargo frente al 6% de los varones activos.

En segundo lugar, la trayectoria laboral de las mujeres como asalariadas condiciona notablemente los orígenes y desarrollo de sus proyectos empresariales. Se destacan problemas motivados por el “techo de cristal” que afecta a sus carreras profesionales. Ejercer en pocas ocasiones cargos directivos contribuye a limitar su capital relacional y sus competencias de alto nivel de gestión de negocios (Halford y Leonard, 2001). Así, la subordinación laboral de las mujeres restringe sus oportunidades para desarrollar el capital económico, cultural y social necesario para la creación de empresas. La subcapitalización financiera (Carter y Rosa, 1998) es paradigmática. La situación de subordinación de las mujeres en el mercado de trabajo limita su capacidad para generar ahorro e historiales de crédito reduciendo, por tanto, su credibilidad respecto a los hombres ante las instituciones financieras.

En tercer lugar, las limitaciones financieras contribuyen a la concentración en el sector servicios y especialmente en la venta al por menor. Un sector que se caracteriza por menores barreras financieras de entrada, pero también por menor expectativa de crecimiento y retorno de la inversión (Meager, Court y Moralee, 1994). Por tanto, las desventajas de las mujeres respecto a los hombres se relacionan no sólo con su relación con el trabajo reproductivo, sino también con su trayectoria como asalariadas. Trayectoria que explica las preferencias de las

mujeres hacia sectores de baja capitalización económica, limitadas expectativas de ganancias y con elevada competencia.

En cuarto lugar, los estereotipos de género se reproducen en el marco de la gestión de las empresas, lo que condiciona notablemente el capital social que se acumula en relación a clientes, otras empresas, instituciones públicas y entidades financieras (Marlow y Paton, 2005). Los estereotipos de género no sólo señalan conductas útiles a la reproducción social, sino que marcan lo que se considera satisfactorio y adecuado (Juliano, 2004; Torns, Borrás y Carrasquer, 2004; Carrasco y Mayordomo, 1999; Borderías y Alemany, 1994). Estos modelos tienen grandes repercusiones en la jerarquía y la organización empresarial.

En quinto lugar, la perspectiva feminista liberal arguye que la discriminación puede combatirse a través de la intervención pública por medio de la eliminación de las barreras estructurales al avance de las mujeres en la economía, igualando el terreno de juego. En este sentido, la acción del Estado, garantizando la educación meritocrática, promoviendo leyes antidiscriminatorias y de igualdad salarial eliminaría las barreras que restan oportunidades a las mujeres en el conjunto de la actividad socioeconómica. Bryson (2003) efectúa una revisión de la crítica a la perspectiva liberal en la que destaca que ésta no da cuenta del modelo normativo masculinizado de interacción socioeconómica.

Finalmente, encontramos aquellas perspectivas que sitúan el acento en la diversidad de género antes que en la desigualdad de género (Chinchilla y León, 2004). Mantener los perfiles de género como antagónicos supone, desde este enfoque, un análisis equivocado, ya que las empresas necesitan no tanto rechazar el punto de vista masculino, como incorporar lo que las mujeres puedan aportar para hacer frente a las nuevas situaciones empresariales. El argumento empresarial básico para sostener la diversidad es que este criterio aumenta los beneficios económicos, al favorecer que las trabajadoras estén más motivadas y mejor preparadas (Barberá *et. al.*, 2000). Mujeres y hombres, desde esta perspectiva, poseen experiencias pasadas y maneras de pensar diferenciadas. Estas formas diferenciadas se configuran a través de los procesos de socialización de género y no pueden ser consideradas como menos válidas las unas que las otras (Fisher *et. al.*, 1993).

3. METODOLOGÍA

Nuestro objetivo es situar el conocimiento precedente y sintetizado en el apartado anterior en el marco de una organización familiar caracterizada por el patriarcado. Del anterior objetivo emergen los siguientes interrogantes principales: ¿la relación que se da entre género y familia se reproduce entre género y empresa? , ¿la incorporación de la mujer en la actividad empresarial cambia o reproduce la división sexual del trabajo doméstico? Partimos de la hipótesis de que los espacios de producción y de reproducción constituyen una unidad a través de las redes sociales formadas entre las familias y las empresas. La trayectoria profesional

previa es relevante, pero que además las decisiones de inversión, la distribución del tiempo, la toma de decisiones propias de la situación profesional de ocupación por cuenta propia se deben comprender en relación a las relaciones que se establecen entre hombres y mujeres en el marco de la familia. Consideramos, pues, que la creación de empresas no es independiente de la propia realidad de las economías familiares. Economías cuyas tareas están organizadas por género.

Nuestra acotación se centró en un sector emergente en términos de creación de empresas en los que analizamos las trayectorias profesionales y sus implicaciones sobre la organización familiar de hombres y mujeres. La elección del sector en el que se desarrolló el trabajo de campo tiene su explicación en que la variable género nos permite establecer divisiones entre empresas masculinas y empresas femeninas –en el contexto de subsectores de actividad masculinizados o feminizados– de forma análoga a la distinción social que opera entre ocupaciones masculinas y ocupaciones femeninas y que remite a un mercado de trabajo organizado en torno al género. Pese a que la literatura económica y empresarial considera, mayoritariamente, a la empresa como un ente asocial y asexual, la división sexual del trabajo constituye uno de los determinantes esenciales de su organización, ya que el trabajo no es socialmente mixto.

En el sector de las casas rurales se expresa la transformación hacia la diversificación y la terciarización del mundo agrícola y rural tradicional, que debería suponer un nuevo papel para la mujer rural. Estos establecimientos constituyen un producto turístico que ejemplifica la unidad de los espacios de producción y reproducción, la identidad entre roles y jerarquía familiares y estructura de la organización del trabajo. Las mujeres rurales acceden al empresariado en función de la posición que se ocupa dentro de la familia, más que desde proyectos individuales, más acordes con el modelo teórico de emprendedora. Así, en la actividad de las empresarias se entremezcla constantemente el trabajo productivo y reproductivo, de forma tal que cumplir con el deber femenino de atención y cuidado de la familia, es la condición *sine qua non* para asumir la gestión del negocio, e incluso en ocasiones, la razón implícita para hacerlo. De acuerdo con Sampredo (2004), a pesar de que con frecuencia se alude a las naturales habilidades empresariales femeninas, adquiridas en la gestión doméstica, existe inadecuación entre los roles femeninos y los roles empresariales, que convierte a las verdaderas empresarias en mujeres marginales dentro de la propia comunidad rural. Esta condición de marginalidad se asume mediante la autoafirmación del proyecto y la experiencia empresarial vinculando las propias decisiones a los proyectos colectivos de la casa, los hijos o la familia. A partir de la anterior contextualización, nuestra investigación se orienta a contrastar específicamente si “las emprendedoras” han roto con los modelos tradicionales de vinculación femenina a las explotaciones agrarias. Se trata de plantear si este viejo modelo sigue articulando tanto la organización del trabajo en los alojamientos de turismo rural como su puesta en marcha. Una actividad llevada a cabo por mujeres de zonas rurales, cuya actividad anterior estaba alejada de la actividad turística, de

ahí que sea necesario tener información respecto a si la incorporación de mujeres a esta actividad reproduce o modifica las habituales divisiones de género.

En este ámbito se realizaron 48 entrevistas a titulares de 57 casas rurales de la Costa Dorada. Esta diferencia se debe a que hay propietarios/as que poseen más de una casa rural. El total de casas rurales censadas en esta marca turística, según el Departamento de Turismo de la Generalitat en el año 2004, era de 82 casas, con un total de 70 propietarios/as. Por lo tanto, se entrevistó al 68,57% de propietarios/as, que representan la titularidad del 69,51% de las casas rurales del ámbito territorial objeto de estudio. En 28 de las 48 entrevistas, la persona entrevistada fue una mujer, frente a 20 hombres. El porcentaje de mujeres entrevistadas, por tanto, fue del 58,33%, mientras que según el Departamento responsable de la Generalitat ese porcentaje es del 35,9%. Si lo comparamos con los datos de la base muestral proporcionada por la Generalitat de Cataluña, observamos que los porcentajes son muy diferentes. Esta diferencia se debe a que en muchos casos el propietario de la casa es un hombre, pero la persona que se ocupa de la gerencia en el día a día era su mujer.

4. GÉNERO Y CASAS DE TURISMO RURAL

Las casas de turismo rural en las que se desarrolló el trabajo de campo son negocios familiares, mayoritariamente de titularidad masculina, aunque en el 35,9% de los casos se produce una titularidad o cotitularidad femenina. En el conjunto de los casos analizados, e independientemente de la titularidad formal, se reproduce la desigualdad de género, en el sentido de que las mujeres asumen el volumen total de las cargas domésticas y de las cargas de los alojamientos rurales, y es que como se nos dice repetidamente “la casa rural y la familia son todo uno”, “siempre terminas llevando la casa rural tú sola”. La explicación que aportan nuestros informantes es que la casa rural es un espacio fundamentalmente femenino, en tanto que se organiza en función de una serie de cualidades o características de género que se atribuyen de manera estereotipada y que determinan, por ejemplo, la escasa valoración que se atribuye a las titulaciones, generalmente feminizadas, que poseen las propietarias y gestoras de estos establecimientos.

La creación de empresas de turismo rural se produce en un marco de desagrarización que ha comportado que se diluyera uno de los rasgos clásicos de oposición del medio rural respecto a los espacios urbanos. Donde había una hegemonía casi absoluta de la población campesina ocupada en actividades agrarias se produce ahora una pluriactividad en la que los empleos en la industria y en los servicios superan a los empleos primarios. Pluriactividad que ha permitido cierta acumulación de excedentes que han sido en parte invertidos en la creación de empresas especializadas en turismo rural. Esa condición genérica da cuenta del propio “emprender rural”, el cual puede adoptar la forma de trabajo a domicilio. En esta forma de trabajo los espacios productivos y reproductivos se confunden,

particularmente en aquellas casas rurales donde la familia rural recibe en su propia casa a los huéspedes. No obstante, predomina el alojamiento rural independiente propiedad de profesionales no vinculados a actividades agrícolas. Incluso entre aquellos que tienen como actividad principal la agricultura, se ha tendido a separar físicamente el hogar y las áreas de cultivo de las casas de turismo rural. El agroturismo, entonces, se sitúa básicamente en la población neorrural, que opta por fórmulas de gestión de sus establecimientos que pueden llegar a combinar alojamiento con prácticas de agricultura o ganadería sostenible. Es decir, las prácticas de agroturismo tienen, en muchos casos un origen exógeno al medio rural.

Aunque los alojamientos rurales se explican institucionalmente como mecanismo de generación de empleo y complemento de la renta agraria esta afirmación no queda confirmada a tenor de la evidencia empírica, salvo para un reducido número de casos. Respecto a la generación de empleo, en la práctica, no existen asalariados en el sector. En su lugar, el trabajo viene siendo desarrollado principalmente por los propios titulares de los establecimientos y sus familiares, especialmente, por mujeres. En lugar de complemento de rentas, las casas de turismo rural constituyen o bien la fuente principal y única de un pequeño grupo de familias establecidas de forma reciente en el mundo rural, los neorrurales, o bien es una estrategia patrimonial desarrollada por sujetos con una buena posición económica y reconocimiento profesional. Para este último grupo, la creación de alojamientos de turismo rural constituye una solución de inversión en bienes inmuebles a través de la adquisición y la rehabilitación de los que ya poseían. Por tanto se trata de estrategias patrimoniales de clases medias asentadas en el entorno rural, pero cuyas actividades laborales y profesionales se sitúan en las capitales comarcales.

Las mujeres titulares o familiares del titular, constituyen la principal fuerza de trabajo del sector, unas veces bajo régimen de cotitularidad formal, otras computadas como trabajo familiar y, en otras ocasiones, simplemente, como trabajadoras informales. Estas regularidades se explican por las dificultades de reclutamiento en el ámbito rural que esgrimen los/as entrevistados/as. Pero, también, debido a que los costes derivados de los servicios que comportaría un establecimiento de las características que analizamos sólo se compensan gracias a la reducción de costes laborales. La baja capacidad alojativa de los establecimientos (15 plazas máximo), la estacionalidad y los bajos precios del sector limitan las capacidades de contratación de empleados en el sector. Así, mayoritariamente, esposa e hijos sustituyen el empleo asalariado y la externalización de servicios bajo el axioma que “el cuidado diario de la casa es perfectamente asumible por una mujer”.

“R.- Todo es trabajo, porque sí que comporta muchas cosas el turismo rural pero de momento, como que soy la única trabajadora, al final me toca hacer todas las cosas. Pero vaya, se ha de hacer. P. ¿Y se puede compatibilizar esto de ser madre y tener el establecimiento? R.- Sí,

porque lo hago con esta modalidad de alojamiento rural independiente, sino me costaría mucho, porque aquí en Fareña no hay casi nadie para cuidar la niña cuando tengo trabajo. Y la payesía este año casi no he hecho nada porque me he dedicado a ser madre” [Mujer, 36 años, casada, estudios secundarios]”.

Hemos observado cómo la posición de las mujeres respecto al mercado de trabajo explica su implicación en la gestión de las casas rurales. Al respecto, se alude a la precariedad en las condiciones de empleo de las mujeres como factor desencadenante de su situación al frente de la gestión de los establecimientos estudiados: “Si yo hubiese tenido un buen empleo, no habría creado el establecimiento”. Por el contrario, en el caso de las mujeres con una trayectoria laboral estable y socialmente reconocida, en especial funcionarias o profesionales liberales que constan como titulares de los establecimientos, no se producen abandonos de dicha relación laboral, sino que trasladan las cargas laborales de los establecimientos sobre otras mujeres. Se recurre sólo de forma excepcional a la subcontratación de servicios dado que el negocio perdería su rentabilidad. En las casas rurales las mujeres ofrecen, pues, ventajas comparativas en el momento de minimizar los costes de producción, de ahí que quede reforzado nuestro argumento de que sólo a través del análisis conjunto del mercado y la familia se puede analizar la posición de las mujeres respecto a las dos variables básicas que articulan esta parte de nuestra investigación: la empresariedad y la ruralidad. El poder de decisión y gestión del trabajo doméstico que las mujeres mantienen queda patente en que nuestros informantes coinciden en señalar que su posición en la empresa se ve influida por la condición de género. Así, en el esquema de empresa familiar que estamos analizando, la mujer (madre/esposa/hija/nuera/abuela) es la que trabaja-gestiona el establecimiento, el varón (padre/esposo/hijo/verno/abuelo) es el titular. Cuando se trata de propietarios agrícolas, la justificación de la división sexual del trabajo está en la naturaleza del trabajo agrícola masculino. “Jornadas de sol a sol” en la que la mujer trabaja “en la sombra”, en casa, y que se reproduce en el contexto de los negocios de turismo rural.

Destaca, al respecto, la percepción de las condiciones laborales del sector. En particular cuando se combina la actividad turística con la agrícola. Se trata de un trabajo en el que el varón está *brut de fems* (sucio de estiércol), particularmente en casas rurales compartidas. Pero sobre todo estar “sucio de estiércol” constituye una liberación del carácter servil que los varones propietarios atribuyen al trabajo turístico. Por el contrario, la mujer si estaría en disposición de ofrecer la actitud servil que se espera de la “calidad” en buena parte del sector servicios. La centralidad de las labores agrícolas conduce a percibir con desprecio las nuevas actividades de turismo rural, por lo que se delegan las tareas de gestión a las mujeres. Sin embargo, siguen siendo los hombres los que ejercen la vida pública y el control de los alojamientos, siendo ellos los que asisten a reuniones y ejercen las relaciones con las entidades financieras.

Tal y como relatan las informantes, su relación con la casa rural las ubica ante un modo de vida indisociable a la doble jornada. Este modo de vida les permite permanecer en el mundo rural, obtener reconocimiento económico y social de las actividades domésticas que siempre habían realizado y combinar, aunque sea a costa de mayor carga de tiempo, la vida laboral y las obligaciones que implica el trabajo reproductivo. Esta interiorización y aparente satisfacción con la doble jornada no es óbice para que las mujeres entrevistadas reiteren la dureza y sobreesfuerzo que esta nueva situación familiar y laboral les comporta. Es por ello que, cuanto mejor situación profesional, mayor preferencia por el modelo de alojamiento rural independiente (“llaves en mano”), abandonando el modelo de casa rural compartida puesto que el alojamiento rural independiente permite una mejor separación entre familia y ámbito productivo.

“P.- Y a nivel de tareas domésticas ¿cómo las compatibilizan con la casa rural? R.- Mira, si te tengo que decir la verdad, cuidamos más de aquí que de nuestra casa. Mi mujer está mucho aquí y el grado de implicación que tenemos aquí de dejarlo todo impecable... En nuestra casa, se hace limpieza pero nunca como aquí. El negocio es mucho más impecable” [Hombre, 39 años, casado, estudios superiores].

Respecto a la posición de hombres y mujeres en el contexto rural catalán destaca el arraigo institucional de la figura del varón primogénito y heredero único de las propiedades, *l'hereu* (el heredero). Esta extendida tradición respecto a los derechos de sucesión contribuye a la concentración de propiedades, poder y responsabilidad en los varones, y constituye un eje aún socialmente extendido de la organización patriarcal del mundo rural. Las motivaciones masculinas para la creación de casas rurales no se desvían de la figura de *l'hereu* en tanto que sobre él descansa la responsabilidad sobre preservación y aumento del patrimonio familiar y que acaba gestionando los medios materiales del sustento de la familia. A las mujeres se le adjudica el papel de gestora cotidiana de los establecimientos, independientemente de su situación de titularidad formal, como si del hogar se tratara, y siempre de acuerdo con los intereses del varón. En este sentido, el varón sitúa a la mujer como cotitular o titular principal del establecimiento cuando esta figura jurídica reporta incentivos fiscales.

5. CONCLUSIONES

De acuerdo con nuestra hipótesis principal, los espacios de producción y de reproducción constituyen una unidad a través de las redes sociales formadas entre las familias y las empresas. La distribución del tiempo, la toma de decisiones propias de la situación profesional de ocupación por cuenta propia se explican en relación a las relaciones entre hombres y mujeres en el marco de la familia. Hemos confirmado que la relación que se da entre género y familia se reproduce entre género y empresa. En los sectores analizados del ámbito rural y el urbano la

incorporación de la mujer en la actividad empresarial reproduce la división sexual del trabajo y los estereotipos de género.

En base a los resultados obtenidos, consideramos que la línea de investigación futura se debe orientar a contrastar si, en el caso de las ocupadas por cuenta propia, la opción por el autoempleo radica en la supuesta flexibilidad que éste reporta y que permitiría una mejor conciliación de vida laboral y familiar o por el contrario si radica en estrategias orientadas a la liberación de tareas reproductivas no reconocidas socialmente. Ello se fundamenta en la hipótesis derivada de la investigación realizada hasta que indica que la creación de empresas no obedece tanto a la necesidad de conciliar actividad productiva y reproductiva, sino a lograr la plena participación en la actividad productiva, en tanto que actividad remunerada y con reconocimiento social. Ello explicaría cómo, de acuerdo a la evidencia empírica disponible, el autoempleo no lleva asociado un mayor tiempo de cuidado de los hijos y tiempo dedicado a las tareas reproductivas. Se trata, pues, de confirmar si esta reducción del trabajo reproductivo constituye un efecto no deseado o bien una estrategia orientada a lograr la plena participación en la actividad productiva.

BIBLIOGRAFÍA

- ABRIL MORALES, P. y ROMERO DÍAZ, P. (2005), "Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad", en *Sociología del Trabajo*, 55: 3-26.
- BARBERÀ, E., SANIÓ, M. y Ramos, A. (Coord.) (2000), *Mujeres directivas: Promoción profesional en España y el Reino Unido*, Valencia, Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Universitat de Valencia,
- BODEN, R. J. Jr. (1999), "Flexible Working Hours, Family Responsibilities", en *American Journal of Economics & Sociology*, 58(1): 71-83.
- BORDERÍAS, C. y ALEMANY, C. (Comps) (1994), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, FUHEM-Icaria,
- BRADLEY, H. (1999), *Gender and Power in the Workplace*, Houndmills, Macmillan.
- BRUNET, I. y ALARCÓN, A. (2004a), "Teorías sobre la figura del emprendedor", en *Papers*, 73: 81-103.
- (2004b), "Espíritu empresarial y lógica de redes", en *Sociología del trabajo*, 23: 77-98.
- (2005), *¿Quién crea empresas? Redes y empresarialidad*, Madrid, Talasa.
- (2005), "Familias y Género", en *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 4(2): 115-129.
- BRYSON, V. (2003), *Feminist Political Theory*, Houndmills, Palgrave.
- CALLEJO, J. (2004), "Disponibilidad temporal corporativa y género", en *Anduli*, 4: 31-59.
- CÀNOVES, G. (1994), "Estructura familiar i treball de la dona a l'agricultura: el cas d'Osona i el Baix Empordà", en *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 26: 53-71.
- CÀNOVES, G. y GARCÍA RAMÓN, M. D. (1995), "El turismo rural, alternativa o complemento de la agricultura: Las mujeres motores de la transformación", en *El Campo*, 133: 221-238.

- CÀNOVES, G. y VILLARINO, M. (2000a). “Turismo rural en Portugal. Las mujeres piezas clave para *recibir y servir*”, en GARCÍA RAMÓN, M. D. y BAYLINA, M. (Eds.) (2000), *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*, Vilassar de Mar, Oikos-Tau,
- (2000b). “Turismo en espacio rural en España: actrices e imaginario colectivo”, en *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 37: 51-77.
- CAPUTO, R. K. y DOLINSKY, A. (1998), “Women’s Choice to Pursue Self-Employment: The Role of Financial and Human Capital of Household Members”, en *Journal of Small Business Management*, Julio: 8-17.
- CASTAÑO, C., IGLESIAS, C., MAÑAS, E. y SÁNCHEZ-HERRERO, M. (1999), *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*, Madrid, CES.
- CARRASCO, C. (2003), *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M. (1999), “Tiempo, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino”, en CARRASCO, C. (Ed.), *Mujeres y economía*, Barcelona, Icaria.
- CARRASCO, C. y RECIO, A. (2001), “Time, work and gender in Spain”, en *Time and Society*, 10(2): 277-301.
- CARTER, N. y KOLVEREID, L. (1997), “Women starting new businesses: The experience in Norway and the US”, Paris, OECD Conference on Women Entrepreneurs in SMEs.
- CARTER, S. (2000), “Gender and enterprise”, en CARTER, S. y JONES-EVANS, D. (Eds), *Enterprise and Small Business: Principles, Practice and Policy*, London, Prentice Hall.
- CARTER, N. y WILLIAMS, M. (2003), “Comparing social feminism and liberal feminism”, en BUTLER, J. (Ed.), *New Perspectives on Women Entrepreneurs*, Greenwich, CT: IAP.
- CARTER, N., WILLIAMS M. y REYNOLDS, P. (1997), “Discrimination among new firms in retail: The influences of initial resources, strategy and gender”, en *Journal of Business Venturing*, 12(2): 125-146.
- CARTER, S. y MARLOW, S. (2003), “Professional attainment as a challenge to gender disadvantage in entrepreneurship”, Paper presentado en la 48th International Small Business Conference, Junio, Belfast.
- CARTER, S. y ROSA, P. (1998), “The financing of male and female owned businesses”, en *Entrepreneurship and Regional Development*, 10(3): 225-241.
- CHINCHILLA, N. y LEÓN, C. (2004), *La ambición femenina*, Madrid, Aguilar.
- COCKBURN, C. (1991), *In the Way of Women*, London, Methuen.
- COMISIÓN EUROPEA (2003), *Libro verde - El espíritu empresarial en Europa. COM/2003/0027 final*, Bruselas, 21 de enero.
- CONNELY, R. (1992), “Self-employment and Providing Child Care”, en *Demography*, 29(1): 17-29.
- CROMPTON, R. (1996), *Women and Work in Modern Britain*, Milton Keynes, Open University Press.
- DEAKINS, D. (1996), *Entrepreneurship and Small Firms*, London, McGraw Hill.
- DÍAZ, C. (2002), *La creación de empresas. Revisión histórica de teorías y escuelas*, Trujillo, Ediciones La Coria
- FISHER, E., REUBER, R. y DYKE, L. (1993), “A theoretical overview and extension of research on sex, gender and entrepreneurship”, en *Journal of Business Venturing*, 8(4): 151-168.

- FRAU, M. J. (1999), *Mujer y Trabajo*, Alicante, Universidad de Alicante.
- GALLO, M. A. (1997), *La empresa familiar*, Barcelona, Biblioteca IESE de Gestión de Empresas.
- GARCÍA RAMÓN, M. D. y BAYLINA, M. (2000), *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*, Vilassar de Mar, Oikos-Tau,
- GARCÍA SANZ, B. (2000), “Evolución de la sociedad rural en los últimos 50 años: el papel de la mujer”, en *Congreso europeo de mujeres rurales*, Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- GARDINER, J. (1994), “Female employment and unemployment”, en ARESTIS, P. y SAWYER, M. (Eds), *Radical Political Economy*, London, Edward Elgar.
- GREENE, P., BRUSH, C., HART, M. y SAPARITO, P. (2000), *Exploration of the Venture Capital Industry: Is gender an Issue?*, en *Frontiers of Entrepreneurship Research Series*, Wellesley, MA, Babson College.
- GREER, M. y GREEN, P. (2003), “Feminist theory and the study of entrepreneurship”, en BUTLER, J. (Ed.), *New Perspectives on Women Entrepreneurs*, Greenwich, CT: IAP.
- HALFORD, S. y LEONARD, P. (2001), *Gender, Power and Organisations*, Houndmills, Palgrave.
- HEILMAN, M. y CHEN, J. (2003), “Entrepreneurship as a solution: The allure of self-employment for women and minorities”, en *Human Resource Management Review*, 13: 347-364.
- HILDEBRAND, V. y WILLIAMS, D. R. (2003), “Self-employment and Caring for Children: IRISS-C/I Working Paper 2003–06”, Luxembourg, EPS/INSTEAD.
- JULIANO, D. (2004), *Excluidos y marginales*, Madrid, Cátedra.
- KANTOR, P. (2002), “Gender, microenterprise success and cultural context: The case of South Asia”, en *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(3): 131-143.
- KIRZNER, I. M. (1973), *Competition and Entrepreneurship*, Chicago, University of Chicago Press.
- KÖHLER, H-D. y MARTÍN ARTILES, A. (2005), *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones laborales*, Madrid, Delta Publicaciones.
- MARLOW, S. (2002), “Self employed women: Apart of, or apart from, feminist theory?”, en *Entrepreneurship and Innovation*, 2(2): 83-91.
- MARLOW, S. y PATON, D. (2005), “All credit to Men? Entrepreneurship, Finance and Gender”, en *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29: 717-735.
- MARUANI, M. (2002), *Trabajo y el empleo de las mujeres*, Madrid, Fundamentos.
- MAUSHART, S. (2001), *Wife Work: What Marriage Really Means for Women*, London, Bloomsbury.
- MEAGER, N., COURT, G. y MORALEE, J. (1994), *Self Employment and the Distribution of Income*, Brighton, IMS, Report 270.
- MOORE, D. y BUTTNER, E. (1997), *Women Entrepreneurs: Moving Beyond the Glass Ceiling*, Thousand Oaks, CA, Sage.
- OCDE (2001), *Women Entrepreneurs in SME. Realising the Benefits of Globalising and the Knowledge-Based Economy*, Paris, OECD Publications.
- OSO, L. y RIBAS, N. (2004), “Empresariado étnico y género: dominicanas y marroquíes en Madrid y Barcelona”, Comunicación presentada en el 4º Congreso sobre la inmigración en España, Gerona, 10-13 de noviembre.
- PARELLA, S. (2000) “El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad”, en *Papers. Revista de Sociología*, 60: 275-289.

- (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora: La triple discriminación*, Barcelona, Anthrosos.
- SACRISTÁN, M. (2002), “La dirección estratégica de empresas familiares como proyecto de investigación”, en *Boletín de Estudios Económicos*, 57 (177): 517-542.
- SÁIZ LÓPEZ, A. (2003), “Mujeres inmigradas empresarias: el caso de las chinas”, Comunicación presentada en II Congreso de Inmigración Africana. Las mujeres inmigradas en España, Almería, 24, 25 y 26 de Abril de 2003.
- SAMPEDRO, R. (1996), *Género y ruralidad. Las mujeres ante el reto de la desagrarización*, Madrid, Instituto de la mujer.
- (1996a), “Mujer y ruralidad: Un análisis de las relaciones de género desde la perspectiva del hábitat”, en GARCÍA DE LEÓN, M. A., ORTEGA, F. y GARCÍA DE CORTAZAR, M. (Coords), *Sociología de las mujeres españolas*, Madrid, Editorial Complutense.
- (2004), “Emprendedores rurales: el sujeto pendiente”, Comunicación presentada al VIII Congreso Español de Sociología, Alicante.
- SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, M. (2004), “La mujer empresaria andaluza. Perfil y tipo de contribuciones”, en REBOLLO, M.A. y MERCADO, I. (Coord.), *Mujer y desarrollo en el siglo XXI: Voces para la igualdad*, Madrid, McGraw Hill.
- SEGARRA, A. (Dir.), ARAUZO, J. M, GRAS, N., MANJÓN, M., MAÑÉ, F., TERUEL, M. y THEILEN, B. (2002), *La creación y la supervivencia de las empresas industriales*, Madrid, Colección Economía, Civitas Ediciones
- SHAW, E., CARTER, S. y BRIERTON, J. (2001), *Unequal Entrepreneurs: Why Female Enterprise is an Uphill Business*, London, The Industrial Society.
- SOLÉ, C. y PARELLA, S. (2005), *Negocios étnicos: los comercios de los inmigrantes no comunitarios en Cataluña*, Barcelona, CIDOB.
- TORNS, T. (2005), “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23: 15-33.
- TORNS, T., BORRÁS, V. y CARRASQUER, P. (2004), “La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿Un horizonte posible?”, en *Sociología del Trabajo*, 50: 114-137.
- URBANO, D. y VECIANA, J. M. (2001), “Marco institucional formal de la creación de empresas en Cataluña”, Comunicación presentada en el XI Congreso Nacional de ACEDE.
- VECIANA, J. M. (1999): “Creación de empresas como programa de investigación científica”, en *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 8(3): 11-36.
- VILLARINO, M y CÀNOVES, G. (2000), “Turismo rural en Galicia: sin mujeres imposible”, en GARCÍA RAMÓN, M. D. y BAYLINA, M. (Eds.), *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*, Villassar de Mar, Oikos-Tau.
- WILLIAMS, D. R. (2004), “Effects of Childcare Activities on the Duration of Self-Employment in Europe”, en *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24(1): 45-76.