

GÉNERO Y OCUPACIÓN POR CUENTA PROPIA. ANÁLISIS A TRAVÉS DE DOS ESTUDIOS EN LOS ÁMBITOS RURAL Y URBANO DE CATALUÑA

Ignasi Brunet Icart y Amado Alarcón Alarcón

*Universitat Rovira i Virgili
Departament de Gestió d'Empreses*

Resumen: Este artículo de investigación 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, por un lado, en el ámbito rural, en el que nos centramos específicamente en pequeños establecimientos de turismo rural conocidos como casas rurales. Por otro, en el sector de servicios empresariales situados en ámbito urbano.

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

Abstract: This research article approaches the effects of the sexual division of labour on the creation of self-employment. In that regard, we ask to which extend gender inequalities in employment relationships reproduce in self-employment. The aims of this article are to analyse the job trajectory of men and women in order to identify the causes that induce people to self-employ and to investigate the relationships between productive and reproductive work in the family business. We narrow the research, on the one hand, to the rural environment in which we focus on small rural tourism settings known as farmhouses/rural homes. On the other, we focus on business services sector in the urban environment.

Key words: Gender, self-employment, business services, rural area.

1. INTRODUCCIÓN

Este artículo aborda la relación entre género y ocupación por cuenta propia a partir de dos estudios empíricos¹ sobre los procesos de creación y gestión de empre-

sas situadas en los ámbitos rural y urbano. 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 em-

presa familiar. Excepto algunos estudios que muestran que el trabajo reproductivo es básico para la adaptación y pervivencia de la explotación agraria familiar², 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.

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 si exceptuamos algunos trabajos que abordan el conjunto del colectivo como los de Romero (1993) y Escobar (2005). 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; Sampedro, 1996; Cànoves y Villarino 2000). 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 empresarialidad 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). 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; 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.

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.

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.

Por último, 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 antagonicos 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 dos sectores emergentes 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 de los sectores en los que se desarrolló el trabajo de campo tiene su explicación en que la variable género nos permite establecer divisorias 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.

Los sectores fueron, de acuerdo a la distribución sectorial indicada en el párrafo anterior, en primer lugar, el de las casas rurales, como sector en el que 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. El segundo lugar el sector servicios y específicamente los servicios empresariales, como sector en el que se enmarca tanto la creación de empleo como los procesos de externalización y mercantilización de las relaciones labo-

rales a la vez que sector progresivamente feminizado.

Respecto a las casas rurales, 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.

En cuanto al segundo sector de actividad estudiado, las empresas de servicios en el contexto urbano, se realizaron en cuatro ciudades de Cataluña³ 49 entrevistas en profundidad con agentes involucrados en la creación y gestión de empresas. 16 fueron mujeres ubicadas en los sectores de servicios de limpieza, servicios jurídicos, distribución comercial franquiciada y servicios a la construcción. Cabe destacar que se consideraron otros dos sectores eminentemente masculinizados: servicios informáticos y servicios a la construcción⁴. Sólo en el segundo se logró contactar con una mujer cotitular formal de la empresa. El tamaño de la muestra se estableció en base al criterio de saturación, de modo que el grado de heterogeneidad de situaciones de cada sector condicionó el número de entrevistas realizadas. La saturación se alcanzó tras un

mayor número de entrevistas en el sector distribución, por la variedad de formulas de comercialización así como por el tipo de producto comercializado y la gran heterogeneidad de servicios prestados. Por otra parte, a fin de analizar la perspectiva de las instituciones públicas en cuanto al "espíritu empresarial" y la filosofía de la participación de las autoridades públicas en los proyectos "emprendedores", se realizaron entrevistas en profundidad a responsables de viveros o incubadoras de empresas del área del Camp de Tarragona. Asimismo, se realizaron entrevistas en profundidad a emprendedores y emprendedoras ubicados en las instalaciones de esas instituciones públicas.

4. LAS 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 primarios⁵. 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 huéspedes⁶. 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 hijas 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 Farena 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 empresarialidad 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/yerno/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 el 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, cuanta 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. EL SECTOR DE SERVICIOS EMPRESARIALES

Tal y como indicábamos en la introducción y de acuerdo con los resultados de Sánchez-Apellániz (2004) las mujeres que optan por la ocupación por cuenta propia lo hacen significativamente, aunque no de forma exclusiva, como salida a los problemas del desempleo y de la movilidad vertical y horizontal en el mercado de trabajo

por cuenta ajena. Ello se observa especialmente en la mujer trabajadora urbana y mayor de 40 años, que mayoritariamente carece del apoyo patrimonial familiar del segmento de mujeres rurales examinado en el apartado anterior. A lo anterior se suma que, debido a la progresiva mercantilización de las actividades tradicionalmente femeninas, los subsectores de actividad mayoritarios en los que se instalan las mujeres corresponden principalmente con servicios tradicionalmente vinculados a estereotipos femeninos, como dar comida, dar vestido, prestar cuidados o dar consejo. Por otra parte, hemos constatado que la problemática del trabajo por cuenta propia o la creación de empresas en el caso de las mujeres está menos vinculada a la problemática asociada a las ideas y capacidad de reconocer oportunidades que se deriva del discurso sobre el espíritu emprendedor y más relacionado con la problemática de un gran colectivo afectado de forma diferencial respecto a los hombres por el desempleo, la precariedad y la discontinuidad en la actividad laboral debido a las restricciones que el trabajo reproductivo impone socialmente sobre este grupo social. Las investigaciones sobre la empresarialidad omiten factores de carácter más o menos estructural, como las transformaciones en los mercados de trabajo y la organización social del trabajo en base al género y la forma diferenciada en que afecta a este grupo el desempleo, la irregularidad, la escasa valorización de determinadas cualificaciones consideradas femeninas en el mercado de trabajo.

Tal y como relata el responsable de un vivero de empresas, sus clientes son desempleados/as de larga duración que han de dar respuesta urgente a necesidades familiares. No es que este sea el único colectivo que acude a estos servicios públicos de fomento de la actividad empresarial, pero sí el más numeroso y cuyos demandantes desorienta a los responsables de estos centros debido al predominio del emprendedor de oportunidad en los discursos institucionales.

“La mayoría de la gente que crea su propio puesto de trabajo no lo hace por un espíritu emprendedor, sino como única solución contra una situación de desempleo. La primera vez que escuché a una mujer que no la contrataban porque tenía 45 años me pareció gravísimo. Y esta situación pasó a hombres de 45 años y va bajando a personas más jóvenes. A los 36 años una persona, seguramente tiene hijos y está casado... algo tiene que hacer. Si quiere cobrar jubilación cuando se jubile, tendrá que haber cotizado 35 años para cobrar. Como no es exactamente igual, sino todo lo contrario, atacar que resistir, la mayoría de las veces no atacan, no son emprendedores, pero montan su negocio porque no les queda más remedio” [Responsable de Vivero de Empresas en Tarragona].

En la cita anterior se observa que el problema de la creación de empresas por necesidad, no es exclusivo de las mujeres. En otras palabras, el autoempleo adquiere significado dentro de las relaciones de trabajo en las que están inmersos/as y no en relación a las preocupaciones institucionales acerca de la innovación o la competitividad de la economía europea que se habría de alcanzar mediante el “espíritu emprendedor” asociado a la identificación de oportunidades y a la innovación. Así, la estrategia de autoempleo es también una consecuencia de los cambios que se observan en el mercado de trabajo, como el aumento del desempleo, la subocupación, a la temporalidad y/o la irregularidad. De este modo, observamos que la estrategia de la autoocupación se establece habitualmente como respuesta a la pérdida de la condición como asalariado/a o ante la descomposición del modelo de empleo estable y la normalización del empleo atípico, precario, en un contexto en el que se ha interiorizado el carácter estructural de dichos cambios, trasladándose los efectos de estructura a los propios esquemas de percepción y valoración de los individuos que ha sido objeto de nuestro análisis.

La financiación es básicamente personal y familiar, acentuándose la aportación

financiera del cónyuge en el caso de las mujeres. Al respecto, destaca la importancia de la situación profesional y los ingresos del cónyuge. En este sentido se produce una relación asimétrica. Cuando el varón posee una actividad bien remunerada se crean las condiciones para que parte de los ahorros familiares generados directamente por éste se destinen a la inversión en el negocio titularidad de su pareja. Una inversión que debe ser reducida y no poner en riesgo la situación económica familiar. En cambio, la relación contraria no se ha detectado en nuestra muestra.

Sólo en el caso de una mujer cotitular junto a su cónyuge de una empresa de servicios de alquiler de grúas a la construcción observamos una elevada capitalización financiera. Hemos observado cómo la titularidad formal de los establecimientos obedece a estrategias familiares, muchas veces más relacionadas con variables fiscales que con la capacidad de decisión dentro de la empresa. La titularidad formal y la dirección de los negocios suelen adscribirse según género en numerosas ocasiones. En el siguiente fragmento de entrevista se observa que el negocio lo crea un varón, que obtiene de su padre unos clientes. A nivel formal, es propiedad de la mujer durante los primeros años, mientras que no está garantizada la rentabilidad del negocio. Sólo cuando éste se ajusta a un modelo de actividad a tiempo completo y rentable se incorpora formalmente el varón.

“Sí, estuvimos trabajando dos años como autónomos, a nombre de mi mujer, que estaba trabajando, y entonces al cabo de dos años, cuando esto se hizo grande lo convertimos en sociedad... porque llega un momento que el volumen de pesetas que se movía ya era para hacer una sociedad limitada y yo entrar formalmente a la empresa (...). Mis padres conocían a uno que tenía una empresa de limpieza, pero era bastante pirata, y salió un colegio, y como que no tenía los papeles en regla, nos dijo que si nos podíamos poner legales, y a partir de aquí comenzó. Mi padre es pensionista. Y

entonces estaba con la pensión. Y salió la oportunidad porque estaba con otro amigo que estaba en otra empresa, que le arreglaba los papeles que tenía, y le dijo que le habían encargado el Instituto de Falset. Pero el hombre no tenía la Seguridad Social, ni estaba de alta... y le dijo a mi padre, tú, que hay confianza, te pones como autónomo, arreglas papeles, y te quedas tú el Instituto y a la hora de partir ganancias las partimos. Y así es como comenzó" [Varón, servicios de limpieza, 39 años, casado, estudios primarios].

Hemos de considerar que el éxito en los establecimientos por cuenta propia depende considerablemente, en un contexto competitivo, del número de horas destinadas. El hecho de que sus actividades se concentren en sectores de baja capitalización e intensivos en mano de obra (sector servicios y comercio al por menor) y con tendencia creciente a competir con sectores en los que se viene instalando un empresariado étnico, especialmente en el sector de comercio al por menor, contribuyen a aumentar el horario laboral como fórmula de subsistencia en el sector, especialmente en los sectores de comercialización. Constatamos pues que pese a que la conciliación entre vida laboral y familiar puede ser una motivación para el autoempleo, otras investigaciones muestran cómo esta estrategia puede tener efectos adversos, reduciéndose, finalmente el tiempo total destinado al cuidado de los hijos (Hildebrandt y Williams, 2003). Williams (2004) indica que tanto en el caso de hombres como de mujeres la principal variable explicativa de la perdurabilidad en la situación de ocupados por cuenta propia es la cantidad de tiempo dedicado a dicha actividad remunerada. Respecto al cuidado de los hijos, los resultados son diferentes entre hombres y mujeres. Mientras que en el caso de los hombres el número de hijos tiene un efecto positivo sobre la permanencia en el autoempleo, en el caso de las mujeres tiene un efecto insignificante aunque de dirección negativa en el agregado de los países analizados. En cambio, cuando

se observan por separado los distintos países, se observa en el Sur de Europa como el número de hijos tiene un efecto negativo sobre la duración del autoempleo.

Respecto al papel de los hijos, la empresa juega un papel central. No sólo acaba liberando a la mujer de ciertas tareas reproductivas, sino que nuestras entrevistadas indican que ayuda a mejorar la imagen de la madre a través de la responsabilidad que asume una mayor independencia y reconocimiento económico. Respecto al papel de los hijos, destacamos el siguiente caso que ilustra perfectamente la naturaleza de la empresa familiar, acentuando precisamente el concepto familia.

"Bueno, el negocio más bien lo he abierto por... por ellas [en referencia a sus dos hijas]. Porque ellas trabajaban el fin de semana, estaban muy agobiadas, tenían unos horarios muy malos... y bueno, lo que se dice la juventud... últimamente les explotan un poco; entonces pues, he tenido la oportunidad de poder montarlo y lo he montado pues cara a ellas. [...] Las dos estudian en la Universidad Pompeu Fabra (...) No, yo estaba en casa. Mis labores. (...) bueno, con un poco de dinero que tenía y bueno, ampliación de la hipoteca, lo hemos ido montando. Yo había trabajado durante una temporada pequeña, y entonces el sector lo conocía. Y ellas conocían lo que es cuestión de cafetería y pastelerías y entonces entre las tres pues nos hemos ido adaptando las unas a las otras. El local es mío. Vivo arriba y lo hemos adaptado y acondicionado (...) Lo principal es que ellas se combinan más las horas, las horas de trabajo, los horarios, es mucho más flexible y pueden estudiar... para ellas va mejor. No acaban de trabajar tan tarde. El problema es que da mucha más faena. ¡Más faena! Pero bueno todo es adaptarse y acostumbrarse..." [Mujer, 48 años, sector comercio al por menor, casada, estudios primarios]

Resulta significativo que el conjunto de mujeres entrevistadas rechaza su inclusión en la categoría de empresaria. Son conscientes de su papel de gestoras de los

establecimientos y significativamente, por el carácter de las tareas que desarrollan, se califican como trabajadoras: "Nosotros no somos empresarios, soy una mujer que trabaja". El hecho de que las propietarias entrevistadas sean calificadas como "empresarias" por la literatura no es obstáculo para que su posición continúe subordinada a la del hombre. Como indica una entrevistada, "siempre han sido los mismos problemas para la mujer, independientemente de si es empresaria o trabajadora: la poca valoración de su trabajo".

La negación de la condición de empresaria se aprecia notablemente en las decisiones de los empresarios varones para no instar a las mujeres al autoempleo, es decir, su negativa a considerarlas como socios comerciales. Pese a que el autoempleo se produce de forma creciente bajo la coacción de la conversión de los contratos laborales en contratos mercantiles, dando lugar en ocasiones a los llamados falsos autónomos, no hemos detectado en nuestra muestra ningún caso que afecte a mujeres.

6. CONCLUSIÓN

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 fu-

tura 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

- 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,
- Borderías, C. y Alemany, C. (Comps) (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: FUHEM-Icaria,
- Brunet, I. y Alarcón, A. (2005). *¿Quién crea empresas? Redes y empresarialidad*. Madrid: Editorial Talasa.
- Bryson, V. (2003). *Feminist political theory*. Houndmills: Palgrave.
- Cànoves, G. (1994). "Estructura familiar i treball de la dona a l'agricultura: el cas d'Osona i el Baix Empordà". *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 muje-

- res motores de la transformación", *El Campo*, 133: 221-238.
- Cànoves, G. y Villarino, M. (2000). "Turismo en espacio rural en España: actrices e imaginario colectivo", *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 37: 51-77.
- 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", *Time and Society*, 10(2): 277-301.
- 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, S. y Rosa, P. (1998). "The financing of male and female owned businesses". *Entrepreneurship and Regional Development*, 10(3): 225-241.
- Chinchilla, N. y León, C. (2004). *La ambición femenina*. Madrid: Editorial Aguilar.
- Fisher, E., Reuber, R., y Dyke, L. (1993). "A theoretical overview and extension of research on sex, gender and entrepreneurship", *Journal of Business Venturing*, 8(4): 151-168.
- 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, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Gardiner, J. (1994). "Female employment and unemployment", en Arestis, P y Sawyer, M. (Eds), *Radical political economy*. London: Edward Elgar.
- 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.
- Hildebrand, V. y Williams, D.R. (2003). *Self-employment and Caring for Children: IRIS-C/I Working Paper 2003-06*, EPS/INSTEAD, Differdange, Luxembourg.
- Juliano, D. (2004). *Excluidos y marginales*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Kirzner, I. M. (1973): *Competition and entrepreneurship*. Chicago: University of Chicago Press.
- Marlow, S. (2002). "Self employed women: Apart of, or apart from, feminist theory?" *Entrepreneurship and Innovation*, 2(2): 83-91.
- Marlow, S. y Paton, D. (2005): "All credit to Men? Entrepreneurship, Finance and Gender", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29: 717-735.
- Meager, N., Court, G., y Moralee, J. (1994). *Self employment and the distribution of income*. Brighton: IMS, Report 270.
- 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. Girona, 10-13 de noviembre.
- Romero, M. (1993) *El empresariado femenino en España: riesgo económico e identidad femenina*. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid.
- 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 desagravación*, Instituto de la mujer, Madrid.
- (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", *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?", *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", *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 8(3): 11-36.
- Villarino, M y Cánoves, 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*, Oikos-Tau, Vilasar de Mar:
- Williams, D. R. (2004) "Effects of Childcare Activities on the Duration of Self-Employment in Europe". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24(1): 45-76.

NOTAS

1. En este artículo exponemos a nivel comparado los resultados obtenidos en dos investigaciones, la primera centrada en la creación de empresas en el contexto rural y la segunda la creación de empresas de servicios en el contexto urbano. Ambas fueron realizadas en Cataluña y el trabajo de campo se desarrolló en los periodos 2000-01 y 2002-04 respectivamente. Nuestro equipo de investigación viene desarrollando esta línea de investigación durante los últimos años por los siguientes motivos: 1) La revisión de la literatura muestra como los efectos de la división sexual del trabajo sobre la situación profesional de las mujeres y más concretamente sobre la creación de empresas constituye un campo de estudio con cierta trayectoria internacional, sin embargo constituye una laguna académica en España; 2) A partir del Consejo Europeo de Amsterdam de 1997, promover el espíritu empresarial constituye uno de los objetivos principales de la estrategia europea para el empleo, tanto a escala nacional como de la Unión Europea en su conjunto, y 3) por la importancia en España de la pequeña y mediana empresa y su contribución a la creación de empleo.

2. Villarino y Cánoves (2000).

3. Son las siguientes: Sant Boi de Llobregat, Sant Cugat del Vallès, Tarragona y Reus.

4. Tal y como se indica en la nota 1, esta muestra se enmarca en una investigación más amplia sobre el trabajo por cuenta propia en la que se realizaron 48 entrevistas en profundidad en los siguientes sectores y colectivos: a) servicios de limpieza (3); b) servicios informáticos (7); c) servicios a la construcción (8); d) servicios jurídicos y financieros (5); Comercio (14); responsables de empresas de trabajo temporal (3); responsables de viveros de empresas (3); nuevos empresarios instalados en viveros de empresas (6).

5. Según García Sanz (2000: 42) "solo uno de cada cinco rurales activos trabaja de forma directa en la agricultura".

6. Esta fórmula sea minoritaria, menos de un quinto del total. En su lugar, predomina el alojamiento "llaves en mano", en una casa distinta a la de los propietarios.