

MUJERES «EMPRENDEDORAS» EN EL MARCO DEL TURISMO RURAL

Ignasi Brunet y Amado Alarcón
Departamento de Gestión de Empresas
Universidad Rovira i Virgili

Resumen

En este artículo se exponen los resultados de una investigación que trata de determinar las características de las mujeres rurales «emprendedoras». Basándonos en la evidencia empírica que muestra cómo las mujeres rurales son, en número creciente, propietarias y gestoras de numerosos alojamientos rurales, nos interrogamos acerca de si su papel formal o real al frente de estos establecimientos corresponde a una supuesta superación de la división sexual del trabajo o si la rentabilidad de estos negocios se consigue a través de la explotación de los miembros de la familia (esposa o hijos) como fuerza de trabajo no remunerada.

Palabras clave: Género, empresarialidad, turismo rural

Abstract

In the present article we expose the findings of a research on the characteristics of rural women entrepreneurs. Based on the empirical evidence that shows how rural women are in a growing number owners and managers of numerous farmhouses, we question ourselves if their formal or actual role managing these establishments corresponds to a supposed overcoming of the sexual division of labour or if the profitability of these businesses is obtained by the exploitation of the members of the family (wife and children) as non-remunerative labour force.

Keywords: Gender – Entrepreneurship - Rural tourism

1. Introducción

Esta investigación analiza las condiciones económicas y socioculturales que desencadena el proceso de creación de alojamientos rurales a partir de la variable género. Es aquí donde reside una de las claves principales para comprender la unidad de los espacios de producción y de reproducción y que explica que el proyecto de turismo rural esté vinculado a las complejas redes sociales que se han formado entre las familias y las empresas. De ahí que uno de los objetivos de la investigación sea mostrar que el trabajo de las mujeres es central en la explotación de las tipologías de establecimientos de alojamiento turístico rural. Son negocios familiares, mayoritariamente de titularidad masculina, en los que se reproduce la desigualdad vinculada a la categoría 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 y que remite a modelos de conducta considerados adecuados para cada género. Modelos que dan cuenta del trabajo femenino 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, en turismo.

2. La perspectiva de género

Las relaciones de género son un aspecto de las relaciones sociales y se constituyen a partir de reglas, normas y prácticas a través de las cuales se asignan los recursos, las tareas y las responsabilidades, además de asignar el valor de cada tarea y el poder que cada cual puede movilizar a su favor. Estas relaciones no operan en el vacío sino que son producto de las formas en que se organizan y se reproducen las instituciones a lo largo del tiempo (Zabala, 1999). Una de estas instituciones es la empresa familiar, y que en España es uno de los ejes centrales de la economía. Constituyen la mayor parte de las pymes y, en consecuencia, el núcleo central del tejido empresarial español; es decir, de la riqueza y del empleo generado por la iniciativa privada en España.

La empresa familiar es definida como cualquier negocio en que la mayoría de la propiedad y del control se encuentran en manos de una familia, y en el que dos o más miembros familiares están implicados en los negocios de la empresa. Gallo (1997) considera, además, que en este tipo de empresas se trasladan a ella los valores que dominan en el seno de la familia. Pero lo significativo en los análisis sobre la empresa familiar es que estos análisis sólo se interesan por los beneficios económicos que reporta la empresa para la familia, 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.

La mayoría de los análisis de la empresa familiar aplican el análisis económico más convencional y en el que la empresa familiar es contemplada como una caja negra des-

crita únicamente por su estructura de preferencias y por el problema central de la elección racional. Este análisis elude cualquier aspecto de su organización interna y se concibe la familia como una unidad armónica, racional y ahistórica, y bajo el supuesto de utilidad conjunta dentro de la familia. Bajo este supuesto se concluye que las mujeres poseen una ventaja relativa para la producción doméstica y por tanto optan por especializarse en la misma, ya que desde el punto de vista de la economía convencional la dependencia «no es sino el coste de oportunidad de abandonar al agente que la soporta: cuanto más alto es el precio que hay que pagar por abandonar al grupo al que se pertenece, más se depende de él, y viceversa, cuanto más pequeño es el coste de salida, menos se depende del grupo del que se forma parte» (Requena, 1998: 417).

En la anterior conclusión se da otro supuesto, la ausencia de conflictos de intereses dentro de la familia.¹ En la familia impera el consenso y el altruismo, tal y como se observa en el Tratado sobre la familia de Becker (1981), en donde «se contraponen las ventajas del altruismo para mejorar el bienestar de padres e hijos y sus desventajas en las transacciones mercantiles. Becker profundiza en el debate con la admisión de que la fea cara del egoísmo puede asomar en la familia bajo la forma de un ‘niño malcriado’ (rotten kid). De hecho, Becker recurre al concepto de un dictador benevolente para explicar por qué los individuos de la familia no se aprovechan de la benevolencia de los demás miembros» (Carrasco, 1999: 98-99).

En la base de los modelos económicos de la escuela neoclásica está el individuo racional, autónomo y egoísta que maximiza individualmente sujeto a restricciones externas. Este personaje identificado con el «homo economicus» se asemeja a un «hongo»: crece totalmente formado y con sus preferencias desarrolladas. Como en las historias de Robinson Crusoe, «no tiene niñez ni se hace viejo, no depende de nadie ni se hace responsable de nadie más que de sí mismo. El medio no le afecta, participa en la sociedad sin que ésta lo influya: interactúa en un mercado ideal donde los precios son su única forma de comunicación, sin manifestar relaciones emocionales con otras personas» (Carrasco, 1999: 44-45). Esta idealización de la familia conlleva subordinar la organización familiar a la eficiencia del mercado y la creación de la empresa familiar a la contingencia del riesgo e incluso el mismo proceso de toma de decisiones empresariales se relaciona con la asunción necesaria de riesgos. Todo se resuelve en calcular el riesgo total en que incurre la empresa familiar, pero en ningún momento se plantea que en el grupo familiar se establece una distribución de los recursos en una clara base de género (Alvesson y Billing, 1997).

Por otra parte, en relación a las determinaciones de género respecto a la función empresarial ha sido explicado bajo lo que determinada literatura denomina «despertar femenino» y/o «emprender femenino», y ello bajo el supuesto de la complementariedad

1 Tampoco se alude a que en el ámbito de las familias se nos presenta, en la actualidad, una realidad cada vez más cambiante, plural y compleja. Básicamente, se sigue adoptando como patrón el modelo de familia nuclear, cuyo perfil viene determinado por la pareja heterosexual con hijos. De hecho, en la sociedad española la ideología de la familia nuclear biparental sigue marginando a otras formas familiares como los monoparentales (Mora, 1999).

dad de hombre y mujer, ignorándose que el estatus de empresarias no implica que las obligaciones familiares y las tareas relacionadas con el hogar y la familia se repartan de manera más equitativa. Las mujeres «siguen asumiendo en solitario el volumen total de las cargas domésticas» (Solé y Parella, 2005: 76). La complementariedad se legitima en base a las diferencias biológicas, psicológicas, antropológicas entre el ser hombre y el ser mujer. Un ejemplo ilustrativo, en la tradición católica,² es el siguiente: «Una consecuencia importante es que sois mujeres, porque sois personas femeninas, que al encarnarse en la materia se tienen que encarnar así, en mujer. De hecho, lo radical está así, en ser persona femenina. Por supuesto que ello tendrá consecuencias en lo psicológico y lo biológico, pero la causa más profunda está en la feminidad. Esta consecuencia es más importante para la mujer que para el hombre. El hombre tiene cierta capacidad para moverse a niveles más superficiales, los niveles más profundos afectan más directamente a la mujer. Cuando frivolisamos y nos quedamos en lo superficial, quien más sufre es la mujer. Todo lo que sea frivolidad y superficialidad es más dañino para la mujer y, por tanto, siempre es dañino para la humanidad» (Pérez y Chinchilla, 1995: 17).

Otro ejemplo, lo tenemos en Peters (2002: 21), autor autoconvencido de que revolucionó la gestión empresarial, para quien las mujeres son mejores líderes que los hombres en las circunstancias de la Nueva Economía, por lo que se debe aprovechar esta oportunidad: «La oportunidad que existiría (...) si el mundo empresarial aún-dominado-por-los-hombres se aprovechara —como puede y debe— de las habilidades para el liderazgo de las infravaloradas mujeres que tienen en sus filas. La oportunidad que existiría —por valor de miles de millones de dólares, sólo en los EE.UU— si los banqueros y fabricantes de coches, los hoteleros y los responsables de la Sanidad «lo entendiesen», «lo pillasen», (...) Si comenzasen a contar con el Talento Femenino, a desarrollar productos bien diseñados por y para mujeres; si comenzaran a presentarlos en el mercado del modo en que les gustara a las mujeres».

Además, el talento femenino es considerado como un activo específico de la empresa, de ahí que la estrategia de aprovechamiento de la diversidad interindividual ofrece a las empresas la posibilidad de atraer y mantener talentos diversos representativos de ambos géneros. Se trata de optimizar las capacidades femeninas, contempladas como la base para dirigir estratégicamente la adaptación, integración y reconfiguración de los recursos internos de la empresa hacia el cambio del entorno. Y es que, según la literatura sobre *entrepreneurship*, la «actividad empresarial supone el uso de imaginación, creatividad, audacia, liderazgo y persistencia en el logro de posición y riqueza. El empresario descubre oportunidades de beneficio, con una 'innovación', con una visión de discrepancias en la estructura de precios de un mercado, que le animan a tomar decisiones y tiene la voluntad y determinación para hacerse con el beneficio» (Cuervo, 2003: 50). Esta oportunidad se apoya en que los hombres y las mujeres son diferentes. Dicha

2 Tradición en la que se les pide a las mujeres que «sean ellas también madres purísimas, madres dolorosas, siervas humildísimas. Sólo así se remediará su pecado original de haber nacido hembras. Este desdichado origen marcará el destino de todas las mujeres bajo férula católica por los siglos de los siglos» (Molina, 2004: 67).

diferencia ha de convertirse, por un lado, en una oportunidad de hacer negocios: «No se trata de una cuestión de justicia social, ni una cuestión moral: Hablamos de RESULTADOS, BENEFICIOS» (Peters, 2002: 100). Por otro, en un aprovechamiento del potencial que las mujeres aportan a las empresas. Y es que la supervivencia de las empresas en una economía global no sólo depende de la estructura competitiva del mercado en el que operan, sino también de la adecuada utilización de sus recursos y capacidades.

La aplicación de la perspectiva de género se establece basándose en la valoración y el respeto por la diversidad, sin embargo, aunque el género lo experimentamos de forma personal, tiene una manifiesta dimensión social, ya que depende de cuestiones de clase y de cultura, de factores económicos, políticos y sociales así como institucionales e ideológicos. Los discursos y las prácticas en conjunto, configuran los significados que damos a los hechos de género. Así, se plantea como aprovechar las ventajas que tiene para la empresa contratar a mujeres directivas o empresarias corporativas. Dicho aprovechamiento se ha de efectuar logrando el equilibrio entre vida familiar y laboral. En ningún caso se habla de desigualdades de género, sino de diversidad de género, y ello en la perspectiva de que las actuales empresas necesitan ventajas competitivas para poder mantenerse en el mercado, y entre esas ventajas están las propias mujeres, o mejor dicho, el capital humano que conforman las mujeres. Por tanto, la diversidad de género constituye una oportunidad para las empresas para plantear la competitividad como una experiencia empresarial prioritaria.

3. Turismo y ruralidad

En la economía rural se destaca que la figura del empresario y del trabajador autónomo tiene mayor incidencia que en el medio urbano, y «la importancia que la condición de empresaria o autónoma tiene para las mujeres rurales españolas —una de cada cinco que trabajan lo hacen en esa posición—, se debe al carácter de las actividades que han sido señaladas como principales —pequeño comercio, agricultura y hostelería—. Es aquí donde reside una de las claves principales para comprender la figura de la emprendedora, en la fuerte correlación que existe en las mujeres rurales entre trabajo familiar y posición empresarial». Básicamente, los estudios consultados destacan que el empresariado rural femenino es doméstico y se vincula a mujeres casadas con responsabilidades familiares. Un colectivo que tiene una formación netamente inferior que el colectivo de las asalariadas. La subcualificación de las empresarias «se mantiene en el interior de los sectores en que el empresariado femenino es más numeroso» (Sampedro, 2004: 14-16).

Las casas rurales 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. Y es que 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 oculta para hacerlo. A pesar de que en ocasiones «oímos hablar de las 'naturales' habilidades empresariales femeninas, adquiridas en la gestión doméstica, lo cierto es que existe una profunda inadecuación entre los roles femeninos y los roles empresariales, que convierte a las empresarias, en la medida en que lo sean realmente, en mujeres marginales dentro de la propia comunidad rural. Esta condición de marginalidad, se asume en muchas ocasiones 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» (Sampedro, 2004: 19).

Por otro lado, el turismo rural responde, si nos atenemos al discurso oficial, a la necesidad de crear actividades económicas para el mundo rural que posibilite a sus habitantes vivir en su territorio de origen y en donde la agricultura no constituya la única renta. El crecimiento y sostenimiento de este sector de actividad se justifica, pues, en base a que contribuye al rejuvenecimiento de la población rural por lo que es una alternativa al abandono de áreas rurales. Durán (2000: 28) señala que frente a la antigua imagen del campo como vivero o suministrador de población a las zonas urbanas, y la idea, todavía muy extendida, de que las familias rurales son más extensas que en las zonas urbanas, la realidad es bastante diferentes debido sobre todo al proceso de envejecimiento. Así, «según el Censo de 1991, el tamaño medio de las familias de los municipios menores de dos mil habitantes es de 3'15 personas; en los municipios de dos a diez mil habitantes es de 3'30 y en los de más de diez mil habitantes es de 3'29 personas. Estas dos condiciones demográficas (envejecimiento y menor tamaño de los hogares) son importantes en la determinación del estilo de vida y en el tipo de demandas de trabajo (por ejemplo, en la necesidad de cuidar a niños o cuidar enfermos) que se producen dentro de los hogares».

Según datos del Censo de Población de 2001, que el 48% de la población ocupada en municipios rurales españoles trabaja fuera de su localidad. La movilidad segmenta claramente a hombres rurales en sus oportunidades laborales y provoca, al mismo tiempo, una mayor disposición a emigrar por parte de las mujeres más orientadas al empleo. Esta orientación al empleo asalariado se caracteriza por su gran 'irregularidad', irregularidad legal —las mujeres tienen muchas más probabilidades de trabajar sin contrato o derechos sociales reconocidos—, e irregularidad temporal: los sectores en los que se emplean las mujeres (textil, agroalimentación, hostelería,...) están sometidos a una fuerte estacionalidad e irregularidad horaria, que hace que las mujeres rurales desarrollen complejas estrategias diseñadas a compatibilizar distintos tipos de ocupaciones, con el objetivo último de minimizar los tiempos empleados en desplazamientos. Una estrategia extrema en este sentido es el trabajo «a domicilio» en el que los espacios productivos y reproductivos vuelven a confundirse. La experiencia femenina en el trabajo asalariado, tampoco favorece la emergencia de una identidad y autoconocimiento como trabajadoras. La investigación empírica realizada hasta el momento «sugiere que la participación de las mujeres rurales en el trabajo remunerado está muy mediatizada por las representaciones asociadas a la ruralidad y su conexión con las identidades de género. Todo parece

indicar que existe una fuerte presión social hacia la reproducción de los modelos tradicionales de domesticidad femenina, alimentada tanto por la centralidad económica y social que la institución familiar conserva en el medio rural (...), como, paradójicamente, por las nuevas identidades asociadas al 'idilio rural' en la postmodernidad» (Sampedro, 2004: 12-16).

A partir de la anterior argumentación, cabe preguntarse 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. Aparte de que desde los años 80 se ha establecido un profundo debate a nivel internacional sobre la posición de la familia en la producción agraria. Se han introducido «mecanismos de valoración del trabajo familiar en la explotación agraria, debido sobre todo a la transformación del papel de las mujeres rurales, que no sólo se incorporan al trabajo agrario, sino que también pasan a desempeñar labores de dirección de empresas agrícolas. Esto produce una valoración individualizada del trabajo de cada componente de la empresa agraria familiar. Pero coincidiendo con las transformaciones del trabajo agrario familiar, 'algo se mueve' en el conjunto de las actividades laborales del medio rural» (Duran, 2000: 22).

Ese algo que se mueve tiene que ver con el hecho de que ya no se pueden confundir agricultura y ruralidad, pues en los últimos años se ha dado un fuerte proceso de desagrarización, que por supuesto ha afectado al mundo rural y que dicho proceso ha dado lugar a otro complementario de diversificación de la actividad. Si en la actualidad «solamente uno de cada cinco rurales activos trabaja de forma directa en la agricultura, no se puede seguir defendiendo que este sector es exclusivo o mayoritario. Tan importante como el sector agrario, al menos en términos cuantitativos, están los servicios, que absorben nada menos que al 42 por ciento de los activos, o la industria rural, que se acerca en términos absolutos y en porcentajes a los activos de la agricultura (21%)» (García Sanz. 2000: 42).

Además, 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. De esta manera se pone en el centro del debate económico y político el concepto de espíritu empresarial. Académicamente, se asocia el espíritu empresarial con el concepto de aprovechamiento de oportunidades económicas y movilización de recursos. La existencia de oportunidades se considera como la demanda de empresarios que existe en una economía y la respuesta que los potenciales empresarios dan a las oportunidades que se perciben en la economía se considera como la oferta de empresarios. La OCDE (1998) define a los empresarios como agentes de cambio y de crecimiento. No solamente seleccionan y detectan oportunidades económicas de beneficios potenciales, sino que están dispuestos a correr riesgos. Las actividades empresariales no se limitan a las nuevas industrias de alta tecnología, sino que se difunden por toda una gama de actividades e implican métodos innovadores para todas las funciones principales económicas.

Desde una orientación individual, aprovechar una oportunidad económica implica estar dotado de una serie de actitudes y competencias psicológicas, como orientación al logro, independencia, autorrealización, creatividad. Estas actitudes vinculadas al desarrollo empresarial perfila, para Romero (1990: 27), la situación actual de nuestro empresario femenino. Nos encontramos con un colectivo, dentro de un universo más amplio, el de la mujer, «que se abre camino hacia la actividad productiva impulsado por un fuerte deseo de logro personal, con mayor perentoriedad que cualquier otro motivo que podríamos clasificar como empresarial o económico, como es el de la obtención de beneficios o riqueza; aunque, no hay que olvidarlo, la obtención de beneficios o riqueza es un índice cuantitativo importante de la realización de sus tareas, una medida del valor de sus acciones».³ Ahora bien, concluye Romero (1990: 167), la ganancia por sí misma no constituye la causa y fundamento de la acción emprendedora. Lo que verdaderamente se arriesga en este experimento «es la propia identidad personal, es decir, nuestras propias posibilidades de desarrollo. En este sentido, la actividad empresarial representa una vía excelente de desarrollo personal, al experimentarnos en una serie de tareas y líneas de acción diversificadas e intensivas, respondiendo a finalidades concretas. Representa un proceso de transformación del propio capital humano, acrecentando recursos de baja productividad y cualificando nuestras propias potencialidades».

La situación del empresario femenino que describe Romero (1990) constituye la vía excelente, privilegiada, para acoplarse al sistema activo, productivo y público de las sociedades desarrolladas, no toma en cuenta las complejas redes sociales que inicialmente se han formado entre las familias y las empresas, como escenarios de producción y reproducción de bienes y servicios.⁴ La imagen del empresario femenino como la imagen gerencial femenina que plantea Romero no se diferencia de la imagen habitual de empresario como individuo neutro. Una imagen idéntica para ambos géneros, obviando que la vida cotidiana se estructura desde una matriz de relaciones interpersonales que configuran la personalidad de los sujetos. En esta matriz, «se encierra el núcleo reproductor de estructuras sociales, la raíz de los referentes socializadores del sujeto y de su identidad como persona. En esta matriz las relaciones políticas, por las que se definen los valores y normas legitimadoras de la autoridad, poseen una fuerza estructurante mayor como referente simbólico de las formas de dominación establecidas y aceptadas por la cultura política de un país. Ahí parece encontrarse una de las razones de la permanencia de actitudes y comportamientos patriarcales en hombres y mujeres» (Alberdi, 1996: 66).

Si, como indica Alberdi (1996), la familia es la principal socializadora de valores y normas sociales, y si el análisis de las relaciones hombre/mujer implican la comprensión de los fenómenos de dominación, dependencia y autonomía que se producen en

3 «En lo que se refiere al empresariado femenino, el motivo de realización, ya sea personal y/o profesional, está en la base de todo el impulso emprendedor. La iniciativa empresarial femenina está fundamentada en la autorrealización como articulación motivacional del desarrollo de la persona social y profesional que así se convierte en sujeto económico cada vez más importante del empresariado de este país» (Romero, 1990: 27).

4 Gálvez (2004); Padavic y Reskin (2002); Gherardi (1995).

el ámbito familiar con sus dimensiones políticas y económicas, adquiere plenamente sentido que haya que analizarse, para explicar bien la naturaleza de la explotación de oportunidades que se dan en la economía rural, las relaciones que se dan entre las familias rurales y las empresas turísticas rurales.

La creación de empresas se asocia, también, con la creación de empleo⁵ y el autoempleo ya que una gran proporción de nuevas empresas se crean como consecuencias de situaciones de necesidad o por las políticas de las grandes empresas tendentes a reducir actividades y a la presión sobre desempleados y antiguos asalariados para hacerse autónomos. Además, la escasez de empleo o una situación desfavorable en el mercado de trabajo, así como las características de las economías domésticas influyen en la decisión de independizarse. Por tanto, consideramos que la creación de empresas no es independiente de la propia realidad de las economías familiares. Economías cuyas tareas están organizadas por género, de ahí emerge la pregunta siguiente: ¿la relación que se da entre género y familia se reproduce entre género y empresa? ¿la incorporación de la mujer en la actividad empresarial turística cambia o reproduce la división sexual del trabajo doméstico? Sampedro (1996: 137) señala que «la esencial y primigenia relación entre la vida urbana y la emancipación femenina, y la identificación entre la vida urbana y la vida social en general, ha provocado de forma paradójica una cierta desatención de los llamados 'estudios de la mujer', por la variable rural/urbano en el análisis de las relaciones de género. La sociología rural, por su parte, se ha topado también con serios obstáculos conceptuales e ideológicos a la hora de incorporar a su reflexión la perspectiva de género». Excepto algunos estudios que muestran que el trabajo de las mujeres es básico para la adaptación y pervivencia de la explotación agraria familiar⁶ y que son explotaciones en las que la presencia de ambos cónyuges lleva a mantener la titularidad masculina.⁷

4. Diseño metodológico

En la investigación se ha plantado si la diferencia de género es clave en la estructura y modalidades de organización del trabajo en las casas rurales. Un trabajo marcado por la doble presencia en la esfera de la producción y en la esfera de la reproducción. Se ha utilizado una estrategia cualitativa mediante entrevistas en profundidad. En el diseño de la investigación sobre turismo rural se ha adoptado como población objeto de

5 El turismo es una actividad que requiere mucho empleo debido a que es una actividad de prestación de servicio, y como tal tiende a crear más empleos por unidad de inversión que otras actividades más basadas en el capital. La creación de empleo es una de las necesidades más importantes desde el punto de vista económico y político del mundo desarrollado y en desarrollo, y muchos gobiernos apoyan el turismo con el fin de crear oportunidades de empleo. Véanse Lickorish y Jenkins (2000); Brunet y Alarcón (2005).

6 Cánoves (1994); Cánoves et al. (1995); García Ramón (1994); García Ramón y Baylina (2000); Villarino y Cánoves (2000); Bryan (1991).

7 Cánoves y Villarino (2000).

estudio el conjunto de alojamientos rurales de la marca turística Costa Dorada. Además, se obtuvo información procedente de las 14 casas rurales certificadas con el sello de calidad Q de ICTE existentes en Cataluña. Éstas se distribuyen de la siguiente forma: 6 en Barcelona, 5 en Girona, 2 en Lleida y 1 en Tarragona. Las 14 casas pertenecen a un total de 7 propietarios que en un mismo municipio poseen hasta 3 casas rurales. Como se puede observar, por tanto, entre los propietarios de casas rurales encontramos una mayor propensión a poseer un mayor número de establecimientos y que como se observará en el análisis de la información obedece a criterios de racionalización de la actividad.

En total se realizaron 48 entrevistas a los propietarios de 57 casas rurales censadas por la Generalitat en la marca turística Costa Dorada. Esta diferencia se debe a que hay propietarios que poseen más de una casa rural.⁸ El total de casas rurales censadas en esta marca, según el Departamento de Turismo de la Generalitat en el año 2004, era de 82 casas, con un total de 70 propietarios. Por lo tanto, se ha entrevistado al 68,57% de los propietarios, que representan la titularidad del 69,51% de las casas rurales del ámbito territorial objeto de estudio. Respecto al porcentaje de propietarios al que no se ha tenido acceso, los motivos han sido tres: en algunos casos no se ha localizado la casa rural, mostrando indicios de que había cerrado. En otras no ha sido posible acordar una cita y, en otras los propietarios no han querido colaborar en el estudio.

En 28 de las 48 entrevistas, la persona entrevistada fue una mujer, frente a 20 hombres. Es una diferencia significativa que no se produce en el resto del sector turístico. Por lo tanto, el 58,33% de las personas entrevistadas fueron mujeres. 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. Así el porcentaje de mujeres entrevistadas fue del 58,33%, mientras que según el Departamento responsable de la Generalitat ese porcentaje es del 35,9%.

5. La dimensión de género en los establecimientos rurales

La creación de empresas de turismo rural y el papel que desempeñan en ellas las mujeres 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. Así, donde había una hegemonía casi absoluta de la población campesina ocupada en

8 El trabajo de campo ha consistido, pues, en: 1. Identificación de las casas de turismo rural del Campo de Tarragona (a través de la Guía de la Generalitat). 2. Contactación con todas las casas. 3. Desplazamiento y realización de la entrevista a la misma casa rural en todas las casas con las que se había podido acordar una cita. 4. Transcripción literal de la entrevista y realización de la base de datos cuantitativa. Aproximadamente, se han calculado unos 1.400 km. en desplazamientos, cifra que, todo y haber intentado –y conseguido, en parteargrupar las casas más próximas, es muy elevada. El tiempo utilizado es imposible de calcular. Aún así, teniendo en cuenta que la media de las entrevistas ha sido de unos 40-50 minutos, y que la transcripción requiere aproximadamente cuatro veces ese tiempos, podemos decir que, sin tener en cuenta los desplazamientos, se han invertido más de 200 horas.

actividades agrarias ha dado paso a 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».

Por otra parte, los alojamientos rurales se explican institucionalmente como fórmula orientada a evitar la despoblación de las áreas rurales a través de la generación de nuevos yacimientos de empleo y rentas. No obstante, hemos comprobado que las ayudas públicas no resultan indispensables como apoyo a la creación de alojamientos rurales. En lugar de agroturismo en casas de payés compartidas 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.

La motivación del turismo rural como mecanismo de generación de empleo y complemento de la renta agraria no está justificada 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.

«P. ...no tenéis más trabajadores, sólo sois vosotros dos y... nadie os ayuda o... R.- No, bueno esta chica vive en casa y trabaja en casa de su madre y ha venido hoy, pero no....» [Mujer, 37 años, soltera, estudios superiores].

«P. ¿Los trabajos de la casa recaen en la mujer? R.- Sí.. En un 90%. P.- ¿Y de la casa rural también se ocupa usted? R.- Sí, tengo un poco de ayuda, pero sí. P.- ¿Y cómo se compatibiliza? R.- No es compatible. No debería serlo pero lo es» [Mujer, 42 años, casada, estudios secundarios].

El turismo rural en lugar de complemento de rentas, de acuerdo con los establecimientos analizados, constituye 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 constituye una estrategia patrimonial desarrollada por parte agentes con una buena posición económica y reconocimiento profesional. Para este último grupo la creación de alojamientos de turismo rural constituye soluciones 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 nuevas clases medias asentadas en el entorno rural, pero cuyas actividades laborales y profesionales se sitúan en las capitales comarcales. De ahí que hayamos argumentado que la actividad turística rural está liderada por una nueva pequeña burguesía que siguiendo la lógica de la acumulación de capital invierten en la creación de alojamientos rurales. Se constata, pues, que el «espíritu emprendedor» viene

determinado por la disponibilidad de recursos financieros y la conversión y la utilización del espacio y patrimonio rural como una versión particular de los denominados parques temáticos. Dicha tematización turística del medio rural es el reflejo de la expansión territorial de las aglomeraciones urbanas que desborda sobre su medio natural inmediato.

En el transcurso de las entrevistas se reiteraron las dificultades que se presentan en el mundo rural para reclutar mano de obra en unas condiciones que los empleadores consideren aceptables. Una expresión extendida es que «nadie quiere trabajar». Al respecto, se indica que aquellos que buscan una relación asalariada se desplazan a las ciudades próximas. Por el contrario, el mundo rural sería heredero de prácticas tradicionales de relación con el trabajo caracterizadas por el autoempleo y el trabajo irregular. La capacidad y voluntad de ofrecer empleo estable no existe y, por tanto, resulta imposible retener a los jóvenes trabajadores debido a que los grandes centros urbanos de la provincia, la costa, y las capitales comarcales están próximos y pueden ofrecer empleo desestacionalizado. De este modo el autoempleo y el trabajo familiar constituyen casi en exclusiva el tipo de relación con la actividad de turismo rural.

«P.- Y problemas laborales ¿existen? R.- Hombre, me imagino que todos tienen un problema en común, que es si quieres coger alguna persona para trabajar, que nadie quiere trabajar. P.- ¿No hay trabajadores que quieran trabajar? R.- Yo para que una chica me venga a ayudar a limpiar los fines de semana, todo son historias... Es lo único que no me cuadra. P.- Y en otras casas rurales con trabajadores ¿éstos están formados? R.- Es que normalmente las casas rurales lo intentamos llevar todo a nivel familiar» [Mujer, 45 años, divorciada, estudios primarios].

Las mujeres, 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 en tanto 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, la mujer y la familia substituyen el empleo asalariado y la externalización de servicios bajo el axioma que «el cuidado diario de la casa es perfectamente asumible por una mujer».

Y el número de trabajadores totales y según el tipo de contratación, ¿tiene trabajadores? O solo... R.- Somos el matrimonio, yo y mi mujer [Hombre, 48 años, casado, estudios secundarios].

P.- ¿Y el número de trabajadores? R.- Lo llevamos entre mi hijo y yo. Él está como autónomo, yo sería la trabajadora, pero no tengo contrato [Mujer, 45 años, divorciada, estudios primarios].

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 esta-

blecimiento? 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, soltera, estudios secundarios].

Hemos observado cómo la posición de las mujeres respecto al mercado de trabajo constituye una variable que explica su grado de implicación en el trabajo que comporta 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. En ocasiones se ha indicado que «alquilan una chica», no «la contratan», hecho que alude a la ausencia de una relación laboral y, en su caso, externalización vía mercado. Así, la externalización de servicios sólo se lleva a cabo en aquellas casas rurales en las que no existe una mujer con una relación de empleo precaria en la familia sobre la que hacer descansar el trabajo que esta actividad comporta. Hay que indicar que cuando se contrata trabajo externo, este viene determinado básicamente por razones de género, aunque se encubre afirmando que la mano de obra masculina es difícil de encontrar.

Son trabajadores a tiempo parcial... el jardinero no tiene contrato porque él no quiere y la señora de la limpieza sí... es a tiempo parcial porque si hay épocas que tenemos cerrado, la limpieza... como que tenemos casas tan grandes... y es que tampoco tenemos una temporalidad clásica de la playa o típica del esquí, normalmente ella viene dos veces a la semana aquí, entonces en temporadas más altas pues sube más o sube menos, pero normalmente dos veces a la semana esta casa la tiene que hacer... es complicado también el mundo de la limpieza porque nunca nadie te lo hace bastante bien, tú mismo tienes tus propias manías y es ir adaptándose hasta que encuentras alguien que te va bien (...) Habíamos intentado, pero desistimos. Habíamos intentado contratar chicos para el mantenimiento externo, pero resultó ser un desastre y al final hemos optado por un señor de aquí del pueblo, de toda la vida, con el corazón en un puño que un día se nos haga mal, pero es él quien de ninguna manera quiere que le hagas un seguro ni nada... pero es que las ETT son un desastre porque los chicos que te sirven pues... en teoría está muy mal, pero no encuentras nadie para trabajar, nadie que te cumpla... claro, tú quieres coger una persona y... quizás es que somos muy exigentes, pero aquí... yo cuando entré en el mercado laboral me lo tuve que trabajar, pues... tú no puedes ofrecer un súper-sueldo por un trabajo que no es cualificado y menos si no sabes cómo te saldrá la persona, entonces empiezas ofreciendo un sueldo bajo, probando a la persona, con predisposición a aumentar horas y sueldo si esta persona te gusta... ahora ya hace... el verano pasado fue cuando estuvimos probando y nos duraron tres o cuatro días... en teoría es una comarca que falta trabajo, pero claro... falta que se vea. Tampoco no puedes ofrecer sueldos de licenciado porque no son trabajos (...) Subcontratamos los mantenimientos típicos de la calefacción, los extintores... todas estas cosas [Mujer, 32 años, soltera, estudios secundarios].

La actividad laboral queda subsumida, por tanto, por el trabajo familiar autónomo de las mujeres. Sólo se recurre excepcionalmente a la subcontratación de servicios dado que el negocio perdería su rentabilidad y son, nuevamente, las mujeres las que se encargan de gestionar y desarrollar los servicios que de otra manera deberían ser contratados en el exterior. Las excepciones, como indicábamos, se producen en aquellos casos que la mujer tiene un empleo estable y bien remunerado o cuando los propietarios no tienen referencias femeninas próximas en la familia. Por ejemplo, se externaliza el servicio de limpieza, en tanto que resta tiempo de la actividad principal (artística) que el propietario desarrolla en la casa. Dada la elevada posición social de este informante, no cuenta con mujeres en la familia que estén dispuestas a asumir este tipo de tareas. Del mismo modo, reflejándose nuevamente la posición laboral y de clase, sólo es posible encontrar la figura del empleado en los casos donde tanto el hombre como la mujer poseen un trabajo remunerado y socialmente reconocido.

P.- ¿Tienen trabajadores? R.- Bien, yo tengo una chica siempre, en casa siempre, y en las tareas del campo, que es la que nos ayuda en casa, y si es un cambio, ésta es fija digamos ¿no? P.- Vale, por tanto, ¿número total de trabajadores? R.- Hay esta persona fija. P.- Una persona. R.- Y si necesitamos más ayuda vienen esporádicamente unas horas. P.- Claro, a tanto la hora... R.- Sí, a tanto la hora, porque entonces claro, si hay un cambio que se van por la mañana, y los otros vienen a la tarde, y claro has de ir como una loca, ¿no?, y claro, entonces con una persona sola no hay bastante, porque la casa es muy grande. P.- Claro, supongo que las personas que vienen son conocidos, y les dices: Ven, ayúdame. R.- Sí, y ya está. P.- Bien, la trabajadora que tiene ¿es autónoma? R.- Nosotros le pagamos me parece la seguridad social, pero claro, como esto no lo llevo yo que lo lleva mi hija [Mujer, 63 años, casada, estudios primarios].

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 desde la sumisión patriarcal 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 presentando, 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 respecto a 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 con-

trario, 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.

Se observa que hombres y mujeres interiorizan los roles de género de modo que, por ejemplo, se advierte satisfacción en tanto que la mujer puede dedicarse a actividades que aunque se produzcan «puertas adentro», son remuneradas y le permiten obtener reconocimiento social. Su desempeño no está exento de un gran esfuerzo puesto que en el negocio rural «debe estar todo impecable» pudiéndose demandar niveles de «limpieza y orden» que ya no son exigibles de acuerdo con las nuevos discursos respecto a lo políticamente correcto en el hogar. Al respecto, 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 sobre-esfuerzo 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 del modelo «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. Por ello, constituyen aún excepciones las rupturas respecto a esta tradición, tal y como relata la siguiente informante.

Estoy muy orgullosa porque nuestro padre rompió con la ley del heredero (único), que está muy implantada en Cataluña. Éramos un hermano y dos hermanas, pero dejó una casa a cada uno, independientemente de su sexo. Con los ingresos que tengo devuelvo el dinero de mi padre y al banco. Mi ilusión es que una vez haya pagado los arreglos de la casa, poder instalarme en ella y dejar el turismo rural. Se puede decir que

sí, que la finalidad del negocio es pagar la remodelación de la casa [Mujer, 32 años, soltera, estudios superiores].

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. Frente al modelo de varón *breadwinner*, 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. La mujer, si bien se producen excepciones, en especial cuando acaba ejerciendo las funciones de cabeza de familia tras el fallecimiento del marido, ve mermado su poder de decisión. En cambio, nuestras informantes indican mayoritariamente que su actividad constituye el desarrollo de las funciones de recepción, administración y limpieza de los establecimientos rurales.

La información recogida ha mostrado que mientras que la actividad principal de los varones raramente se ve afectada por la creación de un establecimiento de turismo rural, las mujeres observan cambios drásticos en su ocupación. Así, la división sexual del trabajo en el mundo rural incluye que no se produzca ningún abandono de los cabeza de familia respecto a su actividad profesional principal. En el caso de los varones, su participación en los establecimientos se ciñe a las decisiones relativas a la adquisición y creación del establecimiento, una vez creado el establecimiento su tiempo de dedicación se orienta a la toma de decisiones respecto a las inversiones en dotaciones de los establecimientos. En cambio la trayectoria profesional y laboral de una parte significativa de las mujeres entrevistadas cambia radicalmente. Cuando los habían tenido, abandonan sus empleos para dedicarse a la familia y al mantenimiento o gestión cotidiana del establecimiento (limpieza, atención a los clientes, preparar desayunos...). De este modo, la mercantilización de las actividades domésticas en el mundo rural da lugar a la generación de nuevas amas de casa, con una actividad mercantilizada, la gestión del establecimiento turístico, pese a que, como hemos indicado los ingresos generados por el establecimiento pueden ser gestionados íntegramente por el varón cabeza de familia.

En el siguiente fragmento de entrevista se relata la relación de una mujer con el establecimiento. Mientras que su cónyuge, originario de Barcelona, tiene una actividad profesional como veterinario, ella condiciona su vida productiva y la gestión del establecimiento a la crianza de un hijo. Pese a que podría «estar trabajando en un hospital», en el establecimiento rural se encarga de la limpieza, de que quede «todo perfecto», interiorizando el rol de género, de modo que las mujeres son más «perfeccionistas» y mejores administradoras. La informante indica que detesta el trabajo doméstico no remunerado. En cambio cuando se ha mercantilizado la limpieza y la administración de la casa rural, considera que ese mismo trabajo supone una forma de realización personal. La actividad de las mujeres en estos establecimientos requiere «mucho trabajo», lo que implica su dedicación completa y la adecuación continua a la situación familiar, en especial, a la crianza de los hijos.

R.- Yo he vivido aquí, en el pueblo, toda la vida, y soy de Vallclara, mi marido que era de Barcelona, ahora ya es vallclarino, también le gustaba y alguien nos podíamos quedar aquí y como que yo no tenía trabajo fijo, miramos a ver si nos podíamos quedar aquí, y no hacer de dar tantas vueltas en coche. P.- ¿Fue una elección o de alguna manera se vieron obligados? R.- Fue una elección, ¡también podría ahora estar trabajando por los hospitales! A ver, por ejemplo, ahora aquí me hago yo la limpieza, ¿no? Yo lo miro todo, ¿no? Que quede todo perfecto, igual tengo a alguien que me limpia, y no se fijará tanto, porque tanto le da, porque él hará unos mínimos y bien, no lo sé, es esto, que todo funcione como ha de funcionar. (...) R.- ¿Trabajo y trabajo doméstico? Trabajo doméstico es la cosa más desagradecida que hay en el mundo, te haces un hartón de trabajar, y ni te lo pagan, ni te lo valoran, y siempre vuelve a estar igual (...) P.- Vale, ¿y se puede compatibilizar el ser madre y crear una empresa? R.- ¿Ser madre y crear una empresa? Hombre, se puede hacer, lo que pasa es que bien, la atención se te desvía un poco, hacia lo otro, yo ahora, como madre, veo que es lo más importante de todo, al menos ahora que es tan pequeño, ¿no? Pero al menos se ha de intentar, pues compaginarlo. P.- Vale, ¿y sería más fácil compaginarlo si en vez de empresaria fueses una trabajadora? R.- Hombre, una trabajadora, supongo que pediría más tiempo de baja, y más, yo claro, yo he empezado a trabajar enseguida, el tiempo obligatorio para cuando tienes el crío, que son seis semanas, y a trabajar, porque ya teníamos reservas, claro una trabajadora se coge los cuatro meses, sino (...) Bien, yo soy mujer, creo que las mujeres somos mucho más puñeteras que los hombres, creo que una mujer jefe entre comillas creo que es mucho más mala pécora que un hombre, ¿eh?. Somos más puñeteras» [Mujer, 33 años, casada, estudios secundarios].

Los propietarios originarios del mundo urbano esgrimen discursos muy elaborados acerca de la figura del empresario. Los discursos enfatizan el esfuerzo y el afán de superación como medida de valor de los individuos y como factor explicativo de su posición social. Así, el abandono de su condición urbana se interioriza como una elección individual antes que debida a factores exógenos. Por otra parte, 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 rurales y significativamente, por el carácter de las tareas que desarrollan, se califican como trabajadoras: «Nosotros no somos empresarios, soy una mujer que trabaja». Tal y como relata una informante, «a lo sumo podría considerarse como una mini-empresaria». Y es que su condición como empresarias se ve condicionada por el trabajo reproductivo. La escasa adscripción a la posición como empresario conduce a que las acciones de asociacionismo sean escasas. Durante la elaboración del trabajo de campo de esta investigación se procedía a la creación de una asociación de casas rurales. Existe una actitud favorable hacia el asociacionismo. Sin embargo, el asociacionismo operante es informal y muy limitado a casas rurales próximas (como sucedía en la sociedad rural). Antes que alianzas formales, y pese a la constitución formal de una Asociación de Alojamientos Rurales, predomina el desconocimiento entre empresarios y la percepción de que «cada uno va por libre».

El hecho de que las propietarias 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, inde-

pendientemente de si es empresaria o trabajadora: la poca valoración de su trabajo». Un trabajo que se orienta hacia el interior de la casa, ya que repetidamente se nos afirma que «mi marido se escapa (con los clientes), y yo no».

P.- Vale. Bien, el último bloque es la mujer y la creación de la empresa, en este caso tú serías, has ayudado a crear la empresa. R.- Sí, la hemos creado entre los dos. A ver el amo de la casa es mi marido, lo que pasa es que todo lo hacemos entre los dos. P.- Qué le sugiere la palabra trabajo y trabajo doméstico. R.- Pues trabajo me sugiere ¡trabajo! P.- ¿Se puede ser madre y crear una empresa? R.- Sí, porque ya te digo, he trabajado siempre, de los 14 que trabajo, y he cuidado 2 hijas, una casa, y... con nervios, pero... P.- ¿Sería más fácil salir adelante si fuese una trabajadora en vez de una empresaria? R.- Yo estoy contenta de haber hecho lo que he hecho, ¿eh?, siempre. P.- Desde la perspectiva de empresaria, ¿cómo ve las dificultades de la inserción laboral de la mujer? R.- No sé. Supongo que son los problemas de toda la vida, de siempre, siempre han sido los mismos, la poca valoración que se le ha dado siempre a la mujer, que una mujer no puede tirar adelante una empresa, esto también, pero yo estoy totalmente a lo contrario, porque al menos en nuestra casa las mujeres hemos tenido siempre mucho empuje [Mujer, 45 años, casada, estudios secundarios].

La sumisión patriarcal resulta encubierta por la ventaja relativa que poseen las mujeres para la producción doméstica, lo que comporta una especialización en la misma. Pero en ningún caso se observa lo que una literatura denomina «emprender femenino» o «despertar femenino». Expresiones que remiten al descubrimiento del «talento femenino» considerado como un activo específico tanto de las economías domésticas como de las economías extradomésticas y que constituye una estrategia de aprovechamiento o explotación de rasgos de género, basándose en su naturalización económica y social. Naturalización que permite eludir el análisis de la organización interna de las empresas familiares, y bajo el supuesto de utilidad conjunta dentro de la familia. En los establecimientos de turismo rural la relación con la actividad se adopta de acuerdo con una marcada división sexual del trabajo, de acuerdo a los requerimientos de la economía doméstica y a la contingencia del riesgo. Contingencia que constituye la esencia de la empresa familiar y que justifica tanto el beneficio empresarial, por el riesgo asumido, como la especialización de género y que es la razón que condiciona que las mujeres se concentren en la esfera doméstica o actividades laborales feminizadas.

P.- ¿Qué le sugiere la palabra trabajo y trabajo doméstico? R.- Que todo es trabajo, y que el doméstico es muy duro. P.- ¿Se puede compatibilizar ser madre y crear una empresa? Si crees que es posible. R.- Evidentemente, yo lo he hecho. P.- Entonces ¿crees que sería más fácil compatibilizar esto si en vez de una empresaria fueses una trabajadora? R.- Sí, por las horas, lo que te decía antes, una empresaria tiene el problema que ha de tirar adelante, tiene muchas ventajas, pero también tiene muchas desventajas, ha de tener muchas más preocupaciones que un trabajador, dependiendo de qué trabajador, si es un trabajador que tiene un alto cargo, esto hay, comporta lo mismo, como aquel que dice, ¿no? P.- Se suele decir que las mujeres tienen más capacidades psicológicas que ayudan a la intercomunicación con los empleados, ¿cree que esto es cierto? R.- Yo creo que sí, no tengo trabajadores en ese caso, pero yo creo que sí. P.- Vale. ¿Es cierta la

relación que hay entre la mujer y el tamaño inferior de una empresa? ¿Cree que es generalizable esta afirmación? ¿La dimensión de las empresarias es inferior a la de los hombres? R.- Hombre, actualmente puede ser que sí, pero yo creo que..., como los hombres no se espabilen en un futuro quizás será al revés. Es que sólo hay que ver, profesiones como ahora la nuestra, magistrados, yo cuando entré en la administración de justicia era impensable encontrar una magistrada, una juez, y hoy casi es impensable encontrar un juez. P.- ¿Pertenece a alguna asociación de mujeres empresarias? R.- No. P.- En general ¿el horario de su vida cotidiana queda condicionado por las necesidades de su cónyuge, de su hijo o de otros familiares? R.- Hombre, mi vida cotidiana es el trabajo y queda condicionado por el horario que me marcan en el trabajo, y después tienes que compaginar horarios, ahora ya no, porque mis hijos son grandes, pero quiero decir hasta ahora vas condicionado por tu horario de trabajo, si trabajas fuera de casa. En el caso de las casas rurales una de las ventajas que tiene es ésta porque puedes, porque tú cuando te conviene... [Mujer, 41 años, casada, estudios secundarios].

6. Conclusión

Hemos cuestionado la figura del «emprender femenino» que se deriva de la simple observación de la titularidad formal de los establecimientos rurales. Al respecto, tal y como se deriva de las entrevistas en profundidad realizadas, la titularidad formal por parte de las mujeres en estos establecimientos no evita que el poder de decisión sobre su creación y las principales líneas estratégicas de su gestión resida en los varones. Hemos verificado que las relaciones sociales patriarcales son las que hacen posible la viabilidad de los establecimientos rurales, y es que la reproducción de las relaciones de género se produce en el mundo rural en la actualidad en el marco de la incorporación de la mujer al trabajo y de la mercantilización de las actividades domésticas. La doble jornada hace preferible un negocio con la menor carga de trabajo posible, como los apartamentos «llaves en mano» o «bed & breakfast», con horarios de atención al público muy reducidos y que puedan abrir o cerrar sus puertas al público durante meses o incluso años de acuerdo con las responsabilidades familiares que se siguen atribuyendo a la mujer. La situación de las mujeres respecto al mercado de trabajo constituye, pues, un elemento clave. Sólo su relación discontinua o precaria respecto al empleo conduce a rupturas laborales con la creación de los establecimientos rurales estudiados. Además, el trabajo femenino constituye una mano de obra que no llega a ser retribuida directamente, sino que las plusvalías pasan a ser propiedad de la familia y administradas, mayoritariamente, por el varón.

Respecto al papel de la variable género en la organización del trabajo, hemos de considerar que el trabajo femenino se desarrolla como trabajo autónomo, con una motivación que radica tanto en la permanencia en el mercado de trabajo como convertir las tareas reproductivas en productivas y remuneradas. Las relaciones de producción no se producen entre roles bien definidos de empleador y empleado, pese a la retórica del trabajo colaborador, sino entre mujeres y maridos, padres e hijos, etcétera. El control al que se orienta la gestión del servicio, por tanto, supera en este caso las meras rela-

ciones sociales que se dan con objeto de la producción y convierte la dimensión gerencial y laboral de la gestión en un mecanismo menos eficiente de control que los mecanismos tradicionales de organización del ámbito reproductivo fundados en las relaciones patriarcales.

Bibliografía

- ALBERDI, I. (1996). «Nuevos roles femeninos y cambio familiar», en García de León, M. A.; Ortega, F. García de Cortazar, M., *Sociología de las mujeres españolas*, Editorial Complutense, Madrid.
- ALVESSON, M. Y BILLING, Y.D. (1997). *Understanding Gender and Organizations*, Sage Publications, Londres.
- BECKER, G. (1981). *A Treatise on the Family*, Harvard University Press.
- BRUNET, I. Y ALARCÓN, A. (2005). *¿Quién crea empresas? Redes y empresarialidad*, Talasa ediciones, Madrid.
- BRYAN, B. (1991). «Ecotourism on Family Farms and Ranches in the American West», en Whelan, T. (ed.) *Nature Tourism: Managing for the Environment*, Island Press, Whashington. Cánoves (1994);
- CÁNOVES, G.; GARCÍA RAMÓN, M.D. (1995). «El turismo rural, alternativa o complemento de la agricultura: Las mujeres motores de la transformación», *El Campo*, 133: 221-238.
- CÁNOVES, G.; VILLARINO, M. (2000). «Turismo rural en Portugal. Las mujeres piezas clave para «recibir y servir»», en García Ramón, M.D.; Baylina, M. (eds.) (2000), *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*, Oikos-Tau, Vilassar de Mar.
- CARRASCO, C. (1999). «Introducción: Hacia una economía feminista», en Carrasco, C. (Ed.), *Mujeres y economía*, Icaria, Barcelona.
- CUERVO, A. (2003). «La creación empresarial. De empresarios y directivos», en Genescà, E.; Urbano, D.; Capelleras, J. L.; Guallarte, C. y Vergés, J. (Coords.), *Creación de empresas. Entrepreneurship*, Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.
- DURÁN, M. A. (2000). «La aportación de las mujeres rurales a la economía: trabajo visible e invisible», en Congreso europeo de mujeres rurales, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- GALLO, M. A. (1997). *La empresa familiar*, Biblioteca IESE de Gestión de Empresas, Barcelona.
- GÁLVEZ, L. (2004). «Logros y retos del análisis de género en la historia económica de la empresa», *Información Comercial Española*, 812: 77-98.
- GARCÍA RAMÓN, M.D. (1994). *Mujer y agricultura en España. Género y contexto regional*, Oikos-Tau, Vilassar de Mar.
- GARCÍA RAMÓN, M.D.; BAYLINA, M. (2000). *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Oikos-Tau, Vilassar de Mar.
- 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.
- GHERARDI, S. (1995). *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*, Sage Publications, Londres.
- LICKORISH, L. Y JENKINS, C. (2000). *Una introducción al turismo*, Editorial Síntesis, Madrid.
- MOLINA, C. (2004). «Madre inmaculada, virgen dolorosa. Modelos e imágenes de la madre en la tradición católica», en De la Concha y Osborne, R. (Coords.), *Las mujeres y los niños primero. Discursos de la maternidad*, Icaria, Barcelona.
- MORA, G. (1999). «Familias monoparentales: Desigualdades y exclusión social», en Tezanos, J.F. (ed.), *Tendencias en desigualdad y exclusión social*, Editorial Sistema, Madrid.
- OCDE (1998). *Fostering Entrepreneurship*, OCDE Publications, París.
- PADAVIC, I. Y RESKIN, B. (2002). *Women and Men at Work*, Pine Forge Press, Londres.
- PÉREZ, J. A. Y CHINCHILLA, M. N. (1995). *La mujer y su éxito*, Eunsa, Pamplona.
- PETERS, T. (2002). *Las mujeres arrasan en el mundo empresarial*, Ediciones Nowtilus, S. L., Madrid.
- REQUENA, M. (1998). «Familia y cambio social en las sociedades avanzadas», en Tezanos, J.F. y Sánchez Morales, R. (editores), *Tecnología y sociedad en el nuevo siglo*, Editorial Sistema, Madrid.
- ROMERO, M. (dir.) (1990). *La actividad empresarial femenina en España*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

- SAMPEDRO, R. (1996). *Género y ruralidad. Las mujeres ante el reto de la desagravación*, Instituto de la mujer, Madrid.
- SAMPEDRO, R. (2004). «Emprendedores rurales: el sujeto pendiente», Comunicación presentada al VIII Congreso Español de Sociología, Alicante.
- SOLÉ, C. Y PARELLA, S. (2005). *Negocios étnicos. Los comercios de los inmigrantes no comunitarios en Cataluña*, CIDOB, Barcelona.
- VILLARINO, M.; CÁNOVES, G. (2000). «Turismo rural en Galicia: sin mujeres imposible». En García Ramón, M.D.; Baylina, M. (eds.), *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*, Oikos-Tau, Vilassar de Mar:
- ZABALA, I. (1999). «Un viaje a través del tiempo: 30 años de pensamiento económico feminista en torno al desarrollo», en Carrasco, C. (Ed.), *Mujeres y economía*, Icaria, Barcelona.

