

## Estudio comparativo de las brechas de género en cuatro países mediterráneos

### Comparative study of gender gaps in four mediterranean countries

DOI: 10.34140/bjbv4n1-001

Recebimento dos originais: 25/11/2021

Aceitação para publicação: 03/01/2022

#### Hayet Kerras

Doctoranda en Ciencias Económicas, Empresariales y Jurídicas / Escuela Internacional de Doctorado /  
Universidad Politécnica de Cartagena / Departamento de Economía de la Empresa  
Dirección: ETSIA-UPCT, Paseo Alfonso XIII, 48, 30203, Cartagena (Murcia), España  
Correo electrónico: hayet.kerras@edu.upct.es

#### María Dolores de-Miguel Gómez

Catedrática de Universidad (Profesora Honorífica) / Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica  
/ Universidad Politécnica de Cartagena / Departamento de Economía de la Empresa  
Dirección: ETSIA-UPCT, Paseo Alfonso XIII, 48, 30203, Cartagena (Murcia), España  
Correo electrónico: md.miguel@upct.es

#### RESUMEN

Promocionar la igualdad de género en el mercado de trabajo representa unos de los fundamentos que permiten el desarrollo socioeconómico de todos los países que les consiguen. La tecnología juega un papel imprescindible para el logro de esta paridad, y permite una ventaja competitiva a las empresas que las integran. Desafortunadamente, a pesar del crecimiento del uso de las tecnologías, varios estudios alarman sobre la escasez de habilidades en esta área y sobre todo para las mujeres, lo que les limita en el desarrollo de sus carreras y provoca un desequilibrio en la retribución de sus capacidades. El objetivo de este estudio es definir los elementos que influyen en la creación de las desigualdades profesionales, y por consecuencia, en las salariales, en cuatro países mediterráneos, que son: Francia, España, Marruecos y Argelia, y, también, analizar el impacto que tiene la adopción de la tecnología sobre esta brecha salarial de género.

**Palavras-chave:** Igualdad de género, techo de cristal, desigualdad en la remuneración, acceso y uso a las tecnologías de información y comunicación.

#### ABSTRACT

Promoting gender equality in the labor market represents one of the foundations that allow the socioeconomic development of all the countries that achieve them. Technology plays an essential role in achieving this parity and allows a competitive advantage to the companies that comprise them. Unfortunately, despite the growth in the use of technologies, several studies are alarming about the shortage of skills in this area and especially for women, which limits them in the development of their careers and causes an imbalance in the remuneration of their abilities. The objective of this study is to define the elements that influence the creation of professional inequalities, and consequently, wage inequalities, in four Mediterranean countries, which are: France, Spain, Morocco and Algeria, and, also, analyze the impact that technology adoption has on this gender pay gap.

**Keywords:** Gender equality, glass ceiling, inequality in remuneration, access and use of information and communication technologies.

## 1 INTRODUCCIÓN

Las mujeres han disfrutado de avances sustanciales en el empleo y la educación en las últimas décadas, pero todavía hay espacio para el progreso que se confirma a través de segregaciones ocupacionales y brechas salariales.

En estos últimos años, se han observado varias desigualdades de género en la determinación de los salarios, por parte de los empleadores para puestos idénticos. Estas segregaciones se han observado también en otras etapas de la vida de una mujer, desde alejarla de la educación científica y tecnológica hasta cargarla con responsabilidades domésticas que impiden su capacidad para trabajar largas horas en profesiones exigentes. La Unión General de Trabajadores (Romero y Varela, 2018) indica que la brecha salarial de género en los puestos tecnológicos ha aumentado un 2,5% en 2017 con respecto a 2016.

Según Barad (2007), algunos factores interactúan de tal manera que carreras profesionales que deberían basarse en el mérito y la capacidad individual ofrecen salarios diferentes para hombres y mujeres. En efecto, la brecha salarial constituye la punta del iceberg de las desigualdades, ya que se puede cuantificar, al contrario de otras desigualdades como las segregaciones ocupacionales horizontales y verticales (el techo de cristal) que se definirán más adelante en el marco teórico. En este sentido, el Grant Thornton (2015) estima el porcentaje de mujeres con posiciones directivas en el mundo al 19%.

Según la OIT (2018), las mujeres, en todo el mundo, ganan de promedio al mes un 20% menos que los hombres por trabajos de igual naturaleza. La misma fuente indica que la brecha salarial no desaparecerá hasta dentro de 71 años y eso, solo, en el caso que se adopten medidas para estrechar esta brecha.

La igualdad salarial de género es un derecho contemplado en la Directiva Europea 5006/54/CE (Comisión Europea, 2020) que contempla que, para un mismo puesto de trabajo, se tiene que atribuir el mismo valor independientemente del sexo de asalariado.

El acceso a las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) constituye hoy en día una de las mayores barreras que impiden que las mujeres accedan al mercado del trabajo, que aporten valores económicos a la sociedad, y que gocen de una autonomía financiera, como sus cónyuges y otros miembros de la familia de género masculino.

También, Sánchez-Vidal (2016) indica que la falta de confianza en las propias competencias, entre ellas las tecnológicas, conduce a una brecha salarial dado que las mujeres piensan que son menos válidas que sus partner masculinos.

En este sentido, la OMC (2017) ha indicado que el uso de computadoras, en el lugar de trabajo, ha sido el factor principal de cambios en los salarios de los trabajadores calificados en comparación con los salarios de trabajadores sin habilidades.

Esta dependencia mutua nos lleva a adivinar la complementariedad que puede existir entre la brecha salarial de género y la brecha digital de género, y constituye el objetivo principal de nuestro trabajo

de investigación, que considera la situación de cuatro países mediterráneos vecinos; dos de entre ellos europeos (Francia y España) y los dos otros magrebís (Marruecos y Argelia).

La elección de estos cuatro países se debe principalmente a la relación histórica que han tenido, ya que ambos países de la orilla norte del mediterráneo han tenido responsabilidades en los dos países de su orilla sur, lo que ha hecho que tengan una cultura muy común y distinta al mismo tiempo.

En este artículo se analiza cómo estas culturas influyen en la situación laboral, generando una brecha de género, en la concentración de la brecha salarial y, sobre todo, cómo la brecha digital de género impacta en el logro de puestos mejor remunerados. Para ello se ha estructurado el presente trabajo, comenzando con la presentación de un marco teórico que define de manera general los diferentes tipos de brechas de género: laboral, digital y salarial, y los elementos causantes, luego se presenta el vínculo que existe entre la tecnología y la brecha salarial, en tercer lugar, se hace un análisis comparativo entre los cuatro países elegidos, en término de brecha digital, brecha salarial y brecha laboral. Por último, se presentan algunas recomendaciones, como conclusiones de los resultados de este análisis.

## 2 MARCO TEÓRICO

### 2.1 DEFINICIÓN Y CAUSAS

Aunque las diferentes sociedades van desarrollándose, dejando atrás algunas desigualdades sociales y culturales, aún quedan muchos aspectos por cambiar. Entre estos aspectos se destacan los estereotipos en la concepción de los trabajos femeninos y masculinos, condicionados por las capacidades físicas de cada género y por sus responsabilidades familiares, lo que acaba impidiendo que las mujeres lleguen a puestos directivos.

Según la Comisión Europea (2014 a), *la brecha salarial de género* representa el promedio de las diferencias entre los ingresos brutos por hora de trabajadores y trabajadoras. Por ingresos brutos se refiere a las pagas que se abonan directamente a un asalariado antes de que se aplique cualquier deducción sobre la renta o para la seguridad social. Este mismo informe declara que las mujeres de la Unión Europea perciben, por término medio, un 16% menos por hora que los hombres, y señala que esta brecha existe aún a pesar de que el género femenino obtiene mejores resultados académicos que el género masculino.

Goldin (2019), indica que esta desigualdad salarial se mide cuantificando los ingresos de todas las mujeres que han trabajado un año a tiempo completo en un país y de todos los hombres en la misma situación, estableciéndose un promedio para cada una.

Sallé y Molpeceres (2010), definen este concepto como la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres ocupados, en todos los sectores, todas las ocupaciones, todas las edades y todas las modalidades de contratación.

Las diferencias salariales de género se reflejan en los elementos fijos o variables del salario, relativos al nivel de formación, la experiencia, la antigüedad, las funciones realizadas, el nivel de

responsabilidad, el tipo de contrato o jornada, etc.

Según Jabbaz *et al.* (2019) la brecha salarial se calcula tomando en consideración todos los componentes de la nómina, sean fijos o variables, que se producen a lo largo del año y se dividen entre el tiempo trabajado (días en el año multiplicados por las horas en la jornada).

Es importante diferenciar entre la discriminación salarial, que aparece cuando ya se ha accedido al puesto de trabajo, y las otras formas de discriminación laboral de género como las de acceso al empleo o a ciertos puestos de trabajo, que se califica como discriminación previa.

Cabe subrayar que la brecha salarial no penaliza solo las mujeres en la edad de trabajar, sino más bien tras la jubilación, ya que genera pensiones más bajas que las de los hombres y un mayor riesgo de pobreza (Comisión Europea, 2014, a). En esta línea, la Secretaría de Estado encargada de la igualdad entre mujeres y hombres, en Francia (2017), indica que, a pesar de una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y una reducción de la brecha de género en la Unión Europea, las pensiones de las mujeres siguen siendo significativamente más bajas que las de los hombres en Europa.

Estas brechas, entre los salarios de hombres y mujeres, existen incluso cuando otros factores, incluida la experiencia, los roles, la ubicación y la educación, están controlados. En este sentido, Osuna y Rodríguez (2015), indican que: *“las mujeres y los hombres todavía tienden a trabajar en diferentes tipos de trabajo y suelen concentrarse en diferentes sectores de actividad. Por otro lado, dentro del mismo sector y/o de la misma empresa, las mujeres desempeñan ocupaciones de menor valor y peor remuneración”* (pp.36). Además, hay que tener en cuenta que en muchas ocasiones las mujeres tienen que aceptar ocupaciones de mayor flexibilidad laboral para equilibrar las necesidades del trabajo y la familia, lo que ha venido a denominarse la doble o triple jornada, que incrementa la desigualdad de oportunidades y agrava la segregación laboral.

A parte de estas desigualdades indirectas, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2018), indica la existencia de otro tipo de discriminaciones salariales, que son más directas, y que acontece cuando el género femenino percibe menos remuneración que el género masculino en el desempeño del mismo trabajo dentro de la misma empresa.

Se habla de discriminación directa cuando las mujeres cobran menos que los hombres por la realización del mismo trabajo, debido a una infravaloración del trabajo realizado por el género femenino. Este tipo de segregaciones es uno de los que menos encontramos en el día de hoy, aunque siga existiendo en el mercado laboral.

Otros autores, señalan que la brecha salarial de género se debe a que las mujeres tienen trayectorias interrumpidas y sujetas a discontinuidades, que ralentizan el desarrollo de sus carreras (González y Pérez, 2002; Sallé y Molpeceres, 2010; González Ramos, 2014 y 2017).

Según la hipótesis del capital humano de Becker (1975), el nivel educativo, la experiencia laboral y la capacitación en el trabajo son determinantes poderosos de la productividad y, de hecho, de los ingresos

individuales. La experiencia en el mercado laboral influye en la determinación del salario, lo que perjudica a las mujeres que tienen interrupciones laborales, por causa de la maternidad, la lactancia, las responsabilidades del cuidado de los niños y de las personas mayores.

En realidad, la combinación entre el tiempo de trabajo remunerado (ámbito público) y no remunerado (ámbito privado, doméstico) representa, también, un obstáculo que provoca el acceso de los hombres a los empleos mejores (Osuna y Rodríguez, 2015).

Efectivamente, la brecha salarial está relacionada con la segregación ocupacional horizontal y vertical (Petersen and Morgan, 1995; June and Carnoy, 2019), y tiene un impacto directo en la conciliación entre el trabajo y otras obligaciones personales que recaen en las mujeres. De hecho, la mujer al no recibir el mismo salario que el hombre y tener más responsabilidades, nunca encontrará un equilibrio de conciliación, ya que los ingresos no le permiten cubrir los costes de cuidado de niños y/o guarderías, servicios de limpieza, inversión en equipos electrónicos, etc., para poder trabajar el mismo tiempo que los hombres. Por ello, la segregación ocupacional horizontal referencia la asignación de roles impuesto por la división sexual del trabajo, fomentando la incorporación del género femenino en los sectores sanitarios, sociales, educativos, administrativos y comerciales (Rubio, 2008). Mientras que, por segregación vertical, se hace referencia a las limitaciones invisibles que impiden las mujeres moverse en la jerarquía corporativa y que se define también como “El Techo De Cristal” (Anker, 1998).

Asimismo, en muchos casos la brecha salarial de género se debe a la elección de las mujeres de trabajar en jornada parcial, lo que conlleva salarios inferiores a los de los trabajadores de jornadas completas. Jabbaz *et al.* (2019), indican en esta línea que la brecha salarial de género es mayor cuando las mujeres que tienen hijos que cuando no los tienen, dado que las mujeres ocupan mayoritariamente aquellas profesiones vinculadas al cuidado como la educación, la sanidad, los trabajos sociales y domésticos y no elijan carreras científicas o de ingeniería que proponen mejores salarios y mejor consideración social. Sallé y Monpeceres (2010), también insisten en que las mujeres prefieren sectores de baja productividad y, por lo tanto, peor retribuidos. De hecho, Babcock *et al.* (2017), señala, en uno de sus estudios, sobre la distribución de tareas en la organización empresarial, que a las mujeres se les pide más veces que se presenten voluntarias en aquellas tareas que no conllevan remuneración ni reconocimiento y aceptan en más ocasiones que sus compañeros este tipo de encargos. El autor indica que este tipo de tareas no facilita la promoción y tienen unas consecuencias directas en su salario.

Otros factores como la movilidad geográfica y la disponibilidad para viajar, o para hacer horas extra, también impactan en la determinación del salario y, de hecho, crean una brecha salarial entre las mujeres y los hombres aun ocupando el mismo puesto. Generalmente, los empleadores no toman en consideración los aspectos sociales que impiden las mujeres en asumir estas responsabilidades profesionales como la falta de conciliación.

González Ramos (2017), indica, por otro lado, que la diferencia salarial se debe a la duración de

la jornada laboral que difiere según en género, debido a la conciliación, que no permite a las mujeres hacer horas extra, o hace que opten para jornadas laborales con menor horas de trabajo e incluso a aceptar una rebaja salarial. En efecto, la brecha salarial está estrechamente relacionada con la segregación ocupacional, y tiene un impacto directo sobre la conciliación entre el trabajo y las otras obligaciones personales que sufren las mujeres. En este sentido, el informe del UGT (2017), señala que la falta de políticas de igualdad en el empleo incrementa la brecha salarial.

En realidad, los sindicatos juegan un papel determinante en la lucha contra la brecha salarial, ya que son responsables de la defensa de la igualdad de género en el mercado laboral, a través de convenios que determinan las condiciones de fijación justa de las retribuciones.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que existe una correlación positiva entre el nivel educativo y la participación laboral, sobre todo, entre las mujeres. Así, la participación laboral femenina aumenta cuanto mayor es el nivel de estudios, especialmente cuando son universitarias, mientras que la de los hombres es alta, independientemente del nivel educativo (CES, 2016).

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2018), indica que los estereotipos de género influyen en la creación de una brecha salarial de género, ya que retroalimentan una serie de principios hegemónicos que actúan de manera consciente e inconsciente en la toma de decisiones y la cotidianidad de las mujeres, por ejemplo, en su selección de carrera educativa y profesional, limitando sus oportunidades y obstaculizando su entrada en algunos sectores. Estos estereotipos provocan por otro lado, la ausencia de las referentes femeninas e invisibilizan la presencia de las mujeres en sectores como el de la tecnología.

## 2.2 ¿QUÉ RELACIÓN EXISTE ENTRE LA TECNOLOGÍA Y LA BRECHA SALARIAL?

La utilización de las TICs por las mujeres al igual que los hombres, les puede abrir varias puertas de formación y participación laboral. Lo que puede aminorar las brechas, entre ellas la brecha salarial, ya que determina quién se quedan fuera y quién se queda dentro de la sociedad.

June and Carnoy (2019), apuntan a que, la educación superior en ciencia tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) es imprescindible para capacitar a las mujeres y cerrar las brechas en oportunidades de empleo e ingresos. Xue y Larson (2015), afirman esta teoría, e indica que el crecimiento rápido del sector de la tecnología tendría que permitir a las mujeres, con escasa representación en las STEM, luchar contra las diferencias salariales de género, y a título de ejemplo señala que, en el campo del desarrollo del software, ofrece grandes posibilidades de lograr altos salarios.

También, Acemoglu (2002), señala que, la inversión en la tecnología afecta a la brecha salarial por dos razones principales: primero, por diferenciar entre el capital calificado y no calificado, y segundo, por traer incorporadas mejoras tecnológicas sesgadas a favor del trabajo calificado.

Por su lado, Castells *et al.* (2004) comenta que, las TICs juegan un papel importante a la hora de

determinar el salario medio de una economía, condicionado por la productividad. En efecto, las personas más formadas en tecnología están más dispuestas a asumir puestos más técnicos y, de hecho, con salarios más altos. Desde otro ángulo, Iglesias *et al.* (2010) expone que, el nivel de estudios está positivamente relacionado con las retribuciones y señala que el salario aumenta a medida que se incrementa la formación, siendo esta influencia más intensa en las ocupaciones TIC que fuera de ellas.

Otros autores, como Borghans y Weel (2004), afirman que: “*los trabajadores más empoderados - aquellos que disponen de mayores capacidades-, se sitúan en trabajos donde las competencias informáticas son especialmente requeridas*” (pp.85-98).

En realidad, este tipo de segregaciones digitales llamadas “Brechas digitales” pueden ser causadas por discriminaciones directas, por la injusticia en los criterios de valoración de la ocupación, por las desigualdades del mercado de trabajo y los estereotipos de género (Conciliación y corresponsabilidad) y por la cultura empresarial (Osuna y Rodríguez, 2015). En algunos países, influyen otros elementos culturales y sociales.

A pesar de los avances e innovaciones tecnológicas en estos últimos años, la presencia femenina sigue siendo minoritaria en el campo de las STEM (Siglas inglesas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), lo que se repercute sobre la presencia femenina en las empresas tecnológicas y sobre todo en puestos de alta responsabilidad. Estas desigualdades se reflejan también en termino de retribución salarial, ya que las mujeres tienden a subestimar su valor en el mercado tecnológico y de hecho no negocian su salario inicial, y si negocian, no lo hacen de la misma forma que los hombres (Mateos y Gómez, 2019). En efecto, las mujeres tienden a pedir menos en este ámbito porque históricamente se les ha pagado menos y no reciben promociones al mismo ritmo que los hombres. El Banco Mundial (2016), confirma que la tecnología puede favorecer a ciertos grupos de trabajadores de acuerdo con sus calificaciones o con las tareas que realizan. En particular, la tecnología sesga a favor de la cualificación profesional, ya que, al ser un complemento a los trabajadores cualificados por aumentar su productividad, incrementando la demanda del salario, con poco o ningún efecto directo sobre los trabajadores no cualificado. Las tecnologías de la información son ejemplos típicos de cambio técnico sesgado hacia las habilidades, ya que son utilizadas más intensamente por los trabajadores cualificados que por trabajadores no cualificados. La UGT (2020) señala, a este respecto, que: “*las mujeres profesionales de la tecnología reciben salarios más bajos que los hombres por el mismo cargo en la misma compañía*”.

Cabe resaltar que los trabajos tecnológicos están creciendo mucho más rápido que el empleo en general y están considerados como los trabajos del futuro. Hired (2018), indica que el 63% de las propuestas de remuneraciones son más altas para el género masculino que para el género femenino en el sector de las TICs, para el mismo puesto y la misma compañía. Como ya se ha comentado anteriormente, y según este estudio, la depreciación del valor femenino en el mercado tecnológico es lo que les limita en el momento de negociación del salario inicial, que se estima al 6% menos que los hombres. Por otro lado,

Womensalia (2018) señala que el 66% de las empresas de telecomunicaciones europeas no cuentan con mujeres entre sus directivos. Aunque el sector de las tecnologías ofrece mejores oportunidades laborales (Comisión Europea, 2016), el abandono de las carreras profesionales tecnológicas, por parte de las mujeres, se hace sentir más en este campo. Esto se explica por las dificultades financieras e impactan en la elección de carrera profesional. Por lo cual, cerrar la brecha de género en el sector digital y reconocer la profesionalidad por medio del salario, se imponen como buenas estrategias para captar el talento femenino en el sector.

### 3 ANÁLISIS DE LOS DATOS

En este apartado se comparan tres tipos de brecha: la brecha digital, la brecha laboral y la brecha salarial. Para ello, se van a utilizar los datos de varias fuentes primarias y secundarias, entre ellas la base de datos de Our World Data, el World Economic Forum, The Economist Intelligence Unit y el Data Reportal, que recogen de una forma homogénea y fiable la información para los cuatros países estudiados.

#### 3.1 LA BRECHA DIGITAL

Con el fin de medir la magnitud de la brecha entre mujeres y hombres en la tecnología, se va a analizar la relación que tienen el indicador de innovación, que clasifica los resultados de innovación de 130 países con más de 80 indicadores y el indicador de brecha de género que mide la magnitud de la brecha entre mujeres y hombres, en término de indicadores de salud, educación, economía y política.

En la tabla 1, se observa que, en términos de desarrollo de la innovación, Francia es uno de los líderes mundiales ya que ocupa el puesto 16, seguido por España que ocupa el puesto 29, que, aunque no es uno de los 20 principales pioneros en tecnología, está bien posicionado entre los 162 países. Banegas y Myro (2009) comentaron en este sentido que en los últimos años las empresas españolas se han desarrollado de forma significativa sobre todo en el sector terciario y han realizado grandes esfuerzos para reorganizarse e innovar. En cuanto a Marruecos y Argelia, están bastante atrasados, ocupando los puestos 74 y 113. Marruecos, está centrado en el desarrollo de otros sectores, que son los que constituyen sus principales recursos, al contrario de su vecino argelino que se concentra más en el sector de los hidrocarburos.

Por otra parte, el informe del Índice de Brecha de Género nos indica que, Francia llega al porcentaje de 77,9%, lo que la sitúa entre los países con menos diferencias entre hombres y mujeres. Este Índice analiza la división de recursos y oportunidades entre ambos sexos, en 149 países, y mide el tamaño de la brecha de género en la participación en la economía y en el mundo del trabajo calificado, en la política, en el acceso a la educación y en la esperanza de vida. En cuanto a España, tiene una brecha de género del 74,6%, situándose en el puesto 29. Marruecos, a diferencia de estos dos países, tiene un porcentaje de 60,7%, lo que lo sitúa entre los países con mayores diferencias de género (posición 137). Finalmente, el

porcentaje de brecha de género en el caso de Argelia es del 62,9%, lo que lo sitúa en la posición 128. Argelia, que está 2,2 puntos por delante de Marruecos, también se encuentra entre los países con mayor brecha de género.

Tabla 1. Comparativa Entre El Indicador De Innovación Y La Brecha De Género (2018)

País	Indicador de Innovación		Indicador de brecha de género	
	Rango	Puntuación	Rango	Índice de brecha
Francia	16	54.25	12	77.90%
España	29	47.85	29	74.60%
Marruecos	74	31.63	137	60.70%
Argelia	113	23.98	128	62.90%

Fuente: Elaboración propia a partir del World Economic Forum (2020)

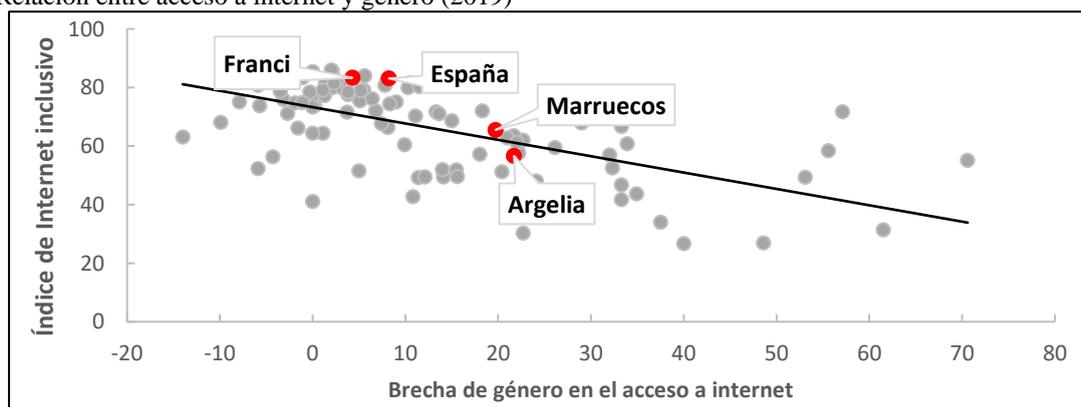
Esta relación entre tecnología y género se puede determinar de una manera más específica, teniendo en cuenta dos elementos esenciales de la digitalización, que son **el acceso a internet y el acceso a móvil**. Los datos de este estudio han sido elaborados por la empresa “The Intelligence Internet Index”, encargado por “Facebook”, cuyo objetivo fue medir el acceso a internet. El índice evalúa el desempeño de muchos países en cuatro categorías: accesibilidad, asequibilidad, relevancia y preparación, y en nuestra investigación solo tendremos en cuenta los siguientes dos elementos de accesibilidad.

Tabla 2. Medición del acceso a internet y móvil (2020)

País	Disponibilidad (%)	Asequibilidad (%)	Relevancia (%)	Preparación (%)
Francia	78,9	92,7	87,0	65,5
España	79,3	89,0	83,2	80,8
Marruecos	67,5	60,2	75,4	53,7
Argelia	56,1	59,7	56,2	50,7

Fuente: Elaboración propia a partir de The Economist Intelligence Unit (2020)

Figura 1. Relación entre acceso a internet y género (2019)

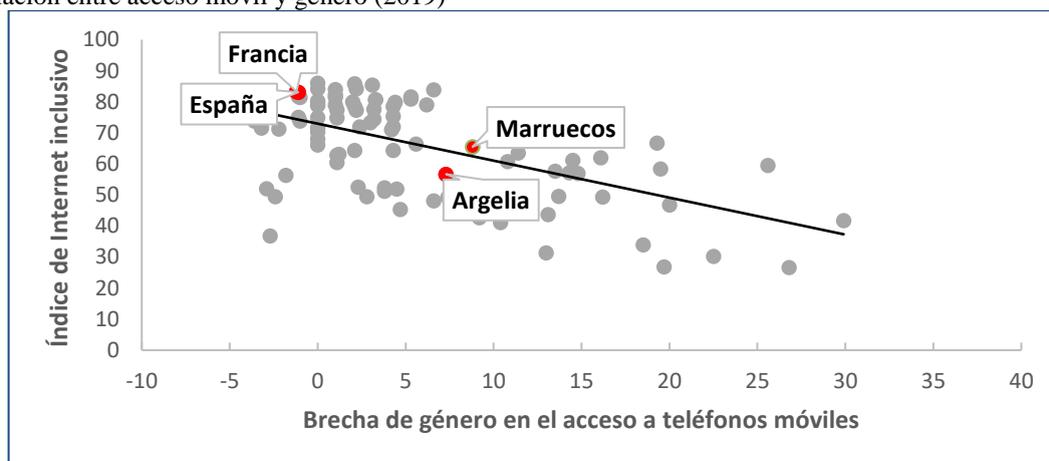


Fuente: elaboración propia a partir de the economist intelligence unit (2020)

La figura 1 muestra claramente la diferencia entre los cuatro países en términos de acceso a Internet, según género. En primer lugar, se observa que Argelia predomina esta brecha de acceso, siendo su fractura de género superior a las demás, seguida por Marruecos, que, según los resultados anteriores, está más desarrollado en términos de innovación que su vecino Magrebí, pero con mayores desigualdades de género. Por otro lado, se destaca que España y Francia se posicionan por encima de la línea por tener menos brecha en el acceso a Internet y formar parte de los líderes tecnológicos.

Los resultados son exactamente los mismos en el caso del acceso al teléfono móvil, que esquematizados a continuación (Figura 2) en el que se puede observar que Francia y España ocupan la misma posición entre los líderes, a diferencia de Marruecos que está un poco por debajo pero siempre por encima de la línea divisoria, y Argelia se queda por debajo de la línea, con una leve diferencia en la brecha en comparación con Marruecos.

Figura 2. Relación entre acceso móvil y género (2019)



Fuente: Elaboración propia de The Economist Intelligence Unit (2020)

Esta desigualdad observada, en el caso de Argelia y Marruecos, se debe a varios factores: políticos, sociales y culturales, que hacen que los dos países magrebís se queden al margen. Entre estos factores se pueden citar las guerras y colonizaciones, que han hecho que los países dieran prioridad a otros problemas en lugar de centrarse en el desarrollo de sus sociedades, la lucha contra las desigualdades y en su propio desarrollo económico. En efecto, las mujeres en ambos países siempre han vivido en la sombra de los hombres que les protegen (padres, hermanos, maridos, y hasta tíos y abuelos en algunos casos). Su autonomía e independencia financiera y social data de hace pocas décadas, y aún les queda camino para lograr una igualdad total. En este sentido, Casballo *et al.* (2018) indican que la manutención es un derecho que tiene la esposa y una obligación para el marido establecido en la ley islámica y en las disposiciones de las varias leyes árabes, ya que considera que la relación conyugal es en sí mismo un motivo para que exista manutención y que incluye la pensión alimenticia, vestimenta, tratamientos médicos, vivienda, y todos los elementos de primera necesidad. Esta situación no fomenta la autonomía de las mujeres y su

dependencia financiera.

En término económico y especialmente tecnológico, ambos países han dado prioridad a otros sectores de actividad tras las guerras, lo que les permitió reanudar con un escaso nivel económico y sin desarrollo integral del resto de sectores, aunque en Marruecos se está logrando poco a poco esta diversidad. Martín (2000), apoya esta teoría e indica que desde 1974 la economía argelina se califica sin exagerar como una economía petrolizada, dado que la mayoría de los ingresos se deben a la exportación de los hidrocarburos que representan la fuente principal del país. También El Mossali (2002) indica que Marruecos ha desarrollado varios proyectos de diversificación que consisten en la promoción de productos autóctonos, a fin de generar ingresos complementarios.

La diferencia observada en Francia o España se debe, por un lado, al margen de tiempo que han tenido para desarrollar sus economías, y también a las estrategias de fomento del desarrollo económico y social emprendidas por la Unión Europea, que les condiciona a lograr objetivos comunes de desarrollo.

Estas diferencias en termino de tecnología se pueden observar en otros elementos de las TICs, como las redes sociales, o las herramientas de pago por internet (Ver tabla 3).

Tabla 3. Comparativa de las redes sociales y otros datos digitales (2020)

	Francia		España		Marruecos		Argelia	
<b>Población</b>	65.20 Millones		46.75 Millones		36.69 Millones		43.45 Millones	
<b>Audiencia en Instagram</b>	18.00 Millones		16 Millones		4.90 Millones		4.90 Millones	
	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
	53.6%	46.4%	54.6%	45.4%	45.8%	54.2%	43.8%	56.3%
<b>Audiencia en Snapchat</b>	21.25 Millones		4.60 Millones		3.75 Millones		3.65 Millones	
	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
	54.6%	45.0%	72.7%	26.3%	67.2%	31.1%	60.1%	37.5%
<b>Audiencia en Twitter</b>	7.45 Millones		7.50 Millones		669.0 Mil		846.5 Mil	
	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
	26.2%	73.8%	37.4%	60.6%	34.1%	65.9%	30.1%	69.9%
<b>Audiencia en LinkedIn</b>	19.00 Millones		13 Millones		2.70 Millones		2.30 Millones	
	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
	47.0%	53.0%	47.4%	52.6%	33.7%	66.3%	30.1%	69.9%
<b>Audiencia en Facebook</b>	31.00 Millones		21.00 Millones		16.00 Millones		20.00 Millones	
	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
	51.6%	48.4%	52.9%	47.1%	37.1%	62.9%	36.9%	63.1%
<b>Conexión móvil</b>	65.53 Millones		54.11 Millones		43.35 Millones		49.48 Millones	
	100%		116%		118%		114%	
<b>Usuarios de Internet</b>	58.03 Millones		42.40 Millones		25.32 Millones		22.71 Millones	
	89%		91%		69%		52%	
<b>Usuarios de redes sociales</b>	39.00 Millones		29.000 Millones		18 Millones		22.00 Millones	
	60%		62%		49%		51%	
<b>Tiene tarjeta de crédito</b>	41%		54%		0.2%		6%	
	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
	41%	41%	50%	58%	0.1%	0.3%	4%	8%
<b>Ha hecho una compra por internet</b>	67%		65%		2.0%		4.6%	
	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
	67%	68%	62%	69%	0.9%	3.2%	2%	9%

Fuente: Elaboración propia a partir del DataReportal (2020)

 Nota: **F**= género Femenino. **M**= género Masculino

En la tabla 3 se puede apreciar que los detentores franceses y españoles de cuentas en las redes sociales (Instagram, Snapchat, Twitter, LinkedIn, y Facebook) son más numerosas que los marroquíes y argelinos. Por otro lado, se observa que las francesas y españolas tienden más que los hombres a manejar las redes Instagram, Snapchat y Facebook, mientras que los hombres franceses y españoles predominan en las redes sociales Twitter y LinkedIn. Esto se puede explicar por los roles femeninos y masculinos impuestos en la sociedad, que hacen que las mujeres estén más dedicadas a los roles de cuidado de los niños y personas mayores, y de hecho se interesan más a los contenidos que se publican en estas tres redes sociales y que se relacionan más con la salud, el bienestar y otras actividades sociales. Mientras que los hombres, por gozar de más tiempo libre y por tener menos responsabilidades y por consecuencia más ambiciones de llegar a puestos de alta dirección, se encuentran más pendientes de las informaciones de empleo, formaciones, desarrollo de habilidades e informaciones políticas. Garcia (2007) subraya el importante papel que juegan las redes sociales al permitir el acceso a la información y la diversificación

de los contactos (networking) y de hecho aumenta la probabilidad de ser candidato en un puesto de trabajo.

En el caso de Marruecos y Argelia, la tendencia es bastante diferente, se observa que las mujeres están menos presentes en casi todas las redes sociales, excepto en Snapchat, y que los hombres predominan en el resto. Esto se explica por las actitudes machistas y tradicionales de los hombres magrebís, que hacen que las mujeres tengan la entera responsabilidad de limpieza, cocina, cuidado de familia, además del trabajo fuera de casa para las que trabajan, lo que les quita todo tiempo de ocio y reduce la presencia en las redes sociales. También, se puede explicar esta diferencia por el rol financiero que tienen los hombres en esta zona, y que hace que tengan más poder monetario y accesibilidad a las herramientas tecnológicas.

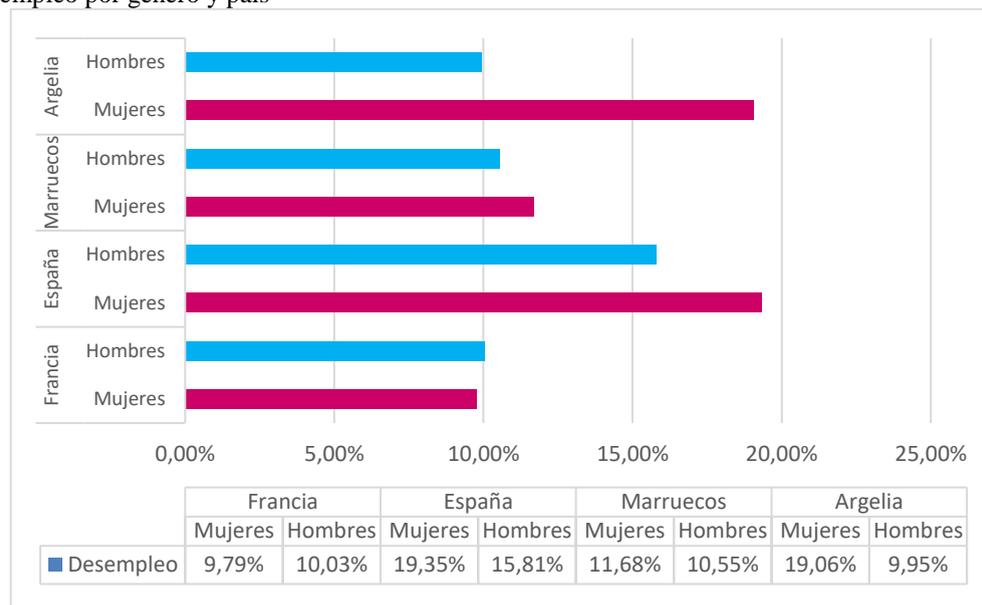
De hecho, se observa una brecha de género muy visible entre los cuatro países en término de acceso a las tarjetas bancarias o de compra por internet. Es sorprendente que más del 40% de las mujeres tienen tarjeta bancaria, tanto en Francia como en España, y menos del 10% las tienen en Marruecos y Argelia. Por tanto, se nota una diferencia muy relevante en cuanto al género (ver tabla 2). En Francia cumple con una igualdad total en este punto, mientras que España hay menos mujeres que hombres que las tienen, con escasa diferencia, en comparación con los dos países magrebís donde la tasa de uso es muy muy baja, pero representa el doble entre los géneros (a favor de los hombres).

De la misma manera hay una brecha muy grande entre los países de las dos orillas del mar Mediterráneo en término de compra por internet. Una vez más se observa una casi igualdad de género en Francia, una diferencia moderada a favor de los hombres en el caso de España, y diferencias sorprendentes en el caso de Marruecos y Argelia, donde los hombres que compran por internet representan el triple o el cuádruple de las mujeres. Estos resultados reflejan la prioridad que se da al sector tecnológico en cada país, pero también la necesidad de sensibilización hacia la igualdad de género en este ámbito y en otros en los países magrebís.

### 3.2 LA BRECHA LABORAL

Este segundo apartado tiene como objetivo medir y comparar el grado de igualdad en el mercado de trabajo en los cuatro países, empezando por el elemento de base que es el desempleo (Ver figura 3).

Figura 3. El desempleo por género y país



Fuente: Elaboración propia a partir de Our world data (2020)

En la figura 3, se observa que la tasa de desempleo de las mujeres argelinas y españolas son las más altas de los cuatro países, no obstante, en el caso de Argelia, las mujeres desempleadas representan el doble de los hombres desempleados. Este porcentaje es bastante relevante, y se explica por la cultura tradicional que predomina en muchos pueblos del país, donde las mujeres prefieren quedarse en casa a cuidar a los niños y a las personas mayores en vez de integrar el mundo laboral. También, se justifica por la década negra (periodo de terrorismo) que ha vivido Argelia entre 1989 y 2001, que ha impuesto a las mujeres el quedarse en casa, ya que era bastante peligroso salir a la calle. También la FIAPP (2005) indica que, aunque legalmente la mujer no tiene impedimento de integración del mercado laboral en Argelia, la realidad es que las tradiciones sociales limitan las mujeres en termino de trabajo y especialmente cuando este trabajo debe desarrollarse en una población distinta a la que residen. Esta misma fuente, indica que, por causa de la alta tasa de paro entre las mujeres argelinas, muchas se han encontrado obligadas a optar por el trabajo precario en el sector informal (se calcula que una quinta parte de los trabajadores del sector informal son mujeres), sin ningún tipo de protección laboral o social y con una remuneración muy baja, y que otras han elegido la opción del trabajo autónomo a través de la creación de microempresas, pero que encuentran muchas dificultades de financiación por desconocimiento de los procesos.

En España la tasa de paro de las mujeres es muy elevada, pero sobrepasa la de los hombres en solo 3 puntos. Esta tasa, se puede explicar por el impacto que ha tenido la crisis económica hace una década sobre la población española. Gálvez y Rodríguez (2013), comentan que la crisis financiera y económica española del 2007 no solo ha tenido impacto desigual entre las mujeres y los hombres, sino que ha creado procesos económicos desiguales en término de género, especialmente en la dinámica del reparto del trabajo remunerado y no remunerado.

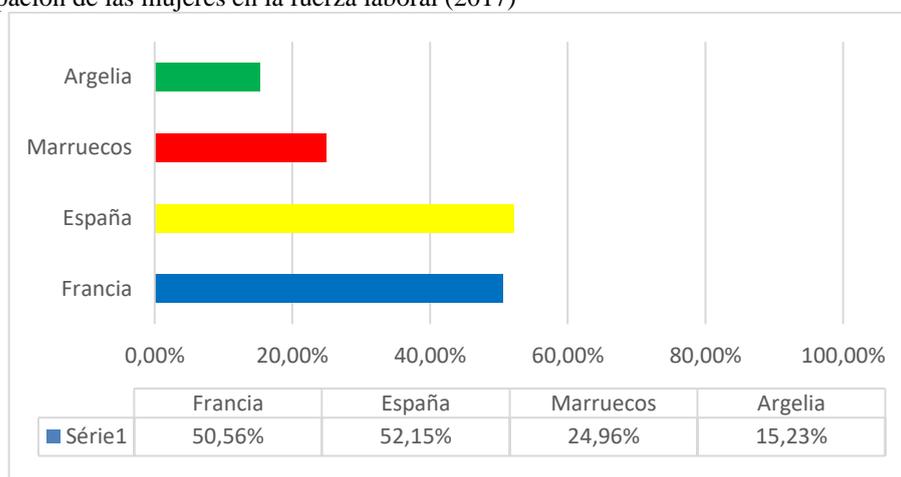
En el caso de Marruecos, se observa que el desempleo de las mujeres es alto, pero no mucho más que el de los hombres, esto se explica por la implicación de las mujeres marroquíes en el mundo rural que equilibra un poco la presión social que vive la mujer en un mundo tradicional. A este respecto, Akkari Abdeljalil, investigador de la evolución de los sistemas educativos en el mundo árabe, indica en una entrevista al periódico “La Información” (2011) que: “Las mujeres son mayoritarias en las universidades del Magreb, pero la tasa de desempleo de las mujeres con diploma universitario es el doble que la de los hombres. Hay avances, pero siguen existiendo desigualdades.”

En lo que se refiere a Francia, se nota que es el único país donde las tasas de desempleo son casi iguales, y van en favor de las mujeres. En efecto, este país ha conseguido lograr varios de los objetivos de desarrollo sostenible, y entre ellos el tema de la igualdad.

Es importante señalar, que estas estadísticas no reflejan totalmente la realidad, sino solo la realidad de las personas registradas como desempleadas.

A continuación, en la figura 4, se puede observar la tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral.

Figura 4. La participación de las mujeres en la fuerza laboral (2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de Our world data (2020)

En esta figura 4, se refleja claramente la implicación de las mujeres españolas y francesas en los mercados laborales, en comparación con la de las marroquíes o argelinas. En efecto, la tasa de participación del género femenino en la fuerza laboral en los dos países europeos representa el doble de la fuerza laboral femenina marroquí y más que del triple de la argelina.

Con el fin de analizar con más detenimiento estas tasas y explicar las razones de esta diferencia, a continuación, se exponen los datos que determinan la evolución entre 1992 y 2019 de la fuerza laboral femenina repartida por distintas edades.

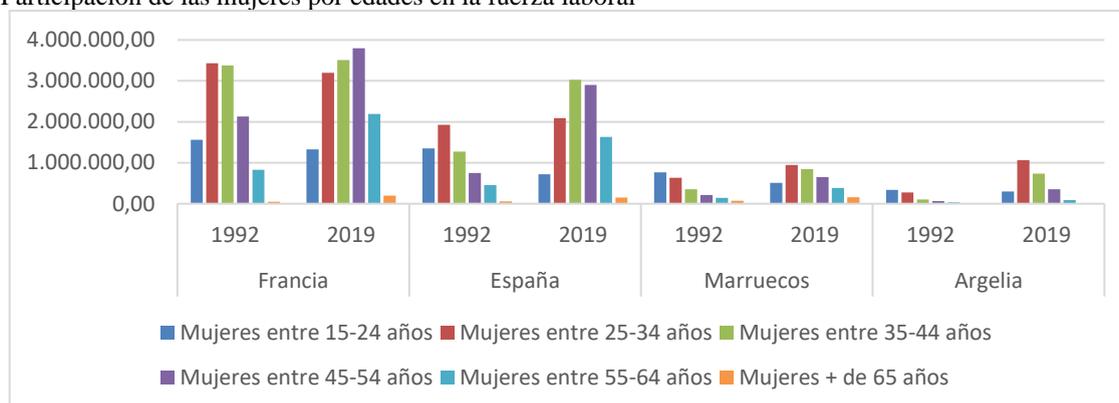
Tabla 4. Participación de las mujeres por edades en la fuerza laboral

Participación por edades	Francia		España		Marruecos		Argelia	
	1992	2019	1992	2019	1992	2019	1992	2019
15-24 años	1.560.000	1.330.000	1.350.000	723.592	768.395	507.452	335.949	295.240
25-34 años	3.430.000	3.200.000	1.930.000	2.090.000	634.245	944.067	278.714	1.060.000
35-44 años	3.380.000	3.510.000	1.270.000	3.030.000	355.691	844.169	102.864	737.123
45-54 años	2.130.000	3.800.000	751.795	2.900.000	214.745	651.822	63.276	353.924
55-64 años	829.457	2.190.000	454.556	1.630.000	146.904	383.542	33.825	89.241
+ de 65 años	53.182	197.281	54.471	152.515	71.739	162.230	5.216	14.276
<b>Total</b>	<b>11.382.639</b>	<b>14.227.281</b>	<b>5.810.822</b>	<b>10.526.107</b>	<b>2.191.719</b>	<b>3.493.282</b>	<b>483.895</b>	<b>2.254.564</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de Our world data (2020)

Las diferencias por edades, años y países se reflejan a continuación en la figura 5.

Figura 5. Participación de las mujeres por edades en la fuerza laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de Our world data (2020)

En la figura 5, se destaca una diferencia clara de la implicación de las mujeres en el mercado laboral entre los cuatro países, predominando la fuerza laboral femenina en Francia, seguida por España.

En el caso de Francia, se puede ver que en el año 1992 las mujeres de entre 25 y 44 años estaban más presentes en el mercado laboral, mientras que, en 2019, las mujeres entre 45 y 54 años sobresalen en el mercado laboral. Este resultado demuestra que, a lo largo de los años, Francia ha podido conservar su política de integración de las mujeres, ya que los puestos de trabajo son los mismos que predominaban en 1992 y han seguido trabajando hasta el 2019, sin olvidarse de abrir nuevos puestos de trabajo para las nuevas generaciones.

En el caso de España, se observa una evolución importante, aunque no llega a competir con la situación francesa. En el año 1992, fue las categorías jóvenes (25-34 años y 15-24 años) las que

predominaba como fuerza laboral, mientras que, en el año 2019, son las categorías de los 35-44 años y 45-44 años quien encabezan el mercado laboral. Esto demuestra que igual que Francia, España ha invertido en el desarrollo de sus actividades económicas, ofreciendo más empleo y conservando su fuerza laboral durante los años.

Hay que resaltar que, según los resultados presentados anteriormente sobre la adopción de la tecnología por parte de Francia y España, estos países tienen capacidad material y humana para desarrollar su economía y alargar las ofertas de trabajo e implicar a las mujeres. También, hay que señalar que cómo las mujeres de estos dos países gozaban con mayores capacidades tecnológicas, han podido seguir la evolución y la transformación empresarial y persistir en el mundo laboral.

Por otro lado, se observa que en el caso de Marruecos la edad joven (15-34 años) es la predominante en 1992, mientras que la categoría de los 25-44 años es la que encabeza el mercado en el 2019. Se nota una evolución mínima de la integración de las mujeres en el mundo laboral. Cierta similitud ha sucedido en Argelia, con predominio de la misma categoría de edades en los años 1992, pero la evolución no ha sido muy grande, y la integración de las mujeres es mínima.

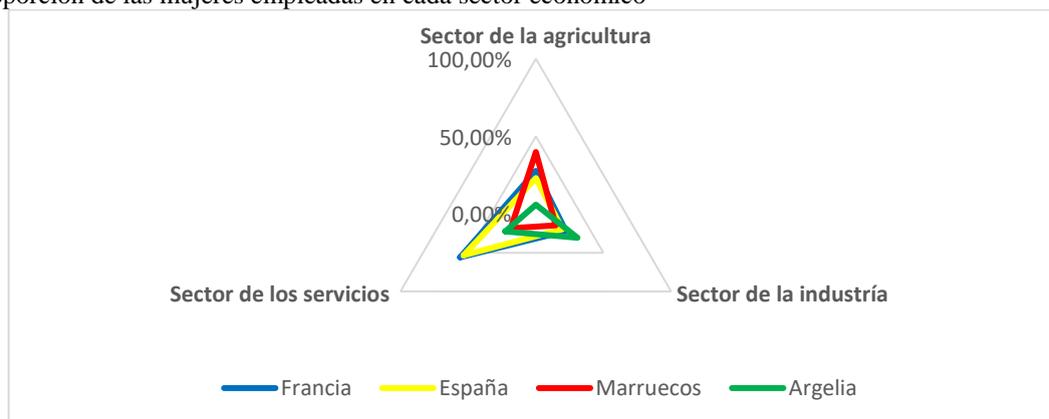
A continuación, se va a comparar la implicación de las mujeres en tres sectores distintos, que son la agricultura, la industria y los servicios.

Tabla 5. Proporción de las mujeres empleadas en cada sector económico

	Francia (2016)	España (2016)	Marruecos (2012)	Argelia (2016)
<b>Sector de la agricultura</b>	27,70%	23,07%	39,86%	5,95%
<b>Sector de la industria</b>	22,19%	19,60%	14,70%	30,77%
<b>Sector de los servicios</b>	55,96%	53,38%	18,50%	22,63%

Fuente: Elaboración propia a partir de Our world data (2020)

Figura 6. Proporción de las mujeres empleadas en cada sector económico



Fuente: Elaboración propia a partir de Our world data (2020)

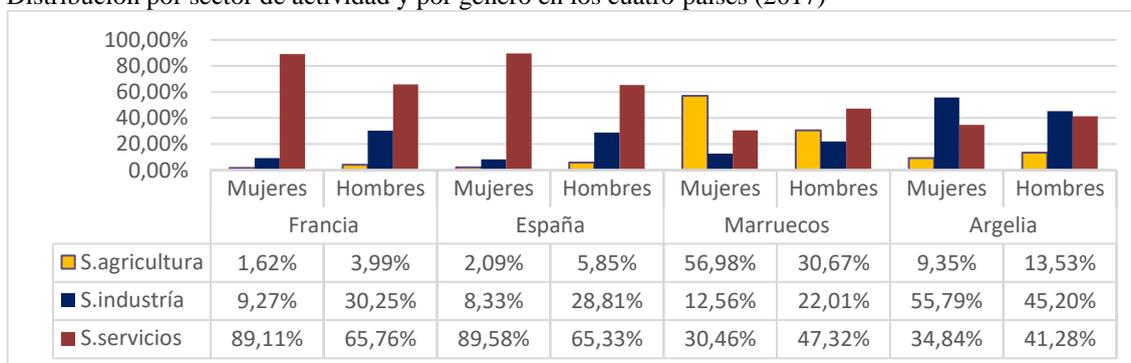
En esta primera parte del análisis de los sectores, podemos observar que las mujeres francesas están más presentes en los sectores de los servicios, igual que las mujeres españolas, estas estadísticas se justifican por el desarrollo de sectores como los tecnológicos, educativos y sanitarias, donde las mujeres se encuentran con mejores horarios de trabajo y sin necesidad de hacer horas extra que les impactan en la conciliación entre la vida profesional y personal. Mientras que las marroquíes están más presentes en el sector de la agricultura, y eso se debe a las facilidades y a las políticas que favorecen la integración de las mujeres rurales en el mundo de trabajo, como la creación de cooperativas de mujeres productoras de aceite de argán, que pasó de unos pocos cientos de mujeres en 1999, a más de 4000 en 2012 (Faouzi, 2015), y se va desarrollándose hasta el día de hoy.

No obstante, Berlanda (2013) señala que la mujer marroquí realiza la mayor parte de los trabajos domésticos y agrícolas y también administra la economía familiar, aunque todo ello sin percibir remuneración alguna.

Por otro lado, se destaca que las mujeres argelinas están más presentes en el sector de la industria, que ha conocido altos desarrollos en estos últimos años. Esto se justifica también por la preferencia de las argelinas de trabajar en empresas públicas que se orientan principalmente hacia la industria, y eso por tener horario de trabajo menos cargado que los otros sectores.

A continuación, en la figura 7 se puede apreciar la diferencia entre la orientación de las mujeres y los hombres en término de sectores de actividad.

Figura 7. Distribución por sector de actividad y por género en los cuatro países (2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de Our world data (2020)

En esta figura, se observa que en el sector de la agricultura en tres de los cuatro países predomina la presencia masculina, a excepción de Marruecos donde la tasa de las mujeres es mucho más alta que la de los hombres.

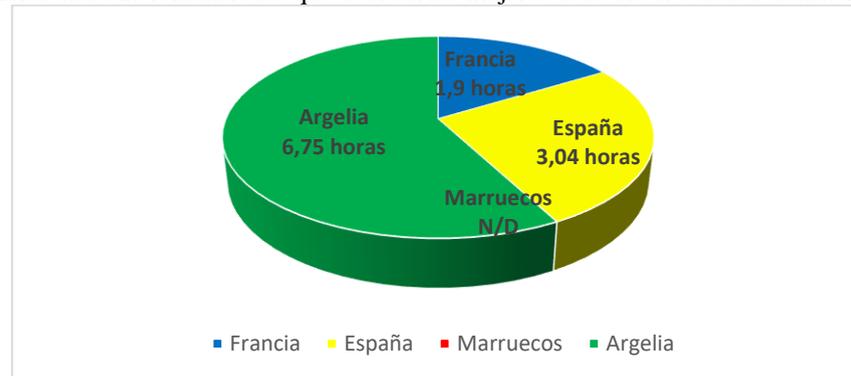
Por otro lado, en el sector de la industria, se observa más presencia femenina en comparación con la masculina solo en Argelia, al contrario de los otros países donde la que predomina es la masculina.

Por último, en el caso del sector de los servicios, la presencia femenina sobresale en Francia y España, al contrario de Marruecos y Argelia donde resalta la presencia masculina.

### 3.3 LA BRECHA SALARIAL

Para terminar el análisis, se compara en este apartado la brecha salarial de género en los cuatro países, empezando por la estimación del número de horas no remuneradas de trabajo en el hogar.

Figura 8. Número de horas extra no remuneradas que dedican las mujeres cada día al cuidado doméstico (2014)



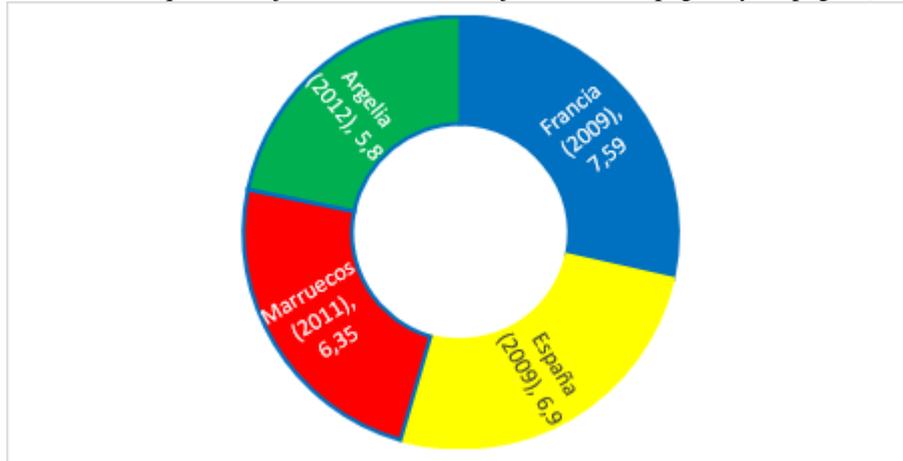
Fuente: Elaboración propia a partir de Our world data (2020)  
Nota: N/D= No disponible

En la figura 8, se puede analizar únicamente entre la situación de tres países, ya que la información en el caso de Marruecos es no disponible. En esta comparativa, se nota que el número de horas dedicadas por las mujeres argelina al cuidado no remunerado es de 6.75 horas, y es la cantidad horaria más alta entre los tres países. Esto se debe a que las mujeres argelinas tienen más responsabilidades en el ámbito doméstico, ya sean en termino de cuidado a los niños, padres o personas mayores, dado que la cultura de llevar a las personas mayores a centros dedicados al cuidado no es muy común en este país. Por otro lado, se puede observar que el número de horas de cuidado en España es de 3.04 horas, cantidad más elevada que sus vecinas francesas, que dedican solo 1.9 horas más que los hombres.

Desafortunadamente, la información no existía para el caso de Marruecos, pero esta fuente indica que, en la región del MENA Medio Oriente y Norte de África), la brecha tiende a ser mayor, ya que las mujeres dedican un promedio más de 5 horas de trabajo de cuidado no remunerado por día, mientras que los hombres menos de una hora.

De la misma forma, se puede evaluar a continuación el tiempo promedio dedicado por parte de las mujeres al trabajo doméstico pagado y no pagado que corresponde a los años variantes entre 2009 y 2011 dependiendo del país.

Figura 9. Tiempo promedio diario que las mujeres dedican al trabajo doméstico (pagado y no pagado)



Fuente: UN (2017)

En la figura 9 se observa que la carga de trabajo doméstico remunerado y no remunerado de las mujeres es más alta en el caso de Francia que los demás países, este porcentaje esta seguido por España, y luego Marruecos, y por último por Argelia.

Esta situación se puede justificar por el hecho de que, en los países magrebís, varias familias viven bajo el mismo techo, ósea que cuando se casan los hijos, siguen viviendo con sus familias (padres, hermanos y hermanas), por lo cual la carga de trabajo se reparte entre varias mujeres de la misma familia y no requiere tanto tiempo como el caso de que en el hogar haya una sola mujer que tiene que asumir todas las tareas.

A continuación, en la tabla 5 se resumen varios elementos comparativos de la participación económica y de las oportunidades que se ofrecen en cada país.

También se puede observar que en termino de rango de participación económica y oportunidades, Francia ocupa el puesto más avanzado (65), seguida por España (72), luego por Argelia (138) y para terminar por Marruecos (146).

Tabla 5. Comparativa de la participación económica y de las oportunidades (2020)

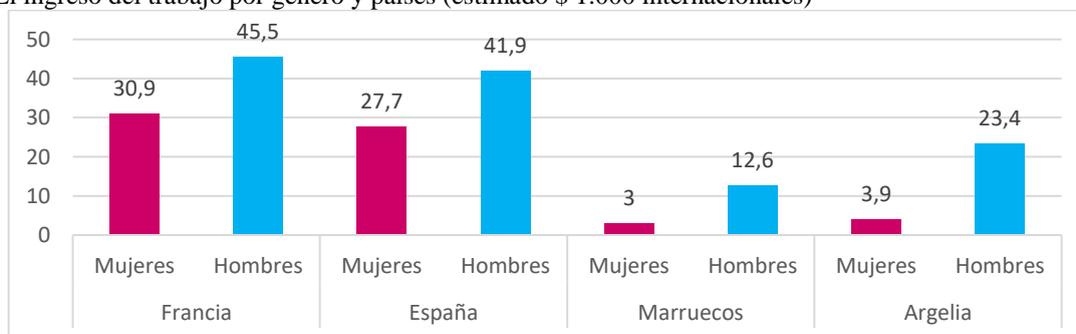
		Participación económica y oportunidades	Tasa de participación de la fuerza laboral, (%)	Igualdad salarial, 1-7	Ingreso del trabajo (1.000\$)	Legisladores, altos funcionarios y gerentes, (%)	Trabajadores profesionales y técnicos, (%)
Francia	<b>Rango</b>	<b>65</b>	<b>45</b>	<b>127</b>	<b>47</b>	<b>59</b>	<b>1</b>
	<b>Puntuación</b>	<b>0,69</b>	0,89	0,53	0,68	0,53	1
	<b>Promedio</b>	<b>0,58</b>	0,66	0,61	0,50	0,36	0,76
	<b>Mujer (M)</b>		67,50	nd	<b>30,90</b>	34,50	50,80
	<b>Hombres (H)</b>		75,80	nd	<b>45,50</b>	65,50	49,20
	<b>M/H</b>		0,89	3,69	0,68	0,53	1,03
España	<b>Rango</b>	<b>72</b>	<b>54</b>	<b>115</b>	<b>55</b>	<b>73</b>	<b>74</b>
	<b>Puntuación</b>	<b>0,68</b>	0,87	0,56	0,66	0,47	0,98
	<b>Promedio</b>	<b>0,58</b>	0,66	0,61	0,50	0,36	0,76
	<b>Mujer (M)</b>		68,80	nd	<b>27,70</b>	32,10	49,40
	<b>Hombres (H)</b>		78,90	nd	<b>41,90</b>	67,90	50,60
	<b>M/H</b>		0,87	3,90	0,66	0,47	0,98
Marruecos	<b>Rango</b>	<b>146</b>	<b>144</b>	<b>71</b>	<b>142</b>	<b>138</b>	<b>122</b>
	<b>Puntuación</b>	<b>0,40</b>	0,31	0,66	0,24	0,15	0,55
	<b>Promedio</b>	<b>0,58</b>	0,66	0,61	0,50	0,36	0,76
	<b>Mujer (M)</b>		23,10	nd	<b>3,00</b>	12,80	35,60
	<b>Hombres (H)</b>		74,90	nd	<b>12,60</b>	87,20	64,40
	<b>M/H</b>		0,31	4,59	0,24	0,15	0,55
Argelia	<b>Rango</b>	<b>138</b>	<b>150</b>	<b>4</b>	<b>150</b>	<b>141</b>	<b>89</b>
	<b>Puntuación</b>	<b>0,46</b>	0,22	0,82	0,17	0,11	0,92
	<b>Promedio</b>	<b>0,58</b>	0,66	0,61	0,50	0,36	0,76
	<b>Mujer (M)</b>		16,40	nd	<b>3,90</b>	9,90	47,80
	<b>Hombres (H)</b>		73,40	nd	<b>23,40</b>	90,10	52,20
	<b>M/H</b>		0,22	5,71	0,17	0,11	0,92

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del World Economic Forum (2020)

Se observa de manera clara la diferencia en el ranking entre los países del norte del mar mediterráneo y los del sur que se quedan atrás otra vez. Esta diferencia es visible en término de acceso a altos puestos y a puestos técnicos, lo que justifica la aparición de una brecha salarial, justificada en la mayoría del tiempo por razones de conciliación.

Por otro lado, se observan otras diferencias que llaman la atención, relativas a la remuneración por género que resumimos en el gráfico siguiente.

Figura 10. El ingreso del trabajo por género y países (estimado \$ 1.000 internacionales)



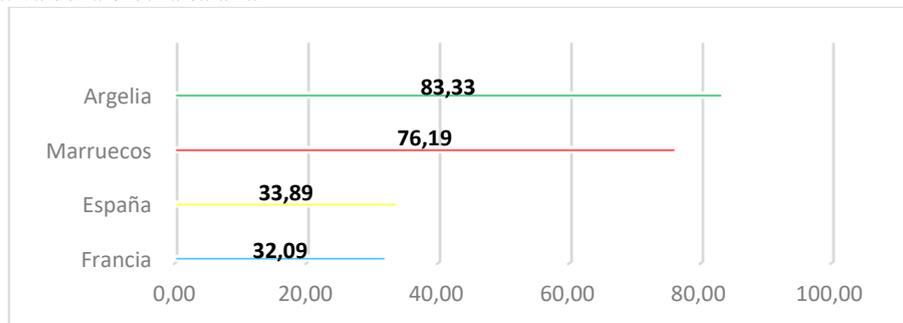
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del World Economic Forum (2020)

En la figura 10, se destaca una diferencia muy visible en termino de ingresos entre los dos países europeos y los dos países magrebís, y aún más en termino de género en los cuatro países.

Siguiendo la definición de la Comisión Europea (2014), que define “**La brecha salarial de género**” es el promedio de las diferencias entre los ingresos brutos por hora de trabajadores y trabajadoras. Podemos calcularla como siguiente:

$$\text{Brecha salarial de género} = \frac{\text{salario del hombre} - \text{salario de la mujer}}{\text{salario del hombre}} \times 100$$

Figura 11. Comparativa de la brecha salarial



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del World Economic Forum (2020)

En efecto se observa una brecha salarial de género en los cuatro países, pero más visible en el caso de Marruecos y Argelia. Esta brecha está relacionada con el grado de desarrollo de los países y con la adopción tecnológica y la preparación técnica de los habitantes de cada país y especialmente, la de las mujeres.

También, hay que subrayar el rol que juegan las legislaciones nacionales en asegurar un equilibrio salarial de género. En este sentido, la ley francesa sobre la igualdad salarial entre mujeres y hombres establece la obligación de negociación colectiva en torno a la igualdad de género, y ha endurecido con sanciones a las PYMES si no respetan sus obligaciones respecto esta igualdad, lo que contribuye en la eliminación de las brechas en el país (Comisión Europea, 2014, b).

#### 4 CONCLUSIONES

A la luz de la comparativa de este estudio se confirma la existencia de una relación entre la brecha salarial, la laboral y la brecha digital de género, ya que sin recursos financieros no se puede lograr la equidad en término de acceso, uso y aprovechamiento de las TICs (costes de formación, de adquisición de la infraestructura, de la conectividad, etc.) y al revés, sin manejo de la tecnología no se puede conseguir el nivel educativo y las habilidades necesarias para ocupar los mismos puestos que los hombres y gozar de las mismas ventajas retributivas en el mercado de trabajo.

Nuestro estudio comparativo nos llevó también a ver cómo los países bien posicionados en término

de tecnología como Francia o España han logrado superar o llegar a una casi igualdad laboral y salarial en comparación con los dos otros países magrebís que se encuentran al margen, por causa de los factores socioeconómicos y culturales que les han retrasado.

También, esta investigación nos lleva a reevaluar la importancia de implicar a las mujeres en el ámbito profesional, permitiéndoles las mismas ventajas y oportunidades que los hombres. En este sentido, Grant Thornton (2017) indica que la diversidad es fundamental para que una empresa tenga éxito ya que la complementariedad entre ambos géneros favorece la preparación ante cualquier situación.

Por ello, es fundamental fijar el reto de sortear las barreras estructurales y asegurar un equilibrio salarial, a través del fomento de la conciliación personal y profesional. En efecto, las estrategias empresariales deben de potenciar los valores humanos y aprovecharse de los avances tecnológicos para que puedan ser un aliado que garantice la diversidad, la inclusión y el logro de valores económicos añadidos.

El teletrabajo podría ser citado como alternativa para muchas empresas, ya sea en Europa o en el Magreb, ya que permite gozar de un amplio abanico de beneficios, como la flexibilidad horaria, la flexibilidad geográfica, la eliminación del estrés, una mejor organización, y otros puntos positivos. En esta línea, El Instituto de la Mujer (2011), ha señalado que el teletrabajo ayuda a que las personas con cargas familiares trabajen la jornada completa y les evite las reducciones horarias que conllevan una disminución en el salario.

Luchar contra la brecha salarial no es tarea fácil, pero se puede lograr con la implicación de todos los actores de la sociedad, a través de la garantía de un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo en el trabajo y la creación de una cultura inclusiva en todas las empresas.

Capacitar las mujeres para que sean capaces de asumir más responsabilidades y revisar los procesos de reclutamiento, contribuiría a sanear las políticas de recursos humanos de todo tipo de exclusión y segregación.

La implicación de las inspecciones de trabajo también es imprescindible para el logro de una equidad laboral, ya que pueden sancionar las desigualdades y recompensar las empresas que fomentan la paridad de género en los procesos de formación, reclutamiento y promoción. Se tiene que sensibilizar a todos los equipos de trabajo, sobre la importancia de la integración de las mujeres, y fomentar distintos estilos y modelos de liderazgo.

Igualmente, hay que promocionar la presencia de mujeres con perfil técnico, e implementar proyectos para incentivar que más mujeres jóvenes cursen estudios relacionados con disciplinas de ingeniería, construcción, tecnología, ciencias y matemáticas.

Por último, se puede indicar que un trato igualitario de los empleados en la empresa influye en su fidelización y su rendimiento (Bienestar en la sociedad y calidad en el trabajo), en consecuencia, genera ganancias a la empresa y al país entero.

## REFERENCIAS

- Acemoglu, D. (2002). Technical change, inequality, and the labor market. *Journal of Economic Literature* 40 (1), 7-72.
- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva, International Labor Organisation (ILO): 401-416. ISBN-10: 922109524X.
- Babcock, L; Recalde, M.P; Vesterlund, L; Weingart, L. (2017). Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability. *American Economic Review*, 107 (3). DOI: 10.1257/aer.20141734.
- Banegas, J.; Myro, R. (2009). Impacto de las Tecnologías de la Información en la Economía Española, *Revista de estudios regionales*. Málaga, Spain, 86, 239-259
- Banco Mundial. (2016). *Les dividendos du numérique: rapport sur le développement dans le monde 2016*. Link: <https://bit.ly/3hOtcXy>
- Barad, K. (2007). *Meeting the Universe Halfway. Quantum Physics and the Entanglement of Matter and Meaning*, Inglaterra: Duke University Press.
- Berlanda. (2013). *Mujer rural y cambios socio-económicos en Marruecos. Las implicaciones de género ante la llegada del turismo a una comunidad bereber*. *Quaderns de la Mediterrània*, 18-19, p 263.
- Becker, G. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*, second edition, (NBER Books). p.23
- Borghans, L.; Weel, B. (2004). "Are computer skills the new basic skills? The Returns to Computer, Writing and Math Skills in Britain. *Labour Economics*, vol. 11. Issue 1.
- Casballo, D.L.R.M; López, C.A; Pajarín, G.M. (2018). *Acciones estratégicas en igualdad de género en Norte de África y Oriente Medio: Avances legislativos en violencia contra las mujeres y derecho de familia*. AECID. Link: <https://bit.ly/2RCnigz>
- CES (2016). *La participación laboral de las mujeres en España*, Colección Informes 05/2016, Madrid, Consejo Económico y Social de España.
- Comisión Europea. (2014 a). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Link : <https://bit.ly/39ocbQF>
- Comisión Europea. (2014 b). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Link: <https://bit.ly/2GX34Ms>
- Comisión Europea. (2016). *Women in the digital age*. Link: <https://bit.ly/39spZJC>
- Comisión Europea. (2020). *Evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the treaty principle on « equal pay for equal work or work of equal value »*. Link : <https://bit.ly/39orusq>
- DataReportal. (2020). *Digital report 2020*. Link: <https://bit.ly/2GVyFhz>
- El Mossali, J. 2000. *Políticas e iniciativas del gobierno de Marruecos para el fomento de la economía social*. *Mediterráneo Económico*, 96(4), 407-421
- Faouzi, H. (2015). *Impacto de la evolución del mercado del aceite argán sobre la arganería de Marruecos*.

Revista Geográfica de América Central, 55. 199-222.

FIAPP. (2005). Estudio sobre la situación de la mujer en el Magreb y en Turquía. Link: <https://bit.ly/2H2VH6m>

Gálvez, L.M y Rodríguez, P.M. (2013). Female employment in democratic Spain and the great recession's impact. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 32. 105-123.

García, L. 2007. Redes sociales y mercado de trabajo. *Revista hispana para el análisis de redes sociales*, 13, 1-12.

Goldin, C. (2019). Sobre la brecha entre hombres y mujeres: Los cambios son necesarios en casa y en el trabajo. Discurso en la recepción del premio Fundación BBVA del conocimiento. Bilbao. Link: <https://bit.ly/2Uq6EU0>

González García, M y Pérez Sedeño, E. (2002). Ciencia, Tecnología y Género. CTS+I: *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación*, 2: 5.

González Ramos, A.M. (2014). ¿Camuflaje o transformación? Estrategia profesional de las mujeres en carreras tecnológicas altamente masculinizadas. *Educación*, 50(1): 187-205.

González Ramos, A.M, (2017). Las mujeres en el mercado de trabajo de las tecnologías. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 159: 73-90.

Grant Thornton. (2015). Women in Eastern Europe point the way to senior management. Link: <https://bit.ly/2GZuLo0>

Grant Thornton. (2017). Women in business: Visiones diversas, soluciones conjuntas. Link: <https://bit.ly/30EIZSk>

HIRED. (2018). The estate of wage inequality in the workplace. Link: <https://bit.ly/3fZUadL>

Iglesias, C.; Llorente R.; y Dueñas, D. (2010). "Desigualdad salarial por género en el empleo de las tecnologías de la información y la comunicación: El caso español". *Revista de Economía Laboral*, Vol. 7, Nº 1, 125-151.

Instituto de la Mujer. (2011). La satisfacción de las necesidades informativas de las mujeres. Análisis de la empresa periodística desde la perspectiva de género. Link: <https://bit.ly/2zBsBY3>

Jabbaz, M.; Samper-Gras, M.T.; and Diaz, C. (2019). La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso. *Convergencia. UAEM*, nº80, mayo-agosto 2019, 1-27. Doi: <https://doi.org/10.29101/crcs.v26i80.11248>

June, P.J y Carnoy, M. (2019). The case of computer science education, employment, gender, And race/ethnicity in Silicon Valley, 1980–2015. *Journal Of Education and Work*, 32:5, 421-435. DOI: 10.1080/13639080.2019.1679728

La información. (2011). Las mujeres son mayoría en las universidades del Magreb pero su tasa de desempleo dobla la de los hombres. Link: <https://bit.ly/35vDbNJ>

Mateos, S.S y Gómez, C.H. (2019). Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico.

Ministerio de Economía y Empresa. Link: <https://bit.ly/39sct8Z>

- Martín, I. 2000. Argelia: Una economía petrolizada. Publicado en C.Hernández (dir) Estructura económica del mundo. El Maghreb y Oriente Medio, pp.101-146. R.C.Universitario “Escorial Cristina”.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2018). Brecha salarial y científica de género. Boletín Igualdad Empresa XLIV. Link: <https://bit.ly/31Yv4rc>
- OIT: Organización Internacional del Trabajo. (2018), Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso a favor de la igualdad, Memoria del Director General, Ginebra, ILC. 107/DG/I/B.
- OMC: Organización Mundial del Comercio. (2017). Rapport sur le commerce Mondial 2017: Commerce, technologie et emploi. Link: <https://bit.ly/2QOzQRv>
- Osuna, R.M y Rodriguez, G.L. (2015). Mujeres, turismo rural y brecha salarial de género. Una propuesta de investigación, acciones de fomento y sensibilización. UCOPress, Editorial Universidad de Córdoba.
- Our world data. (2020). Women’s employment. Disponible en: <https://bit.ly/3c1gyCn> (Consultado el 15/09/2020)
- Petersen, T. and Morgan, L. A. (1995). Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. *American Journal of Sociology*, 101(2), 329– 365.
- Romero, S; Varela, J. (2018). Mujer & Tecnologías. Unión General de Trabajadores (UGT). Link: <https://bit.ly/3eWGILO>
- Rubio, F. (2008). La Bastida. Desigualtats de gènere. Mercat de treball. Barcelona. Fundació Surt: 20-32.
- Sallé, M. Á y Molpeceres, L. (coords.). (2010). La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, España 2009. Madrid: Ministerio de Igualdad.
- Sánchez-Vidal, M. E. (2016). La brecha salarial desde la perspectiva de la Dirección de Recursos Humanos, estudio de las causas y posibles soluciones”, in Díaz, Capitolina y Simó-Noguera, Carles [coords.], Brecha salarial y brecha de cuidados, España: Tirant lo Blanch.
- Secretaría de Estado encargada de la igualdad entre mujeres y hombres. (2017). Vers l’égalité réelle entre les femmes et les hommes : Chiffres clés. Link : <https://bit.ly/3kcRH1o>
- The economist Intelligence Unit. (2020). The inclusive Internet Index. Link: <https://bit.ly/39dxqmr>
- UGT. (2017). La falta de políticas de igualdad en el empleo incrementa la brecha salarial. Disponible en: <https://bit.ly/2FrtA0a>
- UGT. (2020). Mujer & Tecnología. Edición 2020. Disponible en: <https://bit.ly/2EW3DoR>
- United Nations. (2017). Gender indicators. Link: <https://bit.ly/2Zwvsvm>
- Castells, M; Vilaseca, J; Lladós, J y Ficapal, P. (2004). El treball en l’economia i la societat del coneixement i "Globalització, TIC, treball i ocupació: una perspectiva internacional". Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya
- Womenalia. (2018). Las mujeres en el sector tecnológico español”. Link: <https://bit.ly/3eVD7rZ>
- World Economic Forum. (2020). Global Gender Gap Index. Link: <https://bit.ly/2E0Okey>

Xue, Y., and Larson, R. (2015). STEM Crisis or STEM Surplus? Yes, and Yes. *Monthly Labor Review*. U.S. Bureau of Labor Statistics. doi:10.21916/mlr.2015.14

Zarraga, S. (2011). Las mujeres son mayoritarias en las universidades del Magreb, pero su tasa de desempleo dobla la de los hombres. *La Información*". Link: <https://bit.ly/3klmIjS> (Consultado el 15/09/2020)