

Juventud y accesibilidad laboral en Marruecos: un análisis con perspectiva de género

Youth and labour accessibility in Morocco: a gender analysis

Mariana Gómez Vicario

Universidad de Jaén (España)

<https://orcid.org/0000-0003-0897-7214>

José David Gutiérrez Sánchez¹

Universidad de Málaga (España)

<https://orcid.org/0000-0003-0670-5426>

Antonio Pantoja Vallejo

Universidad de Jaén (España)

<https://orcid.org/0000-0001-5374-4378>

Resumen

El siguiente trabajo tiene como objetivo central analizar la percepción de un grupo de jóvenes marroquíes sobre el acceso al mundo laboral en Marruecos desde una perspectiva de género. Partiendo de una metodología mixta (cualitativa y cuantitativa) se realizaron entrevistas semiestructuradas, grupos de discusión y un cuestionario a 43 jóvenes de entre 15 y 20 años (25 hombres y 18 mujeres). La investigación contó con el apoyo de la Universidad Abdelmalek Essaâdi de Tetuán y asociaciones locales. Los resultados mostraron cómo los hombres sienten que disponen de desventajas a la hora de encontrar un empleo frente a las mujeres. Aunque se constata que los hombres disponen de mayores derechos y reconocimiento sociales, las mujeres encuentran un empleo con mayor facilidad. Sin embargo, ellas albergan mayor probabilidad de sufrir desventajas laborales y, en ocasiones, ser vistas como transgresoras de costumbres y tradiciones familiares, además de vivenciar presión social por crear una familia como actividad prioritaria frente al empleo. Entre sus conclusiones principales, el artículo expone situaciones de desigualdad social que, sobre todo, afectan a las mujeres a la hora de encontrar un empleo. Además, es posible observar cómo ante la imposibilidad de realizarse laboralmente, se cataliza la idealización y creación de un proyecto migratorio.

Abstract

The following work has the central objective of analysing the perception of a group of young Moroccans on access to the world of work in Morocco from a gender perspective. Using a mixed methodology (qualitative and quantitative), semi-structured interviews, focus groups and a questionnaire were carried out with 43 young people aged between 15 and 20 (25 men and 18 women). The research was supported by the Abdelmalek Essaâdi University of Tetouan and local associations. The results showed that men feel they are at a disadvantage when it comes to finding a job compared to women. Although men were found to have greater social rights and recognition, women found it easier to find a job. However, women are more likely to be disadvantaged at work and sometimes seen as transgressors of family customs and traditions, as well as experiencing social pressure to create a family as a priority over employment. Among its main conclusions, the article exposes situations of social inequality which, above all, affect women when it comes to finding a job. In addition, it is possible to observe how the impossibility of finding a job catalyses the idealisation and creation of a migration project.

Palabras clave / Keywords

Juventud; empleo; género; migración; dificultades; desigualdad social; familia; accesibilidad laboral.
Youth; employment; gender; migration; hardship; social inequality; family; labour accessibility.

¹ Autor de correspondencia: jdgutsan@uma.es

1. Introducción

Marruecos, en las últimas décadas, ha ido evolucionando progresivamente en lo que se refiere a cambios estructurales en áreas como economía, empleo y derechos sociales (Vallejo, 2016). Distintas han sido las reformas legales que han motivado a que el país avance en sus procesos de transformación interna (Hill, 2019). Sin embargo, al igual que otros países, en materia de igualdad, aspectos laborales y cuestiones relacionadas con el género, todavía presenta un largo camino en su desarrollo social en pro de alcanzar mayor equidad entre hombres y mujeres (Alawin & Sbitany, 2019). Su situación geográfica como punto de unión entre dos continentes, hace de Marruecos un lugar interesante en lo relativo a la economía, pero, también, en cuanto a políticas sociales como país abierto y que, a su vez, alberga tradiciones y costumbres muy consolidadas (Berriane et al., 2021). Además, los retos existentes referidos a la pobreza, emigración e inmigración y su política exterior ofrecen y requieren de avances en cuanto a igualdad que son cruciales en la consolidación de cambios laborales (Alawin & Sbitany, 2019).

El acceso a la educación, las diferencias y las posibilidades que ofrece lo urbano frente a lo rural, el mantenimiento de tradiciones, así como la economía informal, son cuestiones (entre otras) que aborda este trabajo. Dichas cuestiones se analizan desde una óptica igualitaria que trata de exponer cuestiones en pro de mejorar la situación de la mujer en cuanto a su independencia y autonomía. Estas cuestiones generan en su contexto controversias por las rígidas estructuras y pensamientos que siguen vigentes en Marruecos. Es por ello crucial, aproximarnos y observar cómo se desarrollan los cambios estructurales analizando las dificultades existentes.

El presente estudio tiene como objetivo central analizar la percepción de la juventud marroquí sobre el acceso al mundo laboral en Marruecos según el género. En este trabajo se parte de argumentaciones juveniles desde su propio contexto que tratan de dar luz a los impedimentos, pero también, a las oportunidades que pueden establecerse. La juventud tradicionalmente ha sido vanguardista en lo que respecta a cambios sociales, es por lo que se tienen en consideración sus argumentos como medio para comprender las situaciones de injusticia y desequilibrios entre hombres y mujeres más allá de las oportunidades que el país pueda ofrecer.

El artículo se estructura del siguiente modo. En primer lugar, se exponen argumentos teóricos que incitan al pensamiento reflexivo sobre la temática objeto de estudio. Seguidamente, se expone la metodología, la cual parte de un enfoque mixto. A continuación, los resultados más destacados y, por último, la discusión y conclusiones del estudio para culminar con las referencias bibliográficas.

1.2. Marruecos: entre vanguardia y tradición

La juventud en Marruecos, tanto en zonas urbanas como rurales en los últimos años, está experimentando cambios sociales y económicos que guardan una relación directa con el empleo (Lominchar, 2020; Sadik, 2017) y los cambios estructurales en el país (Gutiérrez y Diz, 2017; Saad, 2018). La progresiva incorporación de la mujer al tejido laboral plantea nuevos retos a los que la sociedad marroquí debe hacer frente con mayor profundidad, sobre todo, por los altos niveles de desempleo, las disparidades existentes en salarios entre géneros y la lucha femenina por emanciparse del hombre el cual trata de relegar (en ocasiones) a labores domésticas (Hilal y Vallejo, 2016). El acceso al empleo por parte de la mujer adquiere una doble condición, por un lado, la búsqueda de la igualdad salarial entre hombres y mujeres y, por otro lado, dejar de ser vistas como transgresoras en reiteradas ocasiones de las costumbres y normas culturales que se imponen en la conformación de una familia tradicional (Berriane y Aderghal, 2011). En las zonas urbanas, por su parte, estas cuestiones se desarrollan con menor incidencia que en las zonas rurales, sobre todo, por la posibilidad de acceso a estudios formativos superiores, realizar prácticas en empresas y poder participar en programas estatales de empleo (Pérez, 2010).

La situación de la mujer en lo relativo al empleo va más allá de disponer de una formación universitaria o de contar, en algunos casos, con la aprobación familiar para su desempeño. La mujer marroquí tiene que hacer frente, a pesar de poder contar con mayor formación que un hombre en un determinado puesto de trabajo, a salarios que se ven reducidos por su condición femenina y, en reiteradas ocasiones, a no estar dadas de alta en los sistemas de seguridad social. La precarización del empleo femenino es una problemática que se agrava aún más cuando toman parte aspectos estéticos, es decir, cuando se sitúa preferente disponer de una imagen atractiva a los conocimientos que pueda albergar (Zerrouh, 2022). La mujer marroquí no es considerada secundaria en la vida familiar sino más bien es un pilar clave en la familia. Sin embargo, el código de la familia de la ley religiosa islámica (Gómez García, y Ortega, 2020) exponía que el hombre es quien

realiza las labores de participación y representación pública. No obstante, esta cuestión no implica que las mujeres carezcan de poder o estén privadas de derechos y recursos (Lerner, 1990). En el año 2003 a iniciativa del Rey Mohamed VI alegando la evolución de los tiempos, fue aprobada por unanimidad una reforma contra la estructura patriarcal, la igualdad entre hombres y mujeres, tomando las decisiones familiares de forma conjunta (art.4), (Oulad, 2006).

Un aspecto que lucha con todo lo anterior, es la capacidad de las mujeres en tener acceso a la educación. El acceso a la educación puede permitir que las mujeres dispongan de mayores oportunidades laborales, pero esto genera controversias en aquellos sectores más desfavorecidos (De Régil, 2002). Además, e incluso disponiendo de educación superior terciaria posteriormente sigue siendo un reto ocupar puestos directivos o representación política que visualice y estimule a más mujeres en conseguir mayor igualdad.

Unido a lo anterior, es observable desde hace años, un desajuste entre las políticas públicas y las necesidades de los jóvenes (Minialai et al., 2018). La juventud en escuetas ocasiones aparece en las agendas públicas (Capote, 2014) y, cuando suele aparecer, se refleja en grupos reducidos que finalmente amplían aún más las brechas existentes entre aquellos que disponen de mejores medios económicos y sociales y aquellos que no. Posteriormente a la denominada como Primavera Árabe donde comenzaron movimientos feministas de mujeres marroquíes, generalmente de zonas rurales, muchas pudieron luchar por la defensa de sus derechos (Mijares y Ramírez 2021). La Constitución Marroquí en 2011 se reformuló adoptando cuestiones relativas a la juventud, donde era posible observar programas de empleo materializada de forma concreta en la Política Nacional Integral de Juventud 2015-2030. Aunque sería apropiado evaluar posteriormente a dicho periodo para observar con detalle la integridad de acciones, los seguimientos muestran una inversión muy reducida y, por tanto, una inclusión laboral en juventud con gran trabajo por hacer (Minialai et al., 2018) y que, sobre todo, se desarrolla en áreas urbanas. Si se añaden los problemas observados durante la pandemia provocada por la Covid-19 y su correspondiente cierre de fronteras con España, la situación en los últimos años ha sido muy perjudicial para el país vecino (Granda y Soriano-Miras, 2023).

Si nos aproximamos a las áreas de empleo destacadas en Marruecos, la economía sumergida, según un estudio publicado por Bank al-Maghrib en diciembre de 2020, el sector informal sigue representando un 30% del PIB, lo que supondría una reducción del 10% de su peso en los últimos 30 años (el periodo analizado abarca de 1988 a 2018) (Lahlou et al., 2020). Dicho informe, además, expresa una serie de recomendaciones, que se estructuran en torno a la necesidad de implementar reformas clave que afectarían a la educación, el sistema judicial, la política tributaria y el mercado laboral (...). Según distintas estimaciones, hasta el 80% de la población activa marroquí trabaja en el sector informal. En la economía sumergida es donde resulta más fácil observar la feminización de la pobreza, donde es posible prestar atención a porteadoras o empleadas en fábricas textiles, o las amas de casa transfronterizas que cruzaban cada día desde Marruecos a las ciudades fronterizas Ceuta y Melilla (Ramírez, 2021). Al respecto, estos hechos finalizaron después de cerrar la frontera por la situación de pandemia provocada por la COVID-19, abriéndose de nuevo la frontera terrestre solo para españoles y marroquíes con visado, dejando a todas estas trabajadoras sin empleo, abrazando muchas de ellas el oficio de sus generaciones anteriores en la pesca creando incluso cooperativas (Zerriouh, 2022; Morcillo et al., 2017).

La inmigración dentro de la complejidad de la situación para la juventud se convierte en muchos casos en una alternativa a la inestabilidad social y económica del país (Gutiérrez et al., 2023). Del mismo modo que el planteamiento de los obstáculos anteriores para la juventud, en el caso de las mujeres la inmigración es más dificultosa, sobre todo, a edades más avanzadas (Gimeno et al., 2024). Las responsabilidades familiares, crear una familia o no disponer de una educación y conocimientos de idiomas, agravan la situación para aquellas personas que desean mejorar sus estilos de vida. Aún con algunas ventajas como experiencia laboral o una formación avanzada, encontrar empleo en Europa no deja de ser dificultoso por sus propios problemas estructurales y políticas migratorias (García-Valverde, 2022; Solanes, 2005). Además, existe un grupo considerado de mujeres que suponen un sustento familiar a través de trabajos agrícolas temporales en España (Molina-Fernández y Fernández-Quiroga, 2023).

2. Metodología

2.1 Diseño y objetivo

Este estudio se ha apoyado en un diseño mixto, basado en el concepto de triangulación de métodos para recabar información mediante técnicas cuantitativas y cualitativas, facilitando así una información más detallada sobre el tema.

El objetivo principal de esta investigación fue analizar la percepción de un grupo de jóvenes marroquíes sobre el acceso al mundo laboral en Marruecos según el género.

2.2 Participantes

El acceso a los informantes se realizó a través de los contactos facilitados por la Universidad Abdelmalek Essaâdi de Tetuán (Marruecos) y por dos asociaciones locales de la ciudad que trabajaban programas de inserción sociolaboral. A través de los primeros contactos facilitados se utilizó la técnica “bola de nieve” (Cohen et al., 2000; Hernández y Mendoza, 2018), lo que permitió llegar a una muestra más amplia compuesta por jóvenes residentes en diferentes zonas del territorio marroquí. La selección de los participantes se realizó siguiendo dos criterios que debían cumplir todas las personas que formarían parte del estudio: a) ser jóvenes que se encontraban viviendo en Marruecos; b) estar trabajando o en búsqueda activa de empleo. El equipo investigador realizó una sesión individual donde se informaba sobre el estudio y se obtenía el consentimiento informado por escrito de acuerdo con criterios éticos. Además, se les informó que se iba a utilizar la codificación para preservar su identidad. Este estudio fue aprobado por el comité de ética bajo el código de referencia 20240513/MAY.TES, cumpliendo con los principios éticos establecidos para la investigación con personas.

2.3 Procedimiento de recogida y análisis de datos

La recogida de información se realizó a través de entrevistas semiestructuradas (14), grupos de discusión (4) y un cuestionario (43) partiendo de la SAHWA Youth Survey 2016 (2017) (Tabla 1). El cuestionario consta de 80 ítems y se trata de una encuesta que se llevó a cabo en el marco del proyecto FP-7 financiado por la UE “SAHWA: Investigación de la juventud árabe mediterránea. Hacia un nuevo contrato social”. El Centro de Asuntos Internacionales de Barcelona (CIDOB, www.cidob.org) junto al Centro de Investigación y Experiencia en Metodología de Encuestas (RECSM, Universidad Pompeu Fabra) con sede en Barcelona. El cuestionario aborda temas relacionados con la vivienda, oportunidades de empleo, educación, compromiso político, valores, género, migraciones, políticas públicas y cooperación internacional. En este estudio se utilizaron los datos obtenidos de la dimensión de género. Los datos cualitativos (entrevistas semiestructuradas y grupos de discusión) fueron recogidos de manera presencial (9) y virtual (8) durante los meses de abril a julio de 2023. Los de carácter presencial tuvieron lugar en la asociación Tetuán Asmir situada en Tetuán (Marruecos) y en una sala cedida por la Universidad Abdelmalek Essaâdi de Tetuán (Marruecos), el resto de las entrevistas semiestructuradas se realizaron a jóvenes de otras provincias marroquíes (Casablanca, Fez, Tánger y Nador) de manera virtual utilizando Google Meet. En ambos casos, se contó con la aprobación de los participantes para que los datos fueran grabados, en lo que se refiere a aspectos éticos. Los datos cualitativos fueron recabados de manera virtual, utilizando un cuestionario Google Forms.

Se le asignaron a los participantes atributos y códigos de identificación para analizar los datos; El género: hombre (H) o mujer (M); El nivel de formación: sin estudios (S), estudiante (E), primaria (P), secundaria (S), formación profesional (FP), título universitario (U) y Máster (M). Las técnicas de recogidas de datos fueron entrevistas semiestructuradas (E), grupos de discusión (GD) y cuestionarios (C).

Para analizar los datos cuantitativos se utilizó el software SPSS versión 24. Los datos cualitativos fueron analizados mediante el programa N-Vivo Partner 2019-2020 en su versión en español, codificando en base a las categorías y subcategorías que más se repitieron a lo largo de los testimonios de los participantes.

Tabla 1*Distribución de los informantes y recogida de datos*

Jóvenes marroquíes	18-22	32
	23-26	24
	27-30	19
	31-34	11
Técnica	Sexo	N.º de participantes
Grupo de discusión	Hombre	19
	Mujer	11
Entrevista semiestructurada	Hombre	8
	Mujer	5
Cuestionario	Hombre	25
	Mujer	18
Total		86

El análisis estadístico se realizó utilizando dos softwares: El IBM SPSS versión 24 Mac se utilizó para los datos cuantitativos y NVIVO versión 1.7.4 con los datos cualitativos. Se realizó un análisis descriptivo de los ítems cuantitativos para completar la información con los testimonios obtenidos de las entrevistas semiestructuradas y los grupos de discusión. Además, se llevaron a cabo análisis comparativos de medias utilizando la prueba T para muestras independientes, con el objetivo de analizar si existían diferencias significativas en las respuestas en función al sexo de los participantes.

3. Resultados

En el cuestionario participaron un total de 43 jóvenes, 25 hombres y 18 mujeres, un 62,8 % afirmaba haber empezado a trabajar con una media de edad de 15 a 20 años y un 47% afirmaba haber buscado empleo durante el último mes.

En cuanto a los resultados obtenidos del cuestionario, en el ítem “En comparación con una chica/mujer o con un hombre, piensas que tienes menos posibilidades, las mismas o más a la hora de conseguir un trabajo”, un 75,2% de los hombres afirmaba tener menos posibilidades, frente a un 22% de las mujeres que afirmaba tener las mismas posibilidades y un 2,8% de las mujeres afirmaba tener más posibilidades por el hecho de ser mujer. En el ítem “estarías dispuesto/a, a migrar fuera de tu país para buscar trabajo” el 97% de los hombres respondió que sí, mientras que solo un 1,7% de las mujeres dio una respuesta afirmativa. Como puede observarse, la mayoría de los hombres se posicionaron en que ellos tienen más dificultad a hora de encontrar un empleo que las mujeres, lo que puede estar relacionado a su vez, con que el 97% de ellos respondieran que estarían dispuestos a irse del país para buscar un empleo.

En las entrevistas semiestructuradas y grupos de discusión se pudo profundizar en las diferencias de opiniones entre hombres y mujeres tan significativas que se obtuvieron en el cuestionario, entendiendo que los posicionamientos de un lado u otro en función del sexo estaban condicionados por muchos más factores, los cuales, se dividieron en cuatro grandes dimensiones que a su vez se clasificaron en subcategorías (Tabla 2).

Tabla 2.*Dimensiones de la información y técnicas de recogida de la información*

Dimensiones de la información	Técnicas de recogida de información		
	E ¹	GD ²	CU ³
Las mujeres acceden con más facilidad al mercado laboral que los hombres	X	X	X
Incorporación de la mujer al mundo laboral debido al divorcio		X	X
Los hombres tienen más posibilidades de trabajar en empleos que requieren fuerza		X	X
Los hombres necesitan tener contactos para acceder a un empleo		X	X

Nota: ¹Entrevistas semiestructuradas. ²Grupos de discusión. ³Cuestionarios.

La primera dimensión (Tabla 1), se centra en los diferentes argumentos que dieron las personas participantes sobre por qué tienen más facilidad las mujeres que los hombres para acceder a un empleo en Marruecos, en concreto, se clasificó en siete subcategorías que se centraron en aspectos relacionados con cualidades que atribuían al hecho de ser mujer, la aceptación de condiciones precarias en el trabajo, o acceder a un empleo por distracción más que por necesidad.

Tabla 3.
Frecuencias de categorías y subcategorías de la Dimensión 1

Categoría	F
<i>Las mujeres acceden con más facilidad al mercado laboral que los hombres</i>	N.º Total 63
Las mujeres son más cuidadosas (MC)	Nº19
Las mujeres son más estables (ME)	Nº25
Las mujeres trabajan por sueldos menores (SM)	Nº47
Las mujeres trabajan por salir de casa (SC)	Nº23
Diferencia entre la mujer rural y la mujer de ciudad (DM)	Nº17
Las mujeres trabajan sin estar dadas de alta (SA)	Nº30
Las mujeres aceptan contratos precarios (CP)	Nº14

Los testimonios se inclinaban en que la mano de obra femenina era más susceptible a la hora de aceptar trabajos precarios sin altas en la seguridad social, salarios bajos con jornadas largas. Por otro lado, sorprendían discursos que afirmaban que trabajaban por salir de casa y no por necesidad. También aparecieron debates que relacionaban la inclinación de los empresarios que priorizan en contratar a mujeres con la apariencia física, y hacían una diferenciación entre la mujer rural y la mujer de ciudad. En definitiva, gran parte de las afirmaciones situaban a la mujer en un plano vulnerable, donde el trabajo suponía un motivo para salir de casa a cualquier precio más que un derecho. En la dimensión 1, pueden verse algunos fragmentos como ejemplo.

3.1. Dimensión 1: motivos por los que las mujeres tienen más fácil acceso al mercado laboral en Marruecos

MFPE: “Las mujeres protestan menos, lo que buscan es un trabajo, por ejemplo, en las empresas industriales de vestimenta de estas marcas muy conocidas como Zara y los demás, estas empresas o fábricas en Marruecos están formadas la mayoría por mujeres, ellas son más cuidadosas y, además, pasan la jornada con la cabeza agachada sobre la máquina o haciendo lo que tienen que hacer”. MC.

HEGD: “Las mujeres trabajan por menos dinero, por otro lado, los hombres no, por ejemplo, los hombres no trabajan por menos de 3000 dh, y en una cafetería por ese dinero trabajan dos mujeres”. SM

MME: “Muchas trabajan en fábricas sin estar dadas de alta, entonces no cobran ni el salario mínimo interprofesional, están escondidas en un sótano por si hay una inspección, están en un agujero, además, también existe corrupción a nivel de las inspecciones laborales”. SA, SM, CP.

Como puede observarse, el debate creó ciertas controversias. Como se ha mencionado anteriormente, algunas personas participantes apoyaban la idea de que las mujeres aceptaban trabajos más precarios (opinión generalizada del sexo masculino), en contraposición a las personas de sexo femenino que decían que los contrataban por tener otras cualidades de empleabilidad por el hecho de ser mujer.

MPGD: "Lo que dicen los chicos no es cierto, no contratan a más mujeres porque cobran menos, quieren mujeres porque suelen estar más estables, o sea, que no piensan en cambiar de trabajo". ME

Otros testimonios relacionaban el hecho de que la mujer aceptara trabajos precarios por acceder a ellos sin necesidad económica sino por distracción, sin embargo, había mujeres que decían aceptar trabajos precarios porque incluso teniendo una titulación universitaria no conseguían encontrar un empleo con buenas condiciones.

MMUE: "Hay mujeres con titulación que se acomodan a trabajos precarios por no estar en la casa, mi amiga es brillante, tiene un título universitario de Química y un máster, empezó a trabajar en una farmacia como auxiliar y lleva allí ya muchos años y no cambia, ella podría tener un trabajo mejor, pero lo hace por salir de casa". SC, CP

MSUGD: "Desde pequeñas soñamos con tener un buen futuro y ya cuando por fin terminas la universidad, se acaba el sueño, ya no encuentras el trabajo que esperas, o bien cómo te lo dije, pues postulas para muchos y no te llaman, pues al final tomas la iniciativa de ofrecerte como auxiliar y trabajar, aunque sea en peores condiciones". CP

HSE: "En los últimos años las que trabajan más son las mujeres, porque los responsables de las familias son los hombres y cuando trabaja la mujer es para ayudar, no es la responsable de la familia, por eso, trabajan mucho, aceptan trabajos donde se cobra menos y así los empresarios las prefieren a ellas". SM, SC

HEE: "En Marruecos hay dos formas de trabajo: cualificado y no cualificado. Normalmente cuando vienen las empresas de fuera, las de costura, las de pelar gambas y todo eso, normalmente son mujeres las que trabajan ahí porque son mal pagadas. Los hombres no trabajan por 250€, pero a la mujer le da igual eso". SM

MSE: "Las mujeres en Marruecos consiguen un trabajo más fácil, la mayoría trabajan para no estar sentada en la casa aburridas, entonces, no les importa cobrar poco y aceptan condiciones laborales precarias". SM, SC, CP

La procedencia de la mujer fue un factor condicionante en los testimonios, pues se detectaron ciertos prejuicios en las mujeres de ciudad a la hora de trabajar en el campo y mayor dificultad en las mujeres del campo a la hora de acceder a un empleo en zonas urbanas.

HEGD: "Tenemos que hacer una diferenciación entre mujer rural y mujer de ciudad, por ejemplo, una mujer de ciudad jamás va a trabajar en el campo, no está bien visto, además, las mujeres del campo son más fuertes". DM

HEGD: "El hecho de ser mujer aquí en Marruecos tiene un trabajo muy difícil, por ejemplo, en el campo trabaja muchas horas y muy duro, es muy difícil, la mujer de la ciudad es imposible que haga ese trabajo. O sea, que hay que hacer la diferencia de la mujer rural a la mujer de ciudad". DM

HPE: "Una mujer que tenga estudios no puede trabajar en el campo, está mal visto, no puede trabajar como si fuera una campesina, eso es impensable". DM

Otro factor que relacionaban con el acceso al trabajo era el de la apariencia física, según algunos testimonios, las mujeres con buena apariencia física tenían más facilidad para encontrar trabajo.

HFPGD: "La gente que va a comprar a un sitio, o a la cafetería quiere una mujer buena, guapa que le atienda, no un hombre que fuma y se enfada". ME

HUE: “La mujer tiene mayor accesibilidad al mercado laboral por varios motivos: en el sector privado contratan más a mujeres porque aceptan salarios más bajos que los hombres, se quejan menos de las condiciones laborales y, lamentablemente, también porque este tipo de empresas contratan a mujeres por su apariencia física más que por su conocimiento. En el sector público y altos cargos también se contratan más mujeres cualificadas que a hombres y eso es debido a que hay menos hombres que estudian que, ya que en nuestra cultura el hombre tiene más distracciones que las mujeres”. SM, CP

En la dimensión 2 (Tabla 4), se aborda un tema que ha podido ser un punto de inflexión en los cambios sociales y económicos producidos en Marruecos en los últimos años, y es la incorporación al trabajo debido al divorcio, a pesar de los resultados citados anteriormente, en este caso, las personas participantes reconocieron la necesidad laboral de la mujer, ya que muchas se ven desamparadas junto a sus hijos cuando terminan su relación matrimonial.

3.2. Dimensión 2: incorporación de la mujer al mundo laboral debido al divorcio

Tabla 4.

Frecuencias de categorías y subcategorías de la Dimensión 2

Categoría	F
Incorporación de la mujer al mundo laboral debido al divorcio (ID)	N.º Total 29

En este caso, los testimonios coincidieron en que las mujeres divorciadas se veían desamparadas al divorciarse. No obstante, aunque la modificación del código de la familia obliga al progenitor a hacerse cargo de la manutención de los hijos, esto no siempre se cumple.

HUGD: “Ahora hay más mujeres que trabajan debido al divorcio. Pues la mujer tiene que trabajar para eso, para ayudar a su familia, si se divorcia su trabajo es su punto de alimentación, pues muchos hombres las abandonan y se desentienden” ID.

HFPE: “Las mujeres divorciadas tienen más necesidad, normalmente las mujeres que trabajan ahí o tienen hijos y están solas o tienen a personas que dependen de ellas, entonces, normalmente trabajan donde sea y son mal pagadas, son muy mal pagadas, cobrando incluso por debajo del salario mínimo, no les queda otra opción” (ID).

MSE: “Aquí no tenemos guarderías ni nada subvencionadas, entonces cuando una mujer se divorcia; uno, tiene que trabajar o sus hijos mueren de hambre, porque el hombre se vuelve a casar y se olvida, y dos, tiene que dejar a los hijos solos si no tiene a familia que le ayude, es muy difícil” ID.

Aunque en menor medida, también hubo testimonios que apoyan la idea de que los hombres tienen más facilidad para encontrar un empleo, en este caso, lo relacionaban directamente con el uso de la fuerza (Tabla 5).

3.3. Dimensión 3: Los hombres tienen más posibilidades de trabajar en empleos que requieren fuerza

Tabla 5.

Frecuencias de categorías y subcategorías de la Dimensión 3

Categoría	F
Los hombres tienen más posibilidades de trabajar en empleos que requieren fuerza (HF)	N.º Total 47

HUGD: “Depende del trabajo es más fácil para una mujer, por ejemplo, no hay mujeres que trabajan en la pescadería, o en otros sitios porque no quieren, porque ellas no quieren hacer trabajos difíciles. La mayoría de las mujeres trabajan en una oficina o en una agencia de viajes” (HF).

MFPGD: “Los hombres tienen más oportunidades para encontrar otro tipo de trabajos, pueden trabajar en más sectores. Por ejemplo, albañil, pintura, etc. En este tipo de trabajos no quieren a las mujeres, por eso para ellos es más fácil” (HF).

HUE: “Los hombres por ejemplo trabajan en fábricas de coches, porque es trabajo más físico, sabes, que pueden coger peso, pueden hacer más cosas” (HF).

3.4. Dimensión 4: Los hombres acceden al mercado laboral a través de contactos y no en función a su currículum.

Las personas participantes de este estudio manifestaron que, a diferencia de las mujeres, los hombres necesitaban tener contactos para acceder a un empleo en Marruecos, ya que de no ser así nadie leería su currículum y no importaba la titulación ni la experiencia, lo que relacionaban con el hecho de iniciar un proyecto migratorio (Tabla 6).

Tabla 6.

Frecuencias de categorías y subcategorías de la Dimensión 4

Categoría	F
Los hombres necesitan tener contactos para acceder a un empleo (HC)	N.º Total 47

HUGD: “Yo tengo muchas menos posibilidades de trabajar que una mujer, aunque tengo un título universitario, pero para los hombres es muy difícil, si no tenemos un contacto no vamos a trabajar” (HC).

MSE: “Por qué crees que se van más hombres que mujeres del país, nosotros aquí para encontrar trabajo tenemos que conocer a alguien sí o sí, pero las mujeres por su físico y por cobrar menos consiguen un trabajo rápido” (HC).

4. Discusión

Las entrevistas semiestructuradas y grupos de discusión realizados en esta investigación han puesto de relieve diversas cuestiones que han tratado de centrarse y dar respuesta a las diferencias existentes en cuanto al abordaje del empleo entre hombres y mujeres en Marruecos.

Al observar los discursos, se ha evidenciado cómo los hombres sienten que disponen de desventajas a la hora de encontrar un empleo frente a las mujeres. Resulta especialmente relevante observar que, a pesar de que los hombres gozan de un mayor reconocimiento social y de derechos tradicionalmente consolidados, son las mujeres quienes, en muchos casos, acceden con mayor facilidad al empleo. No obstante, se exponen a situaciones de desigualdad social por el mero hecho de ser mujer. Ello afecta, sobre todo, al tratamiento social, salarios y desventajas a la hora de ejercer derechos como ciudadanas y trabajadoras. Esta situación no es solo la realidad de Marruecos. En diversos contextos internacionales, como en países de América Latina (Chant, 2003) o del sudeste asiático, también se observan fenómenos donde las mujeres acceden al mercado laboral, pero continúan enfrentando desigualdades estructurales. La feminización de ciertos sectores laborales, usualmente menos remunerados, es una constante que trasciende fronteras.

La desigualdad en el acceso al empleo entre hombres y mujeres va unida a los objetivos personales; es decir, ante la disposición de migrar, los hombres expresan sentirse más preparados para ejercer la migración, frente a las mujeres, quienes asumen un rol tradicional ligado al mantenimiento de costumbres y normas sociales. Los resultados obtenidos parecen respaldar la percepción de que un mayor porcentaje de hombres marroquíes opta por migrar al extranjero. No obstante, esta visión no es compartida por muchas de las mujeres entrevistadas, quienes manifestaron su desacuerdo y señalaron como principales obstáculos la persistente desigualdad salarial y las limitaciones de acceso a determinados empleos que requieren fuerza física. Esta percepción coincide con lo señalado por Berriane y Aderghal (2011), quienes destacan que las desigualdades salariales, junto con las normas culturales imperantes, colocan a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad respecto a los hombres. En contraposición a las normas culturales, y de acuerdo con Molina-Fernández y Fernández-Quiroga (2023), son numerosas las mujeres marroquíes que suponen el soporte económico para sus familias. El hecho de situar a las mujeres como pilares económicos también ha sido identificado en estudios sobre mujeres migrantes en Europa (Kofman y Raghuram, 2009).

Otro de los aspectos que puede dificultar el acceso al empleo en ambos sexos es la falta de formación, lo que de acuerdo con Pérez (2010), se agrava más en las zonas rurales donde obtener una formación implica además tener que trasladarse a zonas urbanas y/o tener conexión a internet.

En síntesis, los testimonios vislumbran un panorama complejo, donde el acceso a la formación es difícil en muchas ocasiones ya que requieren medios económicos. Por otro lado, el hecho de tener formación, incluso una titulación universitaria, en numerosas ocasiones no garantiza obtener un empleo. En Marruecos se está produciendo lo que en España denominamos desde el año 2008 como fuga de cerebros, pues cada vez son más los jóvenes que migran con titulación universitaria a países europeos para poder tener un empleo. Este fenómeno también se está produciendo en otros países del Norte de África y del Este de Europa, donde las economías nacionales no logran dar oportunidades a sus jóvenes cualificados (OCDE, 2022).

Como limitaciones de esta investigación, es posible argumentar que el número de participantes es reducido. Las futuras investigaciones podrían observar y estudiar más meticulosamente casos como los que aquí se presentan. De todos modos, se ha tratado de ahondar en los casos observados que pueden servir para desarrollar futuras líneas de investigación sobre el fenómeno.

5. Conclusiones

A modo de conclusión, los resultados obtenidos en el presente estudio analizan la situación laboral de hombres y mujeres en Marruecos en relación con las oportunidades, acceso y formación. El trabajo ha permitido conocer la percepción de un grupo de jóvenes sobre las diferencias de género en el ámbito laboral. Según su visión, los hombres tienden a estar vinculados al sector primario, mientras que las mujeres se relacionan más frecuentemente con el sector terciario. El texto nos argumenta cómo a pesar de disponer ellos de mayores beneficios sociales y económicos, las mujeres disponen de un empleo más estable. No obstante, ellas experimentan situaciones complejas que tienen que ver con sus capacidades intelectuales, estéticas y de formación de una familia.

Se comprueba cómo ante la imposibilidad de satisfacer las necesidades laborales ya sea por encontrar un empleo o dedicarse a sectores concretos, la migración es una alternativa fiable. Los hombres constatan cómo la migración es una vía alternativa ante los impedimentos laborales. A pesar de comprender los riesgos que

generan emprender un proyecto migratorio, para ellos sigue compensando ante la falta de planes Estatales que fomenten el empleo y competitividad.

Una cuestión relevante es aquella relacionada con la formación. Se concluye cómo en las zonas rurales el acceso a la educación formal y, por tanto, alcanzar determinados puestos es una tarea muy compleja si se compara con zonas urbanas. La pobreza, la falta de capacidad económica y las largas distancias con los centros formativos son las cuestiones más relevantes y que generan mayores diferencias sociales entre jóvenes. Esta cuestión es importante ya que a largo plazo solo podrán ocupar puestos de responsabilidad aquellas personas que alberguen sustentos económicos, lo cual agranda la brecha entre ricos y pobres.

Por último, se nuestra inevitable perfeccionar las condiciones y posibilidades de encontrar un empleo. Esta cuestión es notable dado que, en la mayoría de los casos, los jóvenes terminan trabajando en sectores en los cuáles no están del todo contentos. Como medidas que se proponen, sería preciso mejorar los recursos existentes para que el tránsito hacia la vida adulta cuente con mejores coberturas sociales, sobre todo, en lo que respecta al empleo.

Contribución de los autores

Mariana Gómez Vicario: Recopilación y gestión de datos (data curation), Investigación, Metodología, Administración del proyecto, Escritura del borrador original. **José David Gutiérrez Sánchez:** Conceptualización, Análisis formal, Validación, Escritura (revisión y edición). **Antonio Pantoja Vallejo:** Escritura (revisión y edición).

Referencias

- Alawin, M., & Sbitany, N. (2019). Gender inequality and economic development in the MENA region. *Applied Econometrics and International Development*, 19(1), 81–96
- Berriane, M. y Aderghal, M. (2011). Percepción en Marruecos de las relaciones del emigrado con su familia y su región de origen, En Cohen, A. & Berriane, M. (Coord.). *De Marruecos a Andalucía: migración y espacio social* (pp. 281-312). Editorial Universidad de Granada.
- Berriane, M., de Haas, H., & Natter, K. (2021). *Social Transformations and Migrations in Morocco* (IMI Working Paper Series No. 171). International Migration Institute.
- Capote, A. (2014). Apuntes sobre el desasosiego entre la juventud marroquí. Proyectos migratorios y movilidad interna en Marruecos como antesala a la inmigración internacional. *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 60(2), 237-259. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/dag.94>
- Chant, S. (2003). *Gender and employment in Latin America: Women working in the informal sector*. London: Routledge.
- De Régil, M. (2022). Notas sobre la educación en Marruecos. *Papeles salmantinos de Educación*, 1, 287-304.
- García-Valverde, M. D. (2022). La trabajadora extranjera y el empleo en el hogar. *Revista Internacional de Estudios Migratorios*, 12(2), 1-30. <https://doi.org/10.25115/riem.v12i2.9083>
- Gimeno, C., Mendoza, K. y Rodríguez-García, A. (2024). Niñas y adolescentes que migran solas. Análisis de expedientes de protección. *Papers: Revista de Sociología*, 109(2), 1-26. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3201>
- Gómez García, L. y Ortega, R. (2020). ¿Ser o no ser? La sharía en el siglo XXI. *Revista De Estudios Internacionales Mediterráneos*, (29), 1–5. <https://doi.org/10.15366/reim2020.29.001>
- Granda, L. y Soriano-Miras, R. M. (2023). Violencia y resistencias: trabajadoras del hogar marroquíes tras el cierre de la Frontera Sur. *Revista CIDOB d' Afers Internacionals*, 133, 91-112, <https://doi.org/10.24241/rcai.2023.133.1.91>.
- Gutiérrez, J. D. y Diz, J. (2017). Modelo post desarrollista de cooperación para la intervención social con menores en contextos de riesgo en Tetuán-Marruecos. *Revista Española de Desarrollo y Cooperación*, 39, 81-92.
- Gutiérrez, J.D., Epelde, M. y Abolafio, E. (2023). Inserción sociolaboral de jóvenes migrantes no acompañados/as: ¿una respuesta efectiva en el camino hacia la autonomía? *Revista Migraciones*, 57, 1-20. <https://doi.org/10.14422/mig.2023.005>
- Hilal, L. y Vallejo, F. A. (2016). Mujer marroquí y modernización social. *Barataria: Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 21, 39-57. <http://dx.doi.org/10.20932/barataria.v0i21.293>
- Hill, J. N. C. (2019). Authoritarian resilience and regime cohesion in Morocco after the Arab Spring. *MIDDLE EASTERN STUDIES*, 55(2), 275-288. <https://doi.org/10.1080/00263206.2018.1538967>
- Kofman, E., & Raghuram, P. (2009). *The implications of migration for gender and care regimes in the South*. United Nations Research Institute for Social Development.

- Lahlou, K., Doghmi, H. y Schneider, F. (2020). The size and development of the shadow economy in Morocco. *Economics Discussion Papers*, 1, 1-40.
- Lerner, G. (1990). *La creación del patriarcado*. Crítica.
- Lominchar, J. (2020). Pymes, jóvenes y empleo: una mirada desde Marruecos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(91), 1024-1039. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i91.33180>
- Ramírez-Fernández, A. y Mijares, L. (2021). Feminismos populares en el Norte de África: las movilizaciones de mujeres y la Primavera Árabe en Marruecos. *Revista De Estudios Internacionales Mediterráneos*, (31), 7-24. <https://doi.org/10.15366/reim2021.31.001>
- Minialai, C., Brossenbroek, L. y Ksikes, D. (2018). ¿Es el emprendimiento una salida para la juventud marroquí? *Revista CIDOB D' Afers Internacionals*, 118, 35-56. <https://doi.org/10.24241/rcai.2018.118.1.35>
- Molina-Fernández, M. y Fernández-Quiroga, A. (2023). La trata en las mujeres temporeras y asentamientos en Huelva, España: nuevas vulnerabilidades, nuevos desafíos. *Revista Espiga*, 22(46), 179-180. <https://doi.org/10.22458/re.v22i46.4985>
- Morcillo, J. M., De la Fuente Robles, Y. M. y Sotomayor Morales, E. M. (2017). Género y procesos de exclusión social en el tránsito entre Marruecos y Andalucía. *AZARBE, Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar*, (6), 27-36. <https://revistas.um.es/azarbe/article/view/293111>
- OECD. (2017). *Talent Abroad: A Review of Moroccan Emigrants*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264264281-enOECD>
- Ouald, K. (2006). El estatuto jurídico de la mujer marroquí en la sociedad de origen. *Revista electrónica de la Universidad de Jaén*, 1, 1-6.
- Pérez, C. (2010). Las mujeres en el medio rural marroquí: un estudio de caso sobre la alfabetización de mujeres en el círculo rural de Asila. *Anaquel de Estudios Árabes*, 21, 55-75.
- Ramírez, Á. (2021). Femmes sans frontières: service domestique transfrontalier à Sebta. *Hespéris-Tamuda*, 55(3), 217-236.
- Saad, M. (2018). La reforma de las pensiones en marruecos: una necesidad imperiosa. *E-Revista Internacional De La Protección Social*, 3(1), 183-201. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2018.i01.10>
- Sadik, Y. (2017). Zones grises et recomposition des politiques d'incitation à l'employabilité des jeunes au Maroc: le cas des quartiers pauvres. *Revue Interventions économiques*, 58, 1-23. <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.3492>
- Solanes, Á. (2005). La política de inmigración en la Unión Europea. Desde tres claves. *Arbor*, 181(713), 81-100. <https://doi.org/10.3989/arbor.2005.i713.444>
- Vallejo, F. A. (2016). Evolución reciente de la participación política y social en la mujer marroquí: un análisis a través de la encuesta mundial de valores (2001-2007). *Revista Internacional De Pensamiento Político*, 5, 287-306. <https://doi.org/10.46661/revintpensampolit.1859>
- Zerrouh, N. (2022). El lugar de la mujer en un Marruecos contemporáneo. *Revista de Estudios Fronterizos del Estrecho de Gibraltar*, 10, 1-13.