

Empleo y participación salarial de las mujeres. Una tipología comparada entre Europa y América Latina⁷

Women's employment and wage participation. A compared typology between Europe and Latin America

Antonio Martín Artiles⁸

*Instituto de Estudios del trabajo – Departamento de Sociología – Universidad
Autónoma de Barcelona – España*

Resumen

Desde la perspectiva de género la tipología de los modelos socioeconómicos no cambia sustancialmente, pero cambia la ubicación de determinados países por contar con mayor participación de las mujeres en los salarios y trabajadoras madres que se mantienen en el mercado de trabajo. Las políticas de soporte a la conciliación contribuyen a la diferenciación de los modelos. La participación femenina en el mercado laboral contribuye a la reducción de las desigualdades en los ingresos salariales primarios. La participación de las trabajadoras madres correlaciona con las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como la provisión pública de servicios de cuidado. En contraste, el empleo informal femenino aumenta la desigualdad, un problema prevalente en América Latina. Por el contrario, los niveles altos de escolaridad están vinculados con menores desigualdades postdistributivas. Los factores claves que influyen en la configuración de la tipología socioeconómica incluyen cuatro variables significativas: políticas de conciliación, nivel educativo y el contraste entre la ocupación informal versus empleo en el sector público.

44

Palabras clave:

PARTICIPACIÓN FEMENINA; DESIGUALDAD; EMPLEO INFORMAL; EDUCACIÓN, CONCILIACIÓN

Abstract

From a gender perspective, the typology of socioeconomic models does not change substantially, but the ranking of certain countries does change

⁷ This paper was elaborated in the context of the INCASI2 project that has received funding from the European Union's Horizon Europe research and innovation programme under the Marie Skłodowska-Curie grant agreement No 101130456 (<https://incasi.uab.es>). Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Research Executive Agency. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

⁸ antonio.martin@uab.es

due to higher participation of women in wages and working mothers who remain in the labour market. Policies that support work-life balance contribute to the differentiation of models. Female participation in the labour market helps reduce inequalities in primary wage income. The participation of working mothers correlates with work-family reconciliation policies, as well as the public provision of care services. In contrast, informal female employment increases inequality, a prevalent problem in Latin America. On the other hand, high levels of education are linked to lower post-distributive inequalities. The key factors that influence the configuration of socioeconomic typology include four significant variables: reconciliation policies, educational level, and the contrast between informal occupation versus employment in the public sector.

Keywords:

FEMALE PARTICIPATION; INEQUALITY; INFORMAL EMPLOYMENT; WORK LIFE BALANCE

Fecha de recepción: 9 de mayo de 2025

Fecha de aprobación: 20 de octubre de 2025

Empleo y participación salarial de las mujeres. Una tipología comparada entre Europa y América Latina

1. Introducción

La relevancia de una tipología radica en su capacidad para reducir la complejidad, facilitar la comparación entre países y observar las similitudes y diferencias entre los modelos socioeconómicos (Kersbergen, Vis 2015). Las tipologías buscan identificar patrones de comportamiento institucional y causalidades para generar hipótesis. Incluso, éstas, se utilizan para buscar tipos ideales de referencia y legitimar políticas sociales (Piovani y Krawczyk, 2017).

La conocida tipología de *Los tres mundos de bienestar*, escrita por Esping-Andersen (1993), ha sido objeto de un considerable debate. Una de las críticas, a esta obra, estriba en que no ha abordado suficientemente dos problemas. Primero, le ha faltado una perspectiva de género; sus modelos socioeconómicos se han centrado en la figura del *male breadwinner* fordista (Piketty, 2019). Segundo, la clasificación de los regímenes no ha considerado a los países latinoamericanos, cuyo tipo de capitalismo difiere notablemente del occidental. A éste se le ha denominado como *heterogéneo estructural* por la coexistencia de diferentes tipos de economías (Presbich, 1981). Por esta razón, relativa a las variedades de capitalismo, algunos autores sugieren prestar más atención a las diferencias que a las similitudes (Kersbergen y Vis, 2015), ya que estas variaciones podrían estar más relacionadas con hechos sociohistóricos, que con variables cuantitativas.

Los objetivos de este estudio son dos: (1º) establecer una tipología de los modelos socioeconómicos desde la perspectiva de género; prestando especial al periodo 2008 y 2023, con dos crisis importantes (Gran Recesión, 2008-2015, y la pandemia de Covid-19, 2020-2022). (2º) examinar el impacto del régimen de bienestar en la movilización y la participación laboral de las mujeres desde una perspectiva comparada entre Europa y América Latina.

En relación con el primer objetivo (¿Cómo influye la perspectiva de género en los modelos socioeconómicos?) parece que la participación de las mujeres en los ingresos salariales ha aumentado desde el último tercio del siglo XX, influenciada por varios factores, como el envejecimiento poblacional, la mejora de su nivel educativo, la disminución de las cohortes masculinas ingresando anualmente al mercado laboral, la promoción de políticas activas de empleo, la extensión de las políticas de conciliación laboral y familiar y el auge de movimientos feministas, entre otros factores (Carrasquer y Martín Artiles, 2005). Posiblemente este proceso esté modificando la tipología socioeconómica.

Respecto al segundo objetivo, parece que la configuración de los modelos socioeconómicos depende del modo de engranaje entre el modelo de empleo y regímenes de bienestar, lo que influye en la participación de las mujeres en los salarios (Mabbeth, 2025). La provisión pública de bienestar y servicios parece contribuir a la movilización de la fuerza laboral femenina. Ello ayuda la reducción de los costos de reproducción. El modelo tradicional fordista (basado en el 'hombre ganapán' male breadwinner) ha declinado desde los años noventa. Hoy, hay una urgente necesidad de activar y mejorar la empleabilidad de las mujeres para nutrir el mercado de trabajo y sostener los regímenes de bienestar. En este sentido, se ha recurrido a diversas políticas, como aquellas de conciliación de la vida laboral y familiar, soporte al empleo materno, subsidios para la crianza de hijos y otras medidas (Lewis, 2002; Carrasquer y Martín Artiles, 2007; Sánchez y O'Reilly, 2019; Ciccía y Sainsbury 2018; Olaguibe y Olaguibe, 2021, entre otros).

En las siguientes páginas se abordan cuatro epígrafes: en primer lugar, el modelo de análisis; en segundo lugar, los resultados descriptivos de los análisis estadísticos, con clasificación de los modelos socioeconómicos; en tercer lugar, la tipología caracterizando los modelos socioeconómicos y, finalmente, en cuarto lugar, algunas conclusiones.

2. Modelo de análisis

En la literatura especializada se ha venido prestando atención a los factores que han contribuido a reducir las desigualdades después de la Segunda Guerra Mundial. Este período es conocido como la *edad de oro del capitalismo avanzado* (Piketty, 2019). Esping-Andersen (2015) señala tres tipos de factores determinantes en el mencionado período: el poder organizado e institucional de los sindicatos, el aumento de la ocupación femenina (especialmente en el sector público) y el aumento del nivel educativo. Estos factores han contribuido al aumento de la productividad, la riqueza y la redistribución económica (Esping-Andersen, 2015). Me centraré aquí en la influencia del empleo y la participación salarial femenina en la configuración de los modelos socioeconómicos.

Uno de los principales motivos de las brechas de género, en relación con la participación en los salarios, es la falta de políticas de conciliación adecuadas y de servicios de cuidado. Estas son dos de las razones por las cuales muchas mujeres se han retirado del mercado de trabajo después de la maternidad (Vicente, 2021). Las desigualdades de género no son un asunto meramente económico, es algo más profundo insertado en el propio modelo social: en el *engranaje entre el régimen de bienestar y el modelo de empleo* (Lewis, 1992; Beechey, 1994; Ciccía y Sainsbury, 2018). En la terminología de Bruno Amable (2003) tendríamos que hablar de complementariedad entre instituciones del mercado de trabajo y del régimen de bienestar.

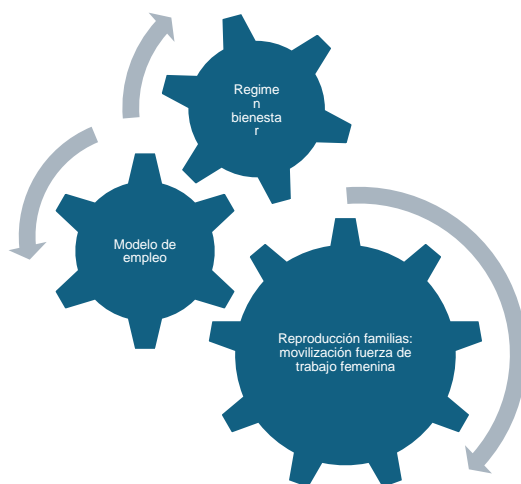
En otras palabras, las pautas de reproducción afectan a la movilidad de la fuerza de trabajo; es decir, al volumen de la oferta del trabajo femenino (gráfico 1). Estamos hablando de un complejo engranaje social donde intervienen: (1) El régimen de bienestar, que puede proporcionar servicios como guarderías, escuelas, servicios de cuidados para personas dependientes, transferencias de rentas, subsidios e incentivos a la maternidad, paternidad y cuidado; (2) el modelo de empleo y la legislación laboral contractual, que pueden facilitar un marco normativo para la conciliación de

la vida laboral y familiar; y (3) las estrategias de reproducción de las familias, lo que afecta a sus costos, tiempo disponible, incentivos y preferencias (Beechey, 1994).

Un hecho indicativo de esta interrelación entre mercado y protección social es que algunos estudios relevan que las campañas electorales dirigidas a las mujeres focalizan la atención en temas como salud, cuidado de hijos, ayudas a las familias, pensiones y pobreza; temas que son menos relevantes en las campañas electorales dirigida a los hombres (Ennser-Jedenastik, 2017). Otros estudios demuestran que el mero crecimiento económico es insuficiente para reducir las desigualdades de ingresos entre géneros. La intervención del Estado, mediante ciertas medias redistributivas, estimula la participación femenina y reduce la pobreza (Cook y Razavi, 2012; Fachelli y López-Roldán 2025). En breve, en las economías capitalistas el acceso al empleo es el principal camino para acceder a los ingresos salariales y al reconocimiento social (Rodríguez et al., 2010).

49

Gráfico 1: Engranaje régimen bienestar, modelo empleo, estrategias reproductivas y activación de la fuerza de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Desde mediados los años ochenta del pasado siglo, la crisis demográfica ha sido uno de los factores que ha contribuido a revisar la división tradicional del trabajo y a

valorar las funciones de los regímenes de bienestar en la movilización y *activación* del trabajo femenino. Desde entonces, se inicia una tendencia de reformas en las políticas de empleo; ahora orientadas hacia el individuo como titular de derechos, reclamándoles a éste responsabilidad individual, disposición hacia la empleabilidad y activación, formación y reciclaje profesional *continuo* (Daune-Richard, 2007). En el cambio de paradigma, de uno colectivo a otro de tipo neoliberal e individualista, han influido diversos factores. Como el demográfico, ya citado, y el cambio de la sociedad industrial a la postindustrial. Dicho cambio de paradigma ha venido abriendo las puertas de la legislación a la titularidad individual de derechos laborales y sociales para las mujeres. Ello parece que ha contribuido al incremento de la participación femenina en las tasas de actividad ocupacional y en los salarios. Estamos hablando del *engranaje* entre el régimen de bienestar, modelo de empleo y estrategias de reproducción de las familias. El cambio de paradigma ha contribuido a hacer más sensible a las sociedades sobre la importancia del trabajo de cuidados y el uso de los tiempos, que tanto afecta a las trayectorias laborales de las mujeres, a su empleabilidad y disposición *activa* hacia el mercado laboral (Lewis, 2002).

En resumen, hasta aquí hemos tratado de identificar un grupo de variables de interés para este modelo de análisis, tales como son la tasa de actividad femenina, tasa de participación femenina en los salarios, tasa de empleo de las trabajadoras madres, tasa de empleo a tiempo parcial, tasa de empleo público, tasa de informalidad, tasa empleo vulnerable, línea de pobreza, nivel educativo, desigualdad índice de Gini Primario, desigualdad índice de Gini Post-distributivo, medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, apoyo de subsidios e incentivos a la participación femenina, gasto social, tasa fiscal índice de instituciones de bienestar. Es decir, 20 variables agrupadas en tres dimensiones.

El modelo de análisis se basa en tres dimensiones acordes con el *engranaje* entre modelo de empleo, régimen de bienestar y perspectiva de género. La variable dependiente es la participación femenina en los salarios e ingresos primarios

(antes de tasas fiscales). Vemos a continuación las tres dimensiones:

2.1 Modelo de empleo

En esta dimensión consideraremos ocho variables. La (1) primera variable es la tasa de actividad, esta variable ha sido seleccionada porque la activación para el empleo es central en las políticas activas de empleo. El discurso de la activación ha venido siendo utilizado por las instituciones supranacionales (OECD, 2014; Grimshaw et al. 2017) para movilizar el empleo masculino y femenino, lo que nos recuerda que la primera política social es la política de empleo (Piketty, 2019). El empleo informal (2) es otra variable importante en los estudios comparados porque indica el problema de acceso a los derechos laborales y sociales. La informalidad es un factor de desigualdad y de dualización de los mercados de trabajo (Häusermann y Schwander, 2010; López-Roldan et al. 2021). (3) La tasa de desempleo es otra variable que influye notablemente en las desigualdades; en algunos países las tasas de desempleo de las mujeres son notablemente alta. (4) El empleo vulnerable es también otro factor de desigualdad, que afecta en mayor proporción a las ocupaciones femeninas, como son los empleos del ámbito doméstico, limpieza, cuidados, hostelería y servicios de baja cualificación profesional. Todos ellos de bajos salarios frecuentemente (Mabbet, 2025).

Por el contrario, (5) el empleo público tiende a ser un empleo formal, protegido y con acceso a los derechos laborales y sociales. El volumen de este empleo es importante en los países que tienen regímenes de bienestar fuertes, con empleos en sanidad, educación y administración pública. Ello favorece la sindicalización y el empoderamiento de las clases trabajadoras (Esping-Andersen, 2000).

Por otra parte, hay un cierto consenso en considerar que el (6) salario mínimo interprofesional (SMI) es una referencia notable para los empleos donde hay más presencia de las mujeres, como son los ya mencionados atrás (Ciccia y Sainsburuy 2018 y Boye, 2011). Además, nos permite

comparar las distancias entre los países. (7) Las cualificaciones profesionales, medidas aquí con el equivalente funcional de *años de escolarización*, es otra variable de interés. El nivel de estudios correlaciona con el nivel salarial. Y, (8), por último, las desigualdades primarias, expresada por el índice de Gini pre-distributivo, nos permite ver las desigualdades que se generan en el mercado de trabajo.

2.2 Régimen de bienestar

En esta dimensión añadimos al modelo de análisis cinco variables más. (1) La primera es el índice de instituciones redistributiva, que nos permite medir y comparar los regímenes de bienestar. Es un índice sintético que evalúa la protección social como sanidad, educación, vivienda y pensiones. No mide el gasto social, sino la puntuación de cada país en estos ítems. (2) Por otra parte, el gasto social es la siguiente variable, que no siempre correlaciona con el nivel de riqueza del país. Dicho gasto depende de la orientación política de los gobiernos y del ciclo económico. Durante el periodo 2008 a 2023 se han aplicado políticas de signo muy distinto. Durante la Gran Recesión, o crisis financiera (2008-2013), se impulsó en muchos países una política de austeridad, con recortes del gasto y congelación del empleo público. Por el contrario, durante la pandemia del Covid-19 (2020-22), se llevaron a cabo políticas expansivas del gasto público para sostener los ingresos de los hogares y mantener el empleo (Meardi y Tassinari, 2022; Crouch, 2022); (3) En tercer lugar, es de importancia considerar la tasa fiscal, que representa el esfuerzo recaudador de cada país con relación al PIB. La fiscalidad es primordial para la redistribución y para el soporte a las políticas de conciliación. Piketty (2019) nos recuerda que el *Estado social y fiscal* van juntos. (4) Además, tomamos la variable línea de pobreza porque esta situación afecta en mayor proporción a mujeres que hombres; (5) y, finalmente, la desigualdad postdistributiva, medida por el índice de Gini.

2.3 Perspectiva de género

Con relación a la tercera dimensión sumamos siete variables más al modelo: (1) La participación femenina en los salarios mide el acceso a los ingresos económicos; es una variable diferente a la tasa de empleo femenina. Dicha participación en los salarios es, precisamente, la variable dependiente que permite ver una forma de empoderamiento efectivo de las mujeres. (2) Además, otra variable notoria es el gasto en soporte a la conciliación de la vida laboral y familiar. El gasto en prestaciones familiares se refiere al gasto público con apoyo de subsidios y beneficios para las familias, como son las transferencias de recursos monetarios relacionadas con los hijos, el gasto público en servicios como guarderías, residencias tercera edad, etc. y las disposiciones fiscales con desgravaciones de impuestos. (3) La variable trabajadoras madres con empleo a tiempo completo es otra variable que permite ver el doble ingreso en los hogares. Se trata de una variable discriminante en la configuración de los regímenes de bienestar. La maternidad ha sido un factor importante en la retirada de las mujeres del mercado de trabajo, sobre todo en los países que no cuentan con suficientes instituciones de protección social. (4) Asimismo, la variable madres trabajadoras a tiempo parcial es también discriminante: contribuye a definir el modelo tradicional *male-breadwinner*, lo que implica ingresos salariales en los hogares tipificados como de *uno y medio* (Boye, 2011). (5) El trabajo a tiempo parcial es una variable distinta, aquí hablamos de todas las mujeres, aunque también contribuye a configurar el modelo social tradicional de división sexual del trabajo. (6) Incorporamos, en añadidura, la variable desigualdad de género. Este índice cubre tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y estatus económico. La puntuación oscila entre 0-1, cuanto más alto es el indicador mayor es la desigualdad. Y, finalmente, (7) sumamos el PIB per cápita como variable contextual ilustrativa, que nos permite ver el nivel de riqueza del país.

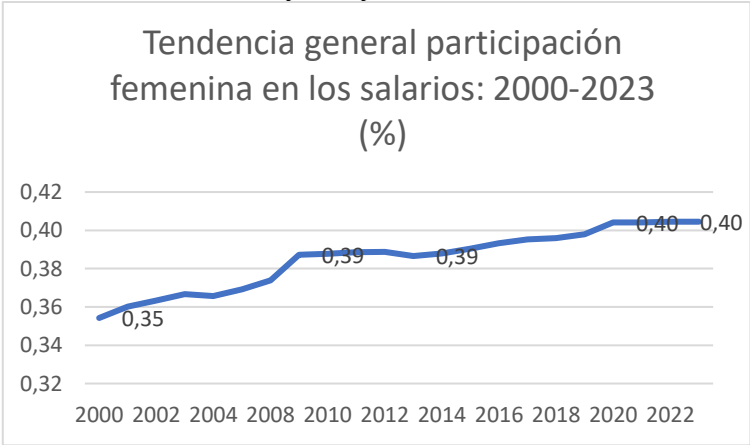
3. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

Durante este casi el cuarto de siglo, que va desde el año 2000 hasta 2023, la participación de las mujeres en la masa salarial ha venido aumentado un 5% (gráfico 2). Empero, se pueden observar dos mesetas o platoos. La primera corresponde a la crisis financiera (Gran Recesión, entre el año 2008 y 2013). Dicho crecimiento se estancó. La crisis afectó primordialmente al empleo masculino en sectores intensivos en mano de obra y baja cualificación (construcción, transporte, industria y algunos servicios del sector turístico). La receta dominante consistió entonces en una política de austeridad, lo que afectó a la reducción del empleo público, al recorte en gasto social y al gasto en políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar. La segunda meseta, entre 2020 y 2023, corresponde al periodo de la pandemia del Covid-19. La política dominante cambió de signo: se impuso la idea de sostener el empleo y los ingresos económicos de las familias. Pero en ambos casos el crecimiento del PIB per cápita se redujo o bien se estancó. Esta tendencia general ha sido muy diferente según países y áreas geográficas.

54

Gráfico 2. Tendencia participación femenina en los salarios

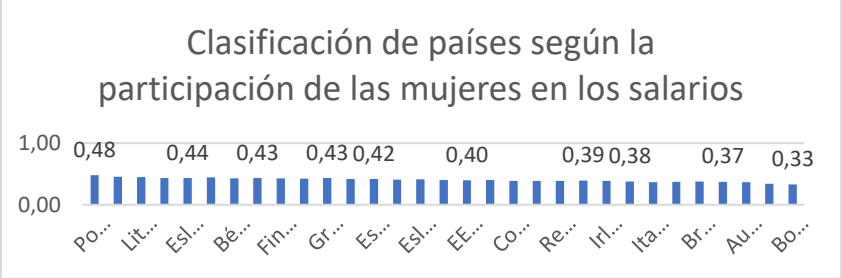


Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT recogidos en World Inequality Database, <https://wid.world/data/>, referido a los 44 países estudiados.

Por otra parte, el gráfico 3 nos muestra una clasificación de los países que tienen de a mayor a menor tasa de participación de las mujeres en los salarios. Dicha participación correlaciona de manera fuerte y significativa con las tasas de actividad de las madres trabajadoras a tiempo parcial (,697) y de forma negativa con el empleo informal (,587).

Destaca, en primer lugar, el caso singular de Portugal, que figura primero en el ranking; sus tasas participación en los salarios es muy alta. No quiere decir salarios altos, sino cierto sentido de igualitarismo entre hombres y mujeres. Este hecho social parece explicarse por el aumento de la tasa de actividad femenina durante las guerras de las colonias (Angola y Mozambique), en los años setenta. Otro factor es el alto nivel de pobreza, que han venido empujando hacia la movilización laboral a las mujeres para tener *ingresos adicionales* en el hogar (Actis Di Pasquale, 2022). Pero no cabe duda de que las políticas de apoyo a las familias también han sido fundamentales e impulsadas por las reformas introducidas durante la Revolución Portuguesa (1974), como la protección de la maternidad, las políticas de conciliación y las políticas antidiscriminación. A todo ello también hay que añadir el aumento del empleo público (Marques et al., 2021). Existen también otros factores estructurales, como la propiedad de tierras y agricultura minifundista; una tradición de matriarcado, y la orientación de su política de conciliación, que se ha venido inspirando en el modelo de ingresos duales sueco (Escobedo y Walls, 2015).

Gráfico 3: Clasificación participación de las mujeres en los salarios



Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT recogidos en World Inequality Database, <https://wid.world/data/>.

En segundo lugar, figuran en dicho ranking los países nórdicos socialdemócrata (Suecia, Noruega, Dinamarca y Finlandia), así como Bélgica (socialcristiano), que han tenido, desde los años sesenta, tasas de participación salarial muy altas vinculadas éstas al empleo en los Servicios Públicos. Esto último implica un alto volumen de empleo en educación, sanidad y administración pública, lo que a su vez está asociado a sindicatos fuertes, con alto poder de negociación colectiva y un sistema centralizado de fijación de salarios, lo que se denomina como modelo de economías coordinadas (Hall y Soskice, 2001). Desde la perspectiva de género este modelo ha sido calificado como de *doble ingreso* debido al empleo de las mujeres a tiempo completo (Boye, 2011). El resultado es que cuenta hoy con altos salarios y empleo protegido (Esping-Andersen, 2000). En este grupo, también, figuran algunos países del Este de Europa, como Letonia, Lituania, Eslovenia y Estonia, que han mantenido un alto volumen de empleo público y de guarderías.

En tercer lugar, los países germánicos y del mediterráneo muestran una participación salarial media-baja porque es más frecuente que las mujeres tengan empleo a tiempo parcial, y, por tanto, el tipo salarial es de *uno y medio*. Este modelo ha sido calificado como tradicional *male-bredwinner* (Boye, 2011).

En cuarto lugar, los países de América Latina tienen una participación salarial de las mujeres más bajas. Estos países tienen diferencias estructurales y mayores desigualdades en los ingresos que los países europeos. La idea de *heterogeneidad estructural*, acuñada por Presbich (1981), permite ilustrar las diferencias de esta región, tales como un menor desarrollo industrial, una economía agraria orientada hacia la exportación y dependiente de las economías centrales, altas tasas de ocupación informal -tanto femenina como masculina-, baja fiscalidad, heterogeneidad étnica, mercados locales, regímenes del bienestar segmentados y débil institucionalidad política (Martínez-Franzoni y Sánchez-Ancochea, 2016; Cruz-Martínez et al., 2024).

Veamos a continuación la evolución de las tasas de participación de las mujeres en los ingresos según el contexto de los modelos sociales que figuran en la siguiente tipología.

3.2 Una tipología: similitudes y disimilitudes

El siguiente análisis K-medias nos permite distinguir cinco modelos socioeconómicos desde la perspectiva de género: 1) Modelo social-liberal con países del área germánica y anglosajona; 2) Modelo Socialdemócrata, formado por los países escandinavos; 3) Modelo en transición postcomunista; 4) Regímenes duales y segmentados de América Latina y 5) Modelo familístico mediterráneo. Estos modelos son diferentes a los que identifican Bouget et. al. (2018) y Sánchez y O'Reilly (2019).

La tabla muestra las distancias entre los centros de cinco conglomerados. Una menor distancia numérica entre dos conglomerados indica mayor similitud entre ellos, mientras que una mayor distancia refleja diferencias significativas. El modelo dual Latinoamericano es el más lejano del tipo-ideal socialdemócrata escandinavo, aunque más cercano al de Transición del Este de Europa (postcomunista) (tabla 1).

57

Tabla 1: Distancias entre los centros de los conglomerados finales					
Conglomerado	1.Paternari ado	2. Social- liberal	3. Transició n	4.Dual	5.Medite rráneo
1.Paternariado- liberal		61,676	48,419	64,170	40,470
2.Socialdemócrata	61,676		30,193	111,442	36,627
3. Transición	48,419	30,193		104,794	27,983
4.Dual, LA	64,170	111,442	104,794		96,443
5. Mediterráneo	40,470	36,627	27,983	96,443	

Fuente: Elaboración propia con datos citados. Los colores de la tabla son *mapas de calor* que muestran las cercanías y distancias numérica entre los conglomerados.

3.3 Modelo Paternariado social-liberal: con alta participación femenina y empleo predominante a tiempo parcial

En este primer conglomerado se ubican países con regímenes inspirados en el Paternariado Social cristiano (Alemania, Austria y Holanda) y otro social-liberal beveridgianos (Reino Unido, financiado con impuestos generales). Estos países tienen una alta complementariedad entre instituciones del mercado de trabajo y del régimen de bienestar. Las tasas de actividad femeninas están por encima de la media. Empero, la participación de las mujeres en los salarios está por debajo. El SMI es alto (2145 dólares en 2023). La desigualdad en el índice sintético de salud, estatus social e ingresos económicos es baja (,595).

Los rasgos principales del conglomerado son un *altísimo volumen de empleo a tiempo parcial de madres* trabajadoras (39,6%), lo que se corresponde con la visión clásica de la conciliación. Ello contribuye a que la tasa de desempleo femenina sea baja (tabla 2). La política de conciliación de la vida familiar y laboral permite mantener ocupada a una proporción notable de mujeres en el mercado de trabajo. Otro elemento distintivo es que la tasa de participación femenina (que recibe algún tipo de subvención pública) es alta. En otras palabras, dichos países cuentan con una larga tradición en las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Para lograr este objetivo ha sido clave el sistema de incentivos para la activación del empleo femenino. Además, sin duda, el alto nivel educativo y el empleo público han mejorado los ingresos de las mujeres.

Las desigualdades primarias están por debajo de la media, igual que las desigualdades posdistributivas (índice de Gini ,453 y ,303 respectivamente). Ello se explica por la importancia que tienen los sindicatos, el Régimen de Bienestar, la fiscalidad y el gasto social situado por encima de la media. Cuatro de estos países cuentan con sistemas de coordinación salarial macroeconómica y solo uno (Reino Unido) con un sistema microeconómico, descentralizado a nivel de empresa. Pero a pesar de este rasgo liberal, dicho país

cuenta con una importante política social asistencial, que ofrece apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Tabla 2: modelo de empleo en perspectiva de género

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Media
1.Tipo característico	Social-liberal. Alta participación femenina a tiempo parcial	Inclusivo socialdemócrata. Alta participación a tiempo completo	En transición y desigual	Duales y segmentados, América Latina	Mediterráneo Familiarístico	
2. Tasa actividad femenina	Alta 58,90	Alta 59,80	Moderada baja 52,7	Moderada baja 52,5	Moderada baja 52,1	54,50
3. Participación salarial	Moderada baja 0,374	Alta 0,42	Muy alta 0,42	Baja ,373	Moderada 0,41	0,40
4. Desempleo	Bajo 3,8	Baja 5,8	Bajo 4,8	Alto 8,1	Alto 8,1	6,10
5. Beneficios públicos y activación conciliación	Alta 58,30	Muy alta 60,80	Moderado bajo 52,70	Bajo 50,30	Moderado bajo 52,20	54,20
6. Empleo vulnerable	Bajo 10	Bajo 7,3	Muy bajo 10,90	Muy alto 31,60	Moderado bajo 11,7	14,50
7. Empleo maternal a TP	Muy Alto 39,60	Bajo 9,40	Bajo 4,50	Moderado 13,00	Alto 18,6	13,30
8. Empleo maternal TC	Muy Bajo 36,60	Muy alto 67,30	Moderado bajo 69,1	Bajo 40,80	Bajo 50,7	57,60
9. Empleo Público	Bajo 13,70	Muy alto 25,90	Moderado 18,8	Muy Bajo 12,90	Moderado bajo 16,5	17,90
10. Informalidad	Baja 9,1	Muy baja 10,4	Baja 18,6	Muy Alta 49,2	Baja 16,3	21,20
11. Escolaridad	Muy alta 11,2	Muy alta 11,5	Moderada 10,5	Baja 8,5	Moderada 10,5	10,40
12. Gini pre-distributivo	Baja 0,45	Baja 0,45	Baja 0,49	Muy alta 0,65	Moderada baja ,493	0,51

Fuente: Elaboración propia. Barra de calor indica extensión del indicador con relación a la media de cada variable.

3.3.1 Tendencias participación salarial femenina 2008-2023

En términos de tendencia se observa un continuo crecimiento de la participación salarial femenina durante las dos crisis (gráfico 4). La crisis financiera del año 2008 no repercutió sobre el empleo femenino, ubicado especialmente en los servicios y en el empleo público. Estos países han implementado políticas de austeridad durante la Gran Recesión, aunque no tan drásticas como en el Sur de Europa. En Alemania la participación salarial femenina creció un 7% en 2015 y un 10% en 2023. En Austria un 4% y 12% respectivamente. Y en el Reino Unido y Holanda la participación femenina se ralentizó: un 1% y un 7% respectivamente. Durante la pandemia del Covid-19 se aplicaron políticas de sostenimiento de empleo y rentas, acordada con los sindicatos (Meardi y Tassinari, 2022). Con todo, hoy el debate sobre las políticas de activación para el empleo sigue teniendo un lugar importante en la escena pública. Alemania acaba de aprobar una reforma sobre la *renta ciudadana* para acelerar el retorno al empleo de los desempleados (El País 2025). En todos los países europeos la cuantía dineraria de las prestaciones por desempleo es declinantes, a partir de unos pocos meses, para favorecer la búsqueda activa de empleo (Esping-Andersen 2000).

61

En el conjunto del periodo (2008-2023), los factores que correlacionan con la mejora en la participación en los ingresos de las mujeres son la elevación del SMI, las políticas de soporte a la conciliación, el aumento del empleo público (salvo el Reino Unido) y el aumento del PIB per cápita. Sin embargo, hoy la brecha de los salarios medios entre hombres y mujeres sigue siendo todavía relativamente grande en el área germánica, no así en Reino Unido y Holanda (véase tabla 3 con variaciones relativas: año 2008=índice 100)

3.4 Modelo socialdemócrata: tipo inclusivo y empleo maternal femenino a tiempo completo

En este conglomerado figuran países de tradición socialdemócratas escandinavos (Suecia, Noruega, Dinamarca y Finlandia), cuyo origen es beveridgiano, pero con una larga tradición, desde los años cincuenta, de relaciones de empleo neocorporatista. El régimen de bienestar es universalista (Bouget et al., 2018). Estos países tienen una alta complementariedad entre instituciones del mercado de trabajo y el régimen de bienestar (Amable, 2003)

Además, incluimos aquí a Canadá, que podríamos considerar como liberal-social. Las tasas de actividad femenina son altas, así como la participación femenina en la masa salarial. Esos son países con salario mínimo muy alto, fijado en los convenios colectivos con los sindicatos (2.447 dólares). En definitiva, se trata de países con sistemas de coordinación salarial, macroeconómica, centralizados a nivel nacional o sectorial, que han venido contribuyendo a reducir la dispersión salarial. En pocas palabras, la centralización y articulación de la negociación colectiva ha contribuido a reducir las diferencias salariales (Scharpf, 1992; Esping-Andersen, 1993 y 2000).

62

En este conglomerado el índice de desigualdad de las mujeres es bastante baja, particularmente muy baja en Noruega (,120), lo que concuerda con una menor desigualdad estructural y una importante provisión de servicios de cuidados a las personas dependientes (tabla 2).

El rasgo diferencial es que la tasa de empleo de trabajadoras madres a tiempo completo es, notablemente alto. Significa la más alta del conjunto de países estudiados, mientras que la tasa de empleo de trabajadoras madres a tiempo parcial se sitúa justo en la media. La tasa de desempleo es baja. Estos países se suelen considerar como los pioneros en la puesta en marcha de las políticas activas de empleo y de las políticas de conciliación. Ejemplo de ello es Suecia (Vicente ,2021), con una larga experiencia de formación y reciclaje para mujeres desempleadas e incentivos al mantenimiento del empleo de mujeres con hijos o personas dependientes a cargo.

Las políticas activas de empleo suecas han venido dedicando en torno al 50% de su gasto a medidas de mercado

de trabajo con apoyo a la conciliación. El criterio para reducir la desigualdad ha sido el *principio de empleabilidad*. Y el éxito de la negociación colectiva de este país es el logro de la equiparación salarial, con notables diferencias respecto a otros países europeos. Por cierto, este país cuenta con el mayor número de familias monoparentales de Europa (Campillo, 2019).

Por otra parte, uno de los elementos diferenciales de este conglomerado es que las tasas de participación laboral de mujeres (que reciben algún tipo de subvención pública a la conciliación) son muy altas; lo que ha venido propiciando que las madres continúen trabajando a tiempo completo. En contrapunto, las tasas de empleo informal y empleo vulnerable son bajas, igual que en el primer conglomerado. A ello hay que añadir que las desigualdades en los ingresos económicos primarios están por debajo de la media. Pero, sobre todo, descuella el hecho de que las desigualdades postdistributivas son las más bajas gracias al esfuerzo redistributivo. O sea, estamos hablando de países que tienen una tradición política igualitarista e inclusiva, con un importante Régimen del bienestar, apoyado en una notable tasa de fiscalidad contributiva.

63

3.4.1 Tendencias de la participación salarial femenina 2009-2023

En general la tendencia muestra un platoo, o meseta, en la participación femenina en los salarios desde el año 2000 (gráfico 4). Desde los años sesenta los países escandinavos han venido impulsando políticas activas de empleo, que condiciona las prestaciones sociales a la formación, el reciclaje profesional, incentivos a la conciliación y la búsqueda activa de empleo. El resultado ha sido la elevación de las tasas de actividad femenina desde aquellos años. Sin embargo, Dinamarca ha reducido ligeramente sus tasas de actividad femenina desde el año 2010; lo que refleja la jubilación de determinadas cohortes de edad y, además, pone de relieve una secuela de la gran Recesión. Finlandia ha aumentado el desempleo, resultado de una política de

austeridad. También ha retrocedido en el PIB en el último año.

Posteriormente, durante la crisis del covid-19 (2020-2022), en el resto de los países escandinavos se aplicaron políticas de sostenimiento de empleo y rentas, con importante implicación de los sindicatos, como corresponde a un modelo social tradicionalmente neocorporatista (Crouch, 2022).

Durante este periodo el soporte a las políticas de conciliación casi ha permanecido estancado; aunque es todavía muy importante. La política de austeridad durante la gran Recesión condicionó el soporte a la conciliación; su crecimiento fue muy moderado entre 2008 y 2023. En los países escandinavos no existe SMI, sino el salario mínimo de convenio colectivo. Éste también ha venido aumentando de forma moderada. Pero en Canadá ha aumentado el doble con relación al año 2008. El alto volumen de empleo público se ha mantenido y el crecimiento del PIB ha sido moderado respecto al año 2008. Es más, el PIB incluso ha retrocedido en Finlandia. Sin embargo, estos países son los que tiene hoy en día la brecha salarial más baja, lo que concuerda con el modelo de doble ingreso (tabla 3).

64

3.5 Modelo transición y mixto: baja participación femenina con desigualdad moderada

Los países del Este de Europa, post-comunistas, conforman este bloque (Bulgaria, Chequia, Hungría, Letonia, Lituania, Estonia, Polonia, Rumania, Eslovaquia y Eslovenia), más Estados Unidos y Portugal. Estos países tienen tasas de actividad bajas, especialmente Rumanía y Polonia. Pero la participación de las mujeres en los salarios es un poco más alta que la media. El salario mínimo interprofesional es medio bajo (863 dólares) en los países del Este de Europa. En Portugal el SMI es algo más alto (1.015 dólares). En Estados Unidos el SMI es similar (1.108). La desigualdad en el índice sintético de salud, empoderamiento e ingresos es bastante alta (,337).

El rasgo distintivo de este conglomerado es la alta tasa de empleo a tiempo completo y tiempo parcial de las trabajadoras madres (tabla 2). Igualmente es baja la movilización laboral de las mujeres que perciben algún beneficio o subvención pública para la conciliación, excepto Portugal y Estados Unidos. Uno de los principales problemas de este bloque de países es la alta tasa de ocupación informal, lo que contribuye a que sus desigualdades primarias sean bastantes altas (647). Este conglomerado cuenta con sistemas de coordinación salarial descentralizado, microeconómico, que son menos eficientes en la redistribución de los ingresos salariales. Las desigualdades postdistributivas son más bajas que la media.

El rasgo diferencial lo pone Estados Unidos, cuyas tasas de actividad femenina son algo más altas que la media, pero la participación en los salarios es más bajas. Por el contrario, son muy altas las desigualdades en los ingresos primarios. Este es un país desigual. Sólo el 35% de las empresas ofrecen permiso de maternidad retribuido y el permiso de paternidad únicamente lo ofrecen el 2% de las empresas (MTSS 2014). Portugal se ubica estadísticamente en este conglomerado, pero es considerado como un modelo de *ingresos duales*, con empleo de madres trabajadoras a tiempo completo (Escobedo y Wall, 2015:225)

65

3.5.1 Tendencias participación salarial de las mujeres 2008-2023

La participación salarial de las mujeres se ha estancado en los países poscomunistas, lo que está ligado al impacto de la crisis financiera (Gran Recesión); ello se refleja en el moderado incremento del soporte a la conciliación y también en el retroceso del PIB. No obstante, a partir del año 2015, se recupera el crecimiento económico y el crecimiento del salario medio. En general los países del Este de Europa partían de un salario muy bajo, razón por la cual su crecimiento porcentual, entre 2008 y 2023, es muy alto (tabla 3). Empero, todavía hoy sus salarios siguen siendo muy bajos comparados con los otros países europeos. Otro rasgo

distintivo de estos países es que la brecha salarial es reducida, lo que es una de las herencias del pasado régimen comunista.

El caso de Portugal es distinto. La crisis financiera afectó profundamente al crecimiento económico: el PIB retrocedió (-4,1% en 2012). La política de austeridad implicó un retroceso del empleo público (-17%); así como un estancamiento en las políticas de soporte a la conciliación. Posteriormente ha registrado un proceso de recuperación económica y de mejora en estos indicadores. En el caso de Estados Unidos la tendencia es parecida. La crisis financiera impactó a su crecimiento económico, lo que afectó también al retroceso del empleo público y al soporte a la conciliación.

3.6 Regímenes duales y fragmentados en América Latina

Este conglomerado agrupa a Argentina, Brasil, Chile, México, Costa Rica y Bolivia, además de Grecia. Estos países no tienen complementariedad entre instituciones del mercado de trabajo y el régimen de bienestar (Amable, 2003).

Las tasas de actividad femenina son bajas, incluso muy baja en Grecia. En cambio, Bolivia tiene una tasa de actividad muy alta, ello sugiere la existencia de una alta ocupación agrícola. En todos estos países la participación femenina en la masa salarial es baja. El SMI es muy bajo (369 dólares). Pero en Grecia es mucho más alto (1027 en 2023). En América Latina los bajos salarios contribuyen a la desigualdad en el índice sintético de género (referido a salud, empoderamiento e ingresos económicos ,287). Por cierto, dicha desigualdad de género es muy alta en Bolivia (,418). Las desigualdades estructurales se reproducen en las desigualdades de género.

El desempleo femenino es alto en Grecia y en Costa Rica. La movilización laboral de las mujeres que perciben subsidios públicos es baja. El empleo vulnerable es alto, incluso extremadamente alto en Bolivia. Las madres con trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo tienen bajas tasas de ocupación para los países de los que disponemos de datos. La tasa de empleo público es relevante en el caso de Argentina, pero el resto de los países tienen tasas muy por debajo de la media. El problema más preocupante es la alta

ocupación informal para hombres y mujeres, lo que comporta serios problemas de acceso a los derechos laborales y sociales, así como obstáculos para la fiscalidad. Recordemos las diferencias estructurales de las sociedades latinoamericanas, con una economía agrícola exportadora, dependiente, baja institucionalidad política y social. Excepto Uruguay, que es el país con mayor grado de institucionalidad en la región. Seguido de Argentina y Chile.

Por otra parte, una variable distintiva es que los años de escolaridad de las mujeres son bajos, lo que es indicativo de su baja cualificación profesional. Estamos hablando de economías intensivas en trabajo y no en tecnología. En breve, los pésimos indicadores del mercado de trabajo se traducen en altísimas desigualdades primarias, ostensiblemente muy superiores a la media y lejos de las europeas (véase tabla 2).

Los regímenes de bienestar latinoamericanos se caracterizan por la ciudadanía estratificada (Argentina, Chile, Uruguay), el dualismo (México y Brasil) y políticas asistencialistas (Martínez-Fronzoni y Sánchez, 2016), dada la mencionada fuerte dualización y segmentación de sus mercados laborales. Un rasgo común en la región es la casi ausencia de políticas de conciliación públicas y privadas: por ejemplo, en la mayoría de estos países no hay provisión pública para el cuidado de niños de 0 a 3 años (Rodríguez et al. 2010, p. 13-14). De hecho, la introducción de las políticas de conciliación se puede considerar como recientes. México ni siquiera ha ratificado el Convenio 156 de la OIT sobre la igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras (Hernández y Ibarra, 2019). En Chile la Ley 21.645 sobre conciliación apenas ha entrado en vigor a principios de 2024.

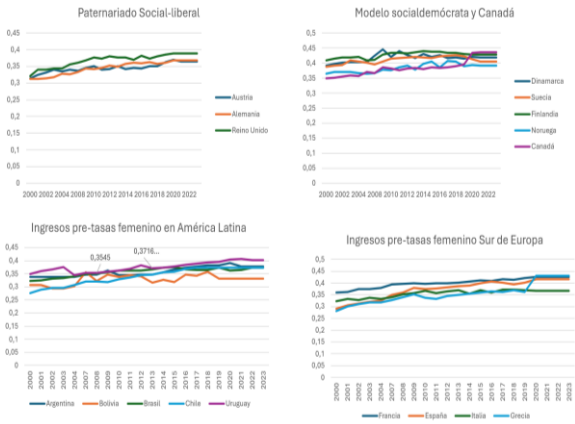
Como se puede intuir, las instituciones redistributivas están bastante por debajo de la media, como también lo está la imposición fiscal, el gasto social y la desigualdad postdistributiva. Argentina y Uruguay cuentan con instituciones (negociación colectiva) y actores sociales (sindicatos) que pueden ofrecer cierto contrapoder al capital, o incluso, a veces periódicamente, un equilibrio, frente a los poderes de sus élites extractivas (Acemoglu y Robinson,

2012). Empero, Argentina arrastra una larga tendencia hacia el empobrecimiento por la dura política de austeridad reciente. Como señalan Chávez y Molina (2008), es hoy una sociedad fragmentada, tensionada y carentes de horizontes de posibilidades.

3.6.1 Tendencia de la participación salarial de las mujeres: 2008-2023

La participación salarial de las mujeres ha mostrado una línea continua de crecimiento moderado desde el año 2000 (tabla 3). La figura del *trabajador adicional* parece explicar las tasas de actividad y participación salarial de las mujeres, muy relacionada con las estrategias de supervivencia y lucha contra la pobreza de las familias. Por ello muchas mujeres se incorporan a tiempo parcial en el mercado de trabajo o tiempo completo en el empleo informal o como cuentapropistas. En pocas palabras, los bajos salarios y la alta inflación en la región empujan a las mujeres hacia la *activación laboral* para completar los ingresos en los hogares (Di Pasquale 2022). De hecho, empleo y salarios se han deteriorado enormemente en la región después de la pandemia del Covit-19, con ello ha crecido la pobreza (Dalle Actis di Pasquale, 2021).

Gráfico 2. Tendencias de la participación femenina en los salarios (2008-2023) y modelos socioeconómicos



Fuente: Elaboración propia con datos citados, véase apéndices

Un dato adicional es que la crisis financiera tuvo una duración más breve en estos países que en algunos de los países europeos. Ello se refleja en el incremento del PIB per cápita. No obstante, Argentina creció un 6% entre 2008 y 2013, que fueron los años más duros de la crisis. Pero en el conjunto del periodo 2008 a 2024 ha retrocedido un 2% (tabla 3). En general el PIB de estos países fluctúa como dientes de sierra, lo que se asocia a la incertidumbre económica e inestabilidad política. Los ciclos económicos son bastantes diferentes en América Latina y Europa. Solo Uruguay mantiene su estabilidad económica, política e institucional, lo que se refleja en su crecimiento económico y menores desigualdades.

El SMI ha crecido de manera ostensible en determinados países con gobiernos de izquierda durante el periodo (Bolivia, Uruguay). En otros casos se trata de actualizaciones ante la enorme inflación. En Argentina ésta se disparó entre 2018 y 2024, para reducirse drásticamente en el verano de este último año. Sin embargo, el desempleo ha sido una lacra para este país.

Por otra parte, en general, el soporte a las políticas de conciliación en los países latinoamericanos es muy bajo y apenas ha variado en el periodo estudiado. La brecha salarial entre hombres y mujeres es moderada, si la comparamos con otros países.

Tabla 3. Modelos e índices de variación 2008 a 2023								
I. Modelo Paternariado social y Reino Unido (Liberal-asistencialista)								
Índice 100=2008								
Años	Participación salarial mujeres			Salario Medio	Soporte conciliación	Empleo Público	PIB pc 2008 - 2023	Brecha media salarial Hombres 100, 2023
	2008	2015	2023					
Alemania	100	107	110	166	107	101	112	77
Austria	100	101	107	111	106	114	105	77
Holanda	100	101	116	160	105	97	111	83

Reino Unido	100	101 102,	107	178	104	3	107 108,	79
Total	100	5	110	153,75	105,5	78,75	75	79

II. Modelo Socialdemócrata y Canadá (social-liberal)

Índice 100=2008

	Participación salarial mujeres			Salario Medio	Soporte conciliación	Empleo Público	PIB pc 2008 - 2023	Brecha media salarial Hombres 100, 2023
	2008	2015	2023	2008-2023	2008-2023	2008-2023		
Din	100	99,0	98,0	151	99	97	114	84
Finl	100	106,0	104,0	123	100	103	98	83
Nor	100	110,0	106,0	115	97	100	104	85
Sue	100	105,0	102,0	137	105	100	112	86
Cana	100	104,9	118,8	210	97	94	105	92
Total	100	105,0	105,8	147,2	99,6	98,8	106,6	86

III. Modelo Transición postcomunista. Estados Unidos y Portugal

Índice 100=2008

	Participación salarial mujeres			Salario Medio	Soporte conciliación	Empleo Público	PIB pc 2008 - 2023	Brecha media salarial Hombres 100, 2023
	2008	2015	2023	2008-2023	2008-2023	2008-2023		
Bulg	100	106	107	447	103	108	151	87
Cheq	100	101	107	280	105	103	117	79
Croac	100	88	94	265	104	161	132	90
Esloq	100	100	101	275	110	76	132	80
Eslov	100	100	102	216	100	81	115	92
EEU	100	103	108	137	96	87	122	81
Eston	100	100	106	318	111	111	120	71
Hung	100	101	101	284	126	122	136	84
Let	100	98	99	291	101	109	136	82
Lit	100	103	105	447	113	95	151	94
Polo	100	97	99	385	110	91	170	92
Port	100	107	119	238	99	73	111	91
Rum	100	101	105	536	90	125	149	93
Total	100	100,4	104,1	316,8	105,2	103,2	134,0	85,8

IV. Modelo regímenes segmentados y duales América Latina

Índice 100=2008

	Participación salarial mujeres			Salario Medio	Soporte conciliación	Empleo Público	PIB pc 2008	Brecha media salarial
	2008	2015	2023	2008-2023	2008-2023	2008-2023	- 2023	Hombres 100, 2023
A r g B o l B r a C h i T o t a l	100	106	108	121	105	103	98	80
	100	98	102	500	94	96	135	93
	100	107	108	185	108	103	111	83
	100	111	116	254	122	146	125	79
	100	105,6	109,4	293,6	106,2	109,4	121,4	85,2
V. Modelo Mediterráneo y mixto								
	Índice 100=2008							
	Participación salarial mujeres			Salario Medio	Soporte conciliación	Empleo Público	PIB pc 2008	Brecha media salarial
	2008	2015	2023	2008-2023	2008-2023	2008-2023	- 2023	Hombres 100, 2023
E s p I t a l F r a I r U r T o t a l	100	110	115	189	105	116	105	87
	100	104	103	145	106	87	100	93
	100	103	107	107	103	104	134	84
	100	105	104	156	105	97	185	86
	100	106	113	408	102	99	138	91
	100	105,6	108,4	201	104,2	100,6	132,4	88,2

Fuente: elaboración propia con datos citados en apéndice

3.7 Modelo Mediterráneo, familiarístico: Alta vulnerabilidad laboral femenina y desigualdad ingresos primarios

Los países del modelo mediterráneo (Francia, España e Italia), además de Bélgica, Irlanda y Uruguay conforman este conglomerado. Este grupo de países comparten ciertos patrones culturales católicos: tradición familista y paternalista, orden y jerarquía social, lo que ha comportado

la reproducción de la división tradicional de género respecto al trabajo (Crouch, 1999). *El contrato de género* implica una determinada división de roles en los países mediterráneos. Es decir, una desigual distribución de la carga de trabajo doméstico, de la que resulta un *régimen de bienestar familístico* (Ferrera 1996). La complementariedad entre instituciones laborales y régimen de bienestar es de tipo medio. Salvo en Francia y Bélgica que ésta es fuerte. Hay que añadir, según Fachelli y López-Roldán (2025), la existencia de una fuerte disparidad regional en la provisión de servicios de conciliación en estos países.

Este conglomerado de países tiene menor participación de las mujeres en el conjunto de la masa salarial. El SMI es alto en Bélgica e Irlanda, por encima de los 2.200 dólares en 2023. En cambio, en España, Italia y Francia es de tipo medio alto, por encima de los 1.500 dólares. Por el contrario, Uruguay tiene un SMI bajo (550 dólares), comparado con este grupo (tabla 3).

Estos países tienen mayor vulnerabilidad del empleo, si lo comparamos con el conglomerado de los países escandinavos (tabla 2); tienen un escaso empleo a tiempo completo de las mujeres con hijos, menor participación laboral de las mujeres que reciben algún tipo de subvención pública, una mayor tasa de desempleo femenino y mayor volumen de trabajo informal de las mujeres. Con todo, las desigualdades en el índice femenino de salud, empoderamiento e ingresos económicos son bajo (,092). Empero, en lo que se refiere a los ingresos salariales, la desigualdad es alta (,493). Hay que resaltar que la participación en los salarios y la participación en el empleo son dos conceptos diferentes. Respecto a los salarios, ya hemos indicado que la participación es baja, pero respecto al segundo, la participación en las tasas de empleo es sólo baja en Italia; no así en España, que se sitúa en la media.

Francia y Portugal tienen altas tasas de empleo femenino. Portugal es considerado teóricamente como parte del modelo familíaristico, No obstante, recordemos que este país es un caso particular por su alta participación de madres trabajadoras con empleo a tiempo completo (Marqués et al.,

2021). Los países del modelo familiarístico se ha venido considerando como un “*sistema de permisos paternales de rápido retorno al mercado de trabajo*” (Escobedo, y Walsh, 2015 p.232). En contrapunto, el índice de instituciones redistributivas está por encima de la media, lo que correlaciona con una tasa fiscal y de gasto social superior a la media.

3.7.1 Tendencia de la participación femenina en los salarios

En estos países la tendencia de la participación femenina en los salarios ha sido moderada, a tenor del fuerte impacto que tuvo la gran recesión en sus economías (gráfico 2). El PIB per cápita retrocedió durante los años de la Gran Recesión: en España (-11%) durante el periodo 2008 a 2013 (World Bank, 2024). Este retroceso de envergadura afectó también a Italia, Portugal y Grecia. La política de austeridad comportó una congelación del empleo público, así como una drástica reducción del gasto en sanidad y educación, lo que posteriormente ralentizó el empleo público y femenino. Podemos considerar el periodo 2008-2013 como una meseta o plato, con estancamiento de la participación femenina en los salarios. Después de esta crisis vuelve a aumentar la participación salarial de las mujeres en algunos países.

El empleo público se ha reducido en Irlanda e Italia en el conjunto del periodo de 2008 a 2023. La deuda pública ha venido aumentando en todos estos países, dando hoy lugar a un debate sobre la vuelta a las políticas de austeridad en Francia e Italia (igual que en Argentina). El PIB per cápita se ha estancado en Italia, mientras que en España e Irlanda ha crecido vigorosamente después de la pandemia del Covid-19. Estos dos países han visto aumentar de forma sustancial el SMI, especialmente en aquellos países que han tenido gobiernos pro-labour o socialistas en el periodo. Pero en Francia el SMI permanece casi congelado. Por último, la brecha salarial, entre hombres y mujeres, está por debajo de la media de los países estudiados.

3.8 Factores determinantes

En resumen, las dos siguientes regresiones (con el método de sucesión) nos muestran las variables independientes significativas asociadas a la tasa de actividad femenina y la participación de las mujeres en los salarios antes de impuestos (tabla 4).

En primer lugar, en el modelo 1, se puede ver la fuerte asociación de las medidas de apoyo a la conciliación sobre las tasas de actividad ocupacional de las mujeres, aunque dicha tasa de actividad está asociada con la vulnerabilidad del empleo. La varianza explicada es del 91%.

En segundo lugar, en el modelo 2, con relación a la participación de las mujeres en los salarios, la principal variable asociada es la tasa de trabajadoras madres que se mantienen activas en el empleo a tiempo completo. En segundo lugar, se puede ver la asociación con el nivel de estudios, lo que concuerda con las características del empleo público en educación, sanidad y administración pública. Y, en tercer lugar, la existencia de un seguro social de bienestar está asociada con la participación en los ingresos.

Por el contrario, las variables que tiene una relación negativa con la participación de las mujeres en los salarios son la tasa de desempleo femenina y la tasa de mujeres que trabajan a tiempo parcial. Esto último indica que un aumento en el empleo a tiempo parcial de las mujeres está asociado con una disminución en el ingreso antes de impuestos. La varianza explicada es del 74%.

Tabla 4: Regresión lineal: tasas de activación mujeres y participación salarial mujeres

	Tasas actividad empleo Mujeres (modelo 1)		Participación en salarios mujeres (Modelo 2)	
	Coficiente	sig	Coficiente	sig
Medidas apoyo conciliación y activación	,982	,000		
Tasa empleo vulnerable	,288	,000		
Trabajadoras madres empleadas a tiempo completo			,375	,003

Años Escolarización	,359	,01 4
Tasa Desempleo Femenino	-,274	,00 3
Tasa de Mujeres empleadas a tiempo parcial	-,306	,00 8
Seguro Social		,02 3
	,914	,74 0
R cuadrado		
Sig.	,000	,00 0
N	35	35

Fuente: Elaboración propia con el método stepwise que selecciona por pasos solo las variables estadísticamente significativas.

5. Algunas conclusiones

Respecto al primer objetivo —¿cómo influye la perspectiva de género en los modelos socioeconómicos? —, los patrones identificados en la literatura siguen vigentes, aunque con cambios en la ubicación de algunos países: Portugal se aproxima a los países del Este (más igualitarios en términos de género), Grecia a los latinoamericanos (más desiguales) y Uruguay se acerca al modelo mediterráneo. En breve, los conglomerados adquieren así un carácter híbrido porque hemos incluido la dimensión de género.

La tipología observada distingue:

En primer lugar, el Social-liberal (paternariado social y anglosajón): con alta participación femenina a tiempo parcial y mediana en salarios. El modelo de ingreso salarial considerado es de “uno y medio”, lo que tiene un carácter tradicional en la división sexual del trabajo.

En segundo lugar, el Socialdemócrata inclusivo (escandinavo): con fuerte medidas de conciliación laboral-familiar, alta participación femenina en el sector público y empleo a tiempo completo. Este es el modelo de “doble ingreso salarial”.

En tercer lugar, figuran los países en transición postcomunista del Este de Europa: con alta participación en la masa salarial, políticas de conciliación moderadas y baja participación de madres trabajadoras. Además, sus salarios son bajos.

En cuarto lugar, figura el modelo dual-segmentado latinoamericano: con alta informalidad, baja participación salarial femenina, fuerte desigualdad y débil institucionalidad.

Y, en quinto lugar, el Mediterráneo familiarista: con activación ocupacional femenina moderada y participación salarial de tipo medio. Éste es otro modelo tradicional, con un ingreso salarial de “uno y medio”.

Desde el año 2000, la participación femenina en los ingresos salariales creció casi de forma continuada, aunque con estancamientos durante la crisis financiera (2008-2013) y la pandemia del Covid-19 (2020-2022). La crisis financiera destruyó un alto volumen de empleo masculino y menos femenino. La política de austeridad congeló el empleo público y femenino, especialmente en el Sur de Europa e Irlanda. Por el contrario, la política económica durante la pandemia cambió de signo. El Estado intervino para sostener el empleo y los ingresos salariales. Pero el PIB per cápita retrocedió. Los factores claves que explican el aumento de la participación de las mujeres en los salarios son: el envejecimiento poblacional (que correlaciona con la necesidad de fuerza de trabajo desde los años ochenta), mayor nivel educativo, políticas activas del empleo, medidas de conciliación, el auge de los movimientos feministas, así como la necesidad económica de los hogares. Estos factores contribuyeron a reducir la brecha en la actividad ocupacional y salarial; aunque todavía persisten desigualdades notorias entre hombres y mujeres en Italia, España, Portugal, Grecia, México, Argentina, Costa Rica y Uruguay. La estructura salarial y la segregación ocupacional explican que las mujeres se concentren, de forma polarizada, en empleos cualificados del sector público o, por el contrario, en trabajos precarios.

Con relación al segundo objetivo, la sincronización entre modelos de empleo y regímenes de bienestar influye en la

participación salarial femenina. Los factores determinantes para la *complementariedad institucional entre políticas predistributivas y posdistributivas* son: el tipo de empleo privado o público (educación, sanidad, administración pública); la importancia de las políticas de conciliación; el nivel educativo; la sindicalización; el nivel de coordinación salarial; la estructura de la negociación colectiva y su tasa de cobertura; el nivel del SMI; el contrato de trabajo legal; la provisión pública de servicios y la imposición fiscal. Estamos hablando del Estado Social y Fiscal

En resumen, reducir los costos de reproducción de las familias es clave para mejorar la igualdad. No cabe duda, de que la complementariedad o “engranaje” entre instituciones predistributivas y postdistributivas contribuyen a reducir las desigualdades y al sostenimiento de un determinado orden social.

7. Referencias

77

Acemoglu, D., & Robinson, J. (2012). *Por qué fracasan los países*. Deusto.

Actis Di Pasquale, E. (2022). *El trabajo en Mar del Plata*. EUEM. Editorial de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Amable, B. (2003). *The diversity of modern capitalism*. Oxford University Press.

Beechey, V. (1994). Género y trabajo: replanteamiento de la definición de trabajo. En C. Borderías y otras, *Las mujeres y el trabajo*. FUHEM-Icaria.

Bouget, D., Saraceno, C., & Spasova, S. (2018). Towards new work-life balance policies for those caring for dependent relatives? En B. Vanhercke, S. Sabato, & D. Bouget, *Social policy in European Union: State of play 2017* (pp. 155–180). Brussels: ETUI. <https://www.etui.org/sites/default/files/17%20Social%20policy%20in%20EU%202017%20OSE%20Web%20version.pdf>

Boye, K. (2011). Work and well-being in a comparative perspective: The role of family policy. *European Sociological Review*, 27(1), 16–30. <https://academic.oup.com/esr/article-abstract/27/1/16/447284?redirectedFrom=fulltext>

Campillo, I. (2019). *Políticas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral en la Unión Europea*. UNAF.

Carrasquer, P., & Martín Artiles, A. (2005). La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la

estrategia europea de empleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 131–149.

Ciccia, R., & Sainsbury, D. (2018). Gendering welfare state analysis: Tensions between care and paid work. *European Journal of Politics and Gender*, 1(1–2), 93–109.

<https://doi.org/10.1332/251510818X15272520831102>

Chávez, E., & Molina, P. (2008). Nosotros los de antes ya no somos los mismos. Pobreza y desigualdad en la Argentina postcrisis. *Espacio Abierto. Cuaderno de Sociología*, 17(4), 663–696.

Cook, S., & Razavi, S. (2012). *Trabajo y bienestar: revisión de los vínculos desde una perspectiva de género*. Fundación Carolina.

Crouch, C. (1999). *Social change in Western Europe*. Oxford University Press.

Crouch, C. (2022). Reflections on the Covid moment and life beyond neoliberalism. *Transfer*, volume 28(1), 31–46.

<https://doi.org/10.101177/10242589221078125>

Cruz-Martínez, G., Vargas-Faulbaum, L., & Velasco, J. (2024). Estado de bienestar en América Latina: Regímenes de bienestar, trayectorias históricas y arquitecturas de política social. En E. del Pino & M. J. Rubio Lara (Eds.), *Estado de bienestar en la encrucijada: Políticas sociales en perspectiva comparada*. Tecnos.

Dalle, P., & Actis Di Pasquale, E. (2021). El impacto de la doble crisis prepandemia y la pandemia en las tendencias ocupacionales en Argentina (2003–2020). *Trama*, 15.

Daune-Richard, A. M. (2007). Las mujeres y la sociedad salarial a partir de los casos de Francia, Reino Unido y Suecia. En C. Prieto, *Trabajo, género y tiempo social*. Hacer.

Domínguez-Olabide, P. (2021). Prestaciones para la conciliación de la vida laboral y familiar: una revisión de su diseño e impacto en los países de la OCDE. *Revista de Servicios Sociales, Zerbitzuan*, 74.

Ennsner-Jedenastik, L. (2017). Campaigning on the welfare state: The impact of gender and gender diversity. *Journal of European Social Policy*, 27(3), 215–228.

Escobedo, A., & Wall, K. (2015). Leave policies in Southern Europe: Continuities and changes. *Community, Work & Family*, 18(2), 218–235. <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1024822>

Esping-Andersen, G. (1993). *Los tres mundos de bienestar*. Alfons el Magnànim.

Esping-Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Ariel.

Esping-Andersen, G. (2015). Welfare regime and social stratification. *Journal of European Social Policy*, 25(1), 124–134.

Fachelli, S., and López-Roldán (2025). Comparative analysis of Regional Gender Disparities. En Di Bella, E., Fachelli, S., López-Roldán, P., Suter, C. *Measuring Gender Equality: Springer, Social Indicator Research Series* 87, 135–165

- Ferrera, M. (1996). The Southern model of welfare in social Europe. *Journal of European Social Policy*, 6(1).
<https://doi.org/10.1177/095892879600600102>
- Grimshaw, D., Fagan, C., Hebson, G., & Tavora, I. (2017). *Making work more equal: A new labour market segmentation approach*. Manchester University Press. <https://doi.org/10.7765/9781526125972>
- Hall, P., & Soskice, D. (2001). *Varieties of capitalism*. Oxford Scholarship Online. <http://doi.org/10.1093/0199247757.001.0001>
- Häusermann, S., & Schwander, H. (2010). Varieties of dualization? Labor market segmentation and insider-outsider divides across regimes. *Oxford Academic*.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199797899.003.0002>
- Hernández, M. P., & Ibarra, L. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 40(86).
<https://doi.org/10.28928/ri/862019/aot2/hernandezlimonchim/ibarrauribel>
- Kersbergen, K. V. (2015). Three worlds typology: Moving beyond normal science? *Journal of European Social Policy*, 25(1), 111–113.
- Lewis, J. (2002). Gender and welfare state change. *European Societies*, 4(4), 331–357.
- López-Roldán, P., Salvia, A., & Semenza, R. (2021). Comparing inequalities in the labour market from segmentation perspective. En P. López-Roldán & S. Fachelli (Eds.), *Towards comparative analysis of social inequalities between Europe and Latin America* (pp. 65–105). Springer.
- Mabbett, M. (2025). The comparative political economy of women's employment. *Journal of European Public Policy*.
<https://doi.org/10.1080/13501763.2025.2503971>
- Marqués, S., Falcao, S., & Arcanjo, M. (2021). Work-family articulation policies in Portugal and gender equality: Advances and challenges. *Social Sciences*, 10(4), 119. <https://doi.org/10.3390/socsci10040119>
- Martínez-Fronzoni, J., & Sánchez-Ancochea, D. (2016). Regímenes de bienestar en América Latina: Tensiones entre universalización y segmentación. En E. del Pino & M. J. Rubio (Eds.), *Los Estados del bienestar en la encrucijada* (pp. 200–221). Tecnos.
- Meardi, G. & Tassinari, A. (2022). Crisis corporatism 2.0? The role of social dialogue in the pandemic crisis in Europe. *Transfer*, volume 28(1), 83–100. <https://doi.org/10.1177/10242589221089785>
- OECD. (2024). *OECD economic outlook, volume 2024 issue 2, no. 116*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/d8814e8b-en>
- Olaguibe, L. H., & Olaguibe, J. (2021). La conciliación de la vida laboral y familiar en Argentina a partir de la experiencia española: Hacia una política pública basada en la corresponsabilidad y solidaridad familiar. *Prudentia Iuris*, 91, 101–126.
<https://doi.org/10.46553/prudentia.91.2021.pp.101-126>
- Piketty, T. (2019). *Capital e ideología*. Editorial Planeta.

Piovani, J., & Krawczyk, N. (2017). Los estudios comparativos: Algunas notas históricas, epistemológicas y metodológicas. *Educação & Realidade*, 42(3), 821–840.

Prebisch, R. (1981). *Capitalismo periférico. Crisis y transformación*. Fondo de Cultura Económica.

Rodríguez, C., Zazúa, N., & Nieva, D. (2010). *Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar* (Doc. n° 74). CIEP.

Sánchez, N., & O'Reilly, J. (2019). Household employment and the crisis in Europe. *Work, Employment and Society*, 33(3), 422–443.

Scharpf, F. (1992). *Socialdemocracia y crisis en Europa*. Edicions Alfons el Magnànim.

Vicente, M. (2021). Las políticas de empleo y de conciliación laboral y familiar en el paradigma sueco. *Cuadernos de Gobierno y Administración Pública*, 8(1), 25–34.

8. Fuentes

Tasa de actividad: OECD database, Our World in data, <https://ourworldindata.org/>

Empleo vulnerable: Fuente: World Bank/ILO. <https://data.worldbank.org/indicador/SL.EMP.VULN.ZS?>

Tasa trabajo a tiempo parcial: World Bank: <https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sl-tlf-part-zs#data-table-section>; consultado el 4 de Julio 2024. Para Argentina, Bolivia y Uruguay la fuente es Index Mundi

Nivel de estudios, años de escolarización: World Bank; <https://ourworldindata.org/grapher/learning-adjusted-years-of-school-lays?tab=table>, consultado 15 Julio 2024.

Nivel salarial: World Bank; <https://ourworldindata.org/grapher/learning-adjusted-years-of-school-lays?tab=table>, consultado 15 Julio 2024.

Instituciones redistributivas: Our World in Data. <https://ourworldindata.org/>, consultado 15 Julio 2024.

Empleo Informal, tasa de desempleo, tasa de empleo público, Fini pre y postdistributivo: OECD, Our world in data, <https://ourworldindata.org/>, consultado 13 de Julio 2024

Participación salarial femenina: <https://ourworldindata.org/grapher/female-labor-force-participation-rates-by-family-benefits-public-spending>

Trabajadoras madres a tiempo completo y a tiempo parcial: OECD database: <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>, consultado febrero 2025

Salario medio: ILO, <https://ilostat.ilo.org/es/data/>, consultado el 27 de Mayo 2025

Soporte a la política de conciliación entre la vida laboal y familiar: Family benefits spending refer to public spending on financial support for families and children, such as child-related cash transfers, public spending on services, and tax provisions.

<https://ourworldindata.org/grapher/female-labor-force-participation-rates-by-family-benefits-public-spending>

Desigualdad de género: <https://ourworldindata.org/grapher/gender-inequality-index-from-the-human-development-report?tab=table>

Gasto Social: OECD (2023) OECD Social Expenditure database, (www.oecd.org/social/expenditure.htm).

Tasas Fiscales: World Inequality Database, <https://wid.world/data/> PIB per cápita: Banco Mundial (2025)

<https://ourworldindata.org/grapher/gdp-per-capita-worldbank?tab=table&time=2008..latest>; GDP per capita, in constant international-\$ – World Bank

Renta de Ciudadanía: El País, sábado 11 octubre 2025. En Alemania los receptores de la renta mínima (Bürgergeld) que perciben el salario mínimo interprofesional, más otras prestaciones por vivienda y transporte, que además tienen hijos menores de 14 años.

Permisos de paternidad: MTSS (2014). Actualidad Internacional Sociolaboral n° 175,

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/175/REVISTA_175.pdf

Legislación conciliación vida laboral y familiar en Chile:

<https://www.pandape.com/blog/ley-21645-dechile/#:~:text=Ley%2021.645%20de%20Chile%20para,para%20los%20cuidadores%20y%20cuidadoras>