

RELACIONES LABORALES

BELGICA

LA DIFERENCIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES¹³

Introducción

Las mujeres en Bélgica, al igual que las mujeres en otros Estados miembros de la Unión Europea, suelen cobrar un salario inferior al de sus homólogos masculinos. No obstante el estudio más reciente (2002) sobre el particular en los países europeos, realizado por el Instituto Europeo de Estadísticas "EUROSTAT", ha revelado que Bélgica era uno de los países en el que la brecha era menos acusada (17%). En España, ascendía a un 26%.

Aunque la ley establece el principio de igualdad de salario entre ambos géneros, las diferencias siguen, aunque se están acortando ligeramente.

Los Tratados Europeos han recogido, desde el Tratado de Roma, la obligación de retribuir de igual forma trabajos iguales o de igual valor, pero la imprecisión inicial de conceptos como el de discriminación indirecta y la ocultación de la misma tras denominaciones diferentes de trabajo de igual contenido cuando son realizados por hombres y mujeres, han impedido avances sustanciales en la lucha contra esta forma de discriminación.

El primer informe sobre las diferencias salariales

El Instituto para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres ha publicado el pasado 26 de marzo, el primer informe sobre las diferencias salariales entre ambos géneros en Bélgica. Esta herramienta permitirá a Bélgica disponer de datos fiables sobre esta problemática en el sector de la industria y de los servicios. Este informe completa la reflexión sobre este tema. El contenido del mismo será actualizado anualmente y permitirá a Bélgica proceder a realizar comparaciones con otros Estados europeos.

El informe elaborado a iniciativa de los ministros de Igualdad de Oportunidades, Christian Dupont y de Empleo, Peter Van Velhoven, presenta datos oficiales establecidos en base a indicadores europeos y en la "Encuesta sobre la estructura y la distribución de los salarios".

El estudio permite destacar, entre otras, las distorsiones siguientes:

¹³ *Ftes.: L'ECART SALARIAL EN BELGIQUE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES*
www.Lefh.fgov.be; christiandupont.be;
emploi.belgique.be;belgium.be/eportal
fgtb.be y csc.be

- Una diferencia salarial calculada en base a un salario mensual bruto medio equivalente a un 15% para los trabajadores a tiempo completo en la industria y los servicios. El salario mensual bruto medio en 2004 era de 2.343 euros para las mujeres y el de los hombres de 2.757 euros (-414 euros).
- La diferencia entre las retribuciones varía considerablemente en función de los sectores (entre un 13,5% y un 86,6%). Este último porcentaje afecta a la industria de la confección y de las pieles que emplea a un 80% de mujeres.
- El 99,9% de las mujeres que trabajan en el sector de la industria y de servicios gana globalmente menos que sus colegas masculinos que tienen la misma categoría profesional.
- Además de la sustancial menor representación de las mujeres en los puestos relevantes, la diferencia salarial es todavía más importante para el personal ejecutivo (22%) y de dirección (34%).
- Los salarios de las mujeres pertenecen más a menudo a categorías salariales inferiores: un 45% de las mujeres gana menos de 2.000 Euros brutos por mes frente a un 25% para los hombres.
- El trabajo a tiempo parcial es realizado principalmente por mujeres (82%). Este régimen de trabajo tiene un impacto negativo en el salario hora bruto.
- La diferencia salarial es más importante en los sectores "ricos": los hombres que trabajan en los bancos y las compañías de seguros ganan un 43% más que las mujeres.

Un dato simboliza toda la complejidad y la dimensión de la problemática: en un 50% de los casos no se justifica la diferencia entre los emolumentos de las mujeres y de los hombres.

Participación en el mercado de trabajo y masa salarial

La tasa de participación de los hombres en el mercado de trabajo belga es de un 56,88%. No obstante no cobran un 56,88% de la masa salarial global, sino un 63,84%. Las mujeres sin embargo, representan un 43,12% de la población activa pero cobran solamente un 36,16% de la masa salarial.

Factores que fomentan la diferencia salarial

Las mujeres que ejercen una actividad profesional a tiempo completo son más numerosas que los hombres (un 41,5% frente a un 7% en el 2004).

Existe una segregación horizontal: los hombres y las mujeres trabajan en sectores diferentes. Se orientan hacia profesiones diferentes. Los sectores en los que existe un alto grado de presencia femenina son: la enseñanza (67,4%), los cuidados sanitarios y los servicios sociales (77,1%), la confección (75,9%), el personal doméstico y la limpieza (84,1%) y son precisamente sectores en los que las remuneraciones son las más reducidas.

Existe igualmente una segregación vertical: las mujeres están escasamente representadas en funciones dirigentes y tienen pocas posibilidades de tener acceso a puestos de responsabilidad. Las funciones dirigentes de las empresas son ocupadas por un 5% de mujeres a pesar de que tiene una formación superior a la de los hombres.

Consecuencias de esta diferencia

La diferencia salarial no repercute solamente a nivel de ingresos de las mujeres sino igualmente en los derechos en materia de seguridad social (jubilación, prestaciones por incapacidad, invalidez y desempleo, etc...).

Recomendaciones del informe para promover la igualdad salarial

La diferencia salarial tiene un aspecto multidimensional. Los ministros de Empleo y de Igualdad de oportunidades se reunieron con los interlocutores sociales con motivo de la publicación de este informe, para lanzar con ellos las 6 primeras líneas de trabajo que permitirán reducir la brecha salarial.

Establecieron los campos de acción mencionados a continuación:

- El fomento por los interlocutores sociales de la clasificación de las funciones neutras dentro de las empresas en términos de género. A este efecto, el Instituto para la Igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres pone a disposición unas herramientas que pueden telecargarse por Internet.
- El refuerzo de la posición de las mujeres en el mercado de empleo, mediante el fomento de las posibilidades en materia de conciliación entre la vida privada y la vida profesional (la acogida a los niños, la modulación del tiempo de trabajo, etc.), la revalorización de sectores de poca cualificación, etc....
- La supresión de la menor representación de las mujeres en funciones dirigentes, mediante campañas para despertar la toma de conciencia de esta discriminación, la realización de controles sobre esta situación y la organización de campañas de información sobre la puesta a disposición de herramientas para luchar contra esta situación.
- La inclusión en el balance social de las empresas de una serie de indicadores sobre la situación de las mujeres y de los hombres en el seno de la empresa, sobre las diferencias salariales, la segregación horizontal y vertical, los permisos de maternidad, etc... para despertar la toma de conciencia de los empresarios sobre las discriminaciones existentes en la empresa.
- La organización de formaciones individuales de las mujeres en materia de exigencias salariales, con el apoyo de los interlocutores sociales, ya que se ha comprobado que las mujeres tienen más dificultades para negociar sus salarios, que los hombres.

- La necesidad de completar el estudio con datos adicionales sobre la diferencia salarial. El sector público no ha sido tomado en consideración por el estudio. Tampoco se han analizado otros factores que influyen sobre la brecha salarial como pueden ser las ventajas en especie de los trabajadores (el coche de la empresa, el teléfono móvil, etc..), El informe no ha analizado el trabajo a tiempo parcial, ni el sector de los cuidados sanitarios, de la enseñanza y de asistencia social.

Planes de acción para la igualdad salarial

Los ministros se han fijado como objetivo reducir la diferencia salarial en un 50% de aquí al 2015.

Esta problemática ha sido debatida en la mesa de negociaciones del Acuerdo Interprofesional 2007-2008. Este Acuerdo social firmado entre la patronal y los sindicatos del país prevé una serie de reformas que contribuirán directa o indirectamente a la reducción de la diferencia salarial (mediante la reactualización del convenio colectivo de trabajo sobre la igualdad salarial, el fomento de la igualdad de acceso a la formación profesional, el aumento de los salarios mínimos brutos del que se beneficiarán principalmente las mujeres, la valoración por los sectores y las empresas de sus sistemas de clasificación en función de la neutralidad de género, etc...).

El Sindicato socialista FGTB, por su parte ha lanzado por tercera vez, una campaña llamada "Equal Pay Day" a favor de la igualdad salarial y ha organizado un día de acción el pasado 30 de marzo, para despertar las conciencias sobre este desafío social.

Los instrumentos jurídicos para erradicar la discriminación salarial basada en el sexo

A nivel europeo

- Bélgica ratificó en 1952 el convenio nº 100 de la Organización Internacional de Trabajo sobre la igualdad de remuneración entre ambos géneros para la realización de un mismo trabajo.
- El Tratado de Roma de 1957 (artículo 119 que se convirtió más adelante en artículo 141) sobre igualdad de retribución a idéntico trabajo para hombres y mujeres.

A nivel nacional

La igualdad salarial está incluida en la Ley del 7 de mayo 1999 sobre la igualdad de trato entre los hombres y las mujeres en las condiciones de trabajo, el acceso al empleo y las posibilidades de promoción, el acceso a la profesión autónoma y los regímenes complementarios de seguridad social.