

RELACIONES LABORALES

BÉLGICA

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN BELGICA³⁴

El Servicio Público federal de Empleo y el Instituto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres han realizado conjuntamente un estudio relativo a la diferencia salarial entre ambos sexos existente en Bélgica en 2012.

ASPECTOS GENERALES

El informe al que se hace referencia señala que la diferencia salarial entre hombres y mujeres se ha producido en todas las ramas de actividad de la economía belga y que para determinar el grado de la desigualdad entre los hombres y las mujeres se han analizado los datos de la masa salarial y los salarios totales abonados. El informe también refleja que la brecha salarial tiene su origen en varios factores: el trabajo a tiempo parcial, la edad del trabajador, la formación, el estado civil, el número de personas que componen la unidad familiar, la nacionalidad u origen del trabajador, la propia discriminación existente en el mercado de trabajo, etc.

Diferencia salarial en salarios/hora y salarios/año

En principio, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se calcula sobre la base de los salarios/hora. Este método permite neutralizar el efecto de las diferencias originadas por la duración del trabajo. Además, con el fin de reflejar el efecto de la duración del trabajo, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se calcula también en términos anuales.

El siguiente cuadro refleja las diferencias salariales entre hombres y mujeres en base al salario/hora y al salario anual de 2008 a 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Diferencia en base a salarios por hora	11%	11%	10%	10%	9%
Diferencia salarial anual	23%	23%	23%	22%	22%

Fte.: Oficina Federal del Plan y Dirección General de Estadísticas: Encuesta sobre la estructura y reparto de los salarios.

En el conjunto de los sectores de actividad, el cuadro anterior pone de manifiesto que en 2012 las mujeres ganaron un 9% menos que los hombres por hora trabajada. La diferencia se amplía hasta el 22% cuando el cálculo se realiza en cómputo anual.

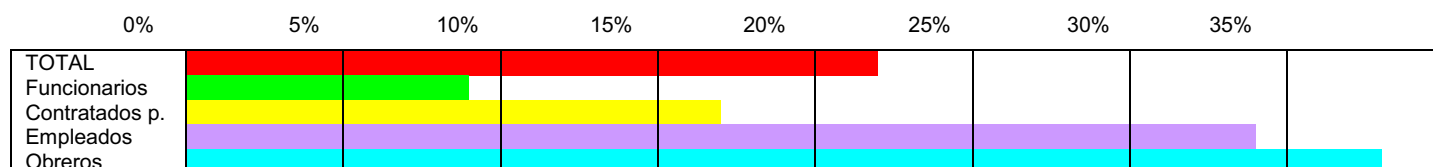
Diferencia salarial en función del estatuto profesional del trabajador

La diferencia salarial ha sido más importante en el sector privado que en el público. La diferencia salarial entre el sector privado y el público se debe, principalmente, a dos razones: 1) los sueldos se determinan de forma distinta: en la función pública no funciona,

³⁴ *Fte.: Informe anual 2015 del Instituto para la igualdad de mujeres y hombres y del Servicio Público Federal de Empleo*

en principio, ningún mecanismo salarial individual para mejorar los sueldos; 2) la estructura de los efectivos en el sector público es relativamente equilibrada.

El gráfico siguiente refleja la brecha salarial existente en 2012 entre mujeres y hombres teniendo en cuenta el salario medio anual bruto y el estatuto del trabajador



Fte.: Oficina Federal del Plan y Dirección General de Estadísticas: Encuesta sobre la estructura y reparto de los salarios

En el sector privado, el personal obrero de sexo femenino percibió un 38% menos que sus compañeros varones. En el colectivo de empleados, la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres fue de un 34%. La brecha salarial en el sector público entre funcionarias y funcionarios de carrera fue del 9% y la de las contratadas y contratados laborales del 17%. En términos generales (conjunto del sector público y privado) las mujeres percibieron un 22% menos que los hombres.

Diferencia salarial por el tipo de jornada (a tiempo completo o parcial)

Para establecer la diferencia salarial de género se pueden utilizar varios procedimientos: salarios/hora, salarios/mes y salarios/año. En la actualidad, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se calcula en base a los salarios/hora trabajada en los dos regímenes de ocupación laboral (jornada completa y parcial). Este sistema de cálculo permite valorar, a su vez, los complementos (extras) que se han abonado.

El cuadro siguiente refleja la diferencia salarial existente durante el periodo 2010-2012 en el salario/hora bruto medio de los trabajadores a tiempo completo.

AÑO	DIFERENCIA SALARIAL
2010	8%
2011	7%
2012	6%

Fte Dirección General de Estadísticas: Encuesta sobre la estructura y reparto de los salarios

El cuadro siguiente refleja la diferencia salarial existente durante el periodo 2010-2012 en el salario/mes bruto medio de los trabajadores a tiempo completo y parcial conjuntamente.

AÑO	DIFERENCIA SALARIAL
2010	13%
2011	13%
2012	12%

Fte Dirección General de Estadísticas: Encuesta sobre la estructura y reparto de los salarios

Diferencia salarial en la concesión de beneficios extralegales

Además de las retribuciones ordinarias, algunos trabajadores reciben beneficios adicionales, tales como el coche de empresa, el teléfono móvil, etc. Aunque estos beneficios deberían ser sumados a las retribuciones ordinarias, la encuesta de la estructura y reparto de los salarios no los contempla. Otros estudios realizados sobre el particular llegaron a la

conclusión de que los referidos beneficios tampoco se conceden equitativamente a hombres y mujeres. Las declaraciones del IRPF (todos los trabajadores asalariados del sector público y privado) han permitido comprobar diferencias sexistas en la concesión de beneficios extras, como por ejemplo en el reembolso del coste del desplazamiento domicilio-trabajo (hombres 58% y mujeres 51%), participación en planes de pensiones extralegales (hombres 13% y mujeres 9%).

El cuadro siguiente refleja la tasa de trabajadores con beneficios extra legales, el importe medio de los beneficios y la diferencia salarial en el 2012

		Mujeres	Hombres	≠ salarial
Reembolso desplazamientos domicilio-lugar de trabajo	%	51%	58%	
	Cuantía media	409,67	481,79	15%
Contribución pensión complementaria	%	9%	13%	
	Cuantía media	482,65	785,99	39%
Opciones sobre acciones	%	0,43%	0,95%	
	Cuantía media	6.913,58	11.340,08	39%

Fte.: Dirección General de Estadísticas – estadísticas fiscales

Variación de la diferencia salarial

La diferencia salarial sólo se ha podido analizar durante el período de 1972 a 2012 y respecto a los trabajadores del sector industrial (ocupados en régimen completo y parcial). Los resultados obtenidos han puesto de manifiesto que en dicho periodo los salarios de las mujeres crecieron con mayor rapidez que los de los hombres. En efecto, entre 1972 y 2012, el salario/mes de las mujeres se multiplicó por 8,6, mientras que el de los hombres sólo lo hizo por un 6,4. Como consecuencia de esta evolución, la diferencia salarial/mes entre ambos sexos presenta una tendencia a la baja: del 43% en el año 1972 bajó al 24% en 2012.

Tasa de empleo

La tasa de empleo³⁵ o participación en el mercado laboral (ocupación laboral de mujeres y hombres) constituye un indicador significativo en cuanto a la diferencia salarial entre ambos géneros.

En 2012, la tasa de ocupación de las mujeres fue del 66,9% y la de los hombres del 56,8%. Cabe indicar que se contabilizan muchas más mujeres que hombres en los empleos peor retribuidos, lo que produce un aumento de la diferencia salarial de género.

El cuadro siguiente refleja la tasa de empleo hombres/mujeres de 2003 a 2012

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Mujeres	51,8 %	52,6 %	53,8 %	54,0 %	55,3 %	56,2 %	56,0 %	56,5 %	56,7 %	56,8 %
Hombres	67,3 %	67,9 %	68,3 %	67,9 %	68,7 %	68,6 %	67,2 %	67,4 %	67,1 %	66,9 %

³⁵ La tasa de empleo es el porcentaje de población ocupada entre la población en edad de trabajar (15 a 64 años).

Fte.: Dirección General de Estadísticas, Encuesta sobre fuerzas de trabajo

MASA SALARIAL

La diferencia salarial total entre ambos sexos se define como la diferencia existente entre la parte de la masa salarial que las mujeres deberían haber percibido en función de su participación en el mercado de trabajo como asalariadas y la parte real que percibieron de la indicada masa salarial.

De acuerdo con los datos disponibles en la Oficina Nacional de Seguridad Social belga (ONSS), los sueldos totales abonados en 2012 ascendieron a 110,568 millardos de euros. La diferencia salarial global entre mujeres y hombres se obtiene restando la parte real de la masa salarial percibida de lo que hubiesen tenido que recibir las mujeres según su tasa de participación en el mercado de trabajo. Como se ha indicado anteriormente, en el año de referencia el 47,50% del total de trabajadores asalariados eran mujeres. Con la aplicación de esta última fórmula, del total de las retribuciones abonadas (110,568 millardos), las mujeres deberían haber cobrado 52,440 millardos y, sin embargo, sólo percibieron 44,468 millardos, lo que significa que la diferencia salarial total en relación con los hombres ascendió en el año 2012 a 7,972 millardos de euros.

El análisis del porcentaje de mujeres y hombres en los distintos niveles salariales mensuales brutos también refleja desigualdad salarial entre ambos sexos. En la categoría de trabajadores con sueldos inferiores a 2.250€ se contabilizan muchas más mujeres que hombres. Una de cada cuatro trabajadoras ocupadas a tiempo completo percibió en 2012 una retribución inferior a 2.250€/mes, mientras que sólo ocurre lo mismo en uno de cada seis hombres. En el citado año, el 17% del colectivo femenino (20% masculino) ocupado a jornada completa recibió retribuciones superiores a los 4.000 € brutos al mes.

FACTORES DE DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. Trabajo a tiempo parcial: el apartado dedicado a las diferencias salariales pone de relieve el impacto de la ocupación parcial en las retribuciones y ello tanto para las mujeres como para los hombres. Estas diferencias no solo se producen por el número de trabajadores de cada sexo ocupados a tiempo parcial, sino también por los motivos que obligan de someterse al mencionado régimen de empleo. La retribución del régimen de trabajo a tiempo parcial es inferior a la del régimen a tiempo completo y atañe tanto a las mujeres como a los hombres. A esta situación se añade la tasa de ocupación a tiempo parcial en 2012: el 46,2% en el caso de las mujeres frente al 10,1% en los hombres. En la industria y en los servicios, una asalariada a tiempo parcial ganó en 2012 un 14% menos al mes que un trabajador masculino con el mismo régimen de jornada.
2. Edad: es un factor importante en la desigualdad salarial. La edad conlleva antigüedad y experiencia profesional. Además, existe una diferencia generacional en el colectivo de las mujeres: las más jóvenes tienen mayor preparación académica y cada vez están más representadas en el mercado de trabajo. Las retribuciones se incrementan con la edad y ello tanto en el caso las mujeres como en el de los hombres, pero los incrementos no siempre son similares. Si bien el salario horario bruto de los hombres se incrementa de forma regular, el de las mujeres tiende a ser inferior para las del tramo de edad de 35 a 45 años. La consecuencia directa de esto es que se amplía la diferencia salarial por razón de género, que pasa del 5% en el tramo 25-34 años al 9% en el de 35-44 años, al 14% en el de 45-54 años y al 21% para las trabajadoras de 55 a 64 años.

El cuadro siguiente refleja la diferencia salarial por hora trabajada de acuerdo con los distintos tramos de edad (2012)

	-25 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años
Mujeres	12,13	14,97	17,81	18,28	18,60
Hombres	13,23	15,74	19,54	21,22	23,45
Diferencia salarial	8%	5%	9%	14%	21%

Fte.: Dirección General de Estadísticas – Encuesta sobre la Estructura y Reparto de salarios

3. Nivel de formación: el nivel de formación es, sin duda alguna, un factor influyente en la retribución de los trabajadores. En términos generales, cuanto mayor sea la formación mayor es la retribución y ello tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, pero cabe reflejar que el nivel de la formación no sólo aumenta el salario sino también la diferencia salarial entre ambos sexos.

El cuadro siguiente refleja las retribución/hora media según la titulación académica (2012) y la diferencia salarial

	Bachiller	Diplomatura	Licenciatura
Mujeres	14,41 €	18,79 €	25,67 €
Hombres	16,29 €	21,20 €	31,10 €
Diferencia salarial	12%	13%	18%

Fte.: Dirección General de Estadísticas – Encuesta sobre la Estructura y Reparto de salarios

En el sector industrial y de servicios, los hombres con titulación académica secundaria superior cobraron de media 16,29€, mientras que los licenciados recibieron 31,10€. En el colectivo de las mujeres las diferencias en función de la titulación oscilaron entre 14,41€ y 25,67€, por lo que, sin duda alguna, la formación es más beneficiosa para los hombres que para las mujeres.

4. Estado civil y composición familiar: el estado civil y la composición familiar del trabajador no influyen de la misma manera en la retribución de las mujeres que en la de los hombres. Es más, influyen también de forma general en la participación en el mercado de trabajo. Es decir, estar casado, vivir en pareja, tener hijos a cargo o la acumulación de todos o varios de estos factores repercute en la contratación laboral de hombres y mujeres.

El cuadro siguiente refleja las diferencias salariales/hora según estado civil del trabajador (2012)

	Soltera/o	Casada/o	Divorciada/o	Viuda/o
Mujeres	17,07 €	18,99 €	18,65 €	19,19 €
Hombres	16,85 €	21,14 €	19,29 €	20,93 €
Diferencia salarial	-1%	10%	3%	8%

Fte.: Dirección General de Estadísticas – Encuesta sobre la Estructura y Reparto de salarios

El cuadro siguiente refleja el salario/hora bruto medio según el tipo de familia y diferencia salarial (2012)

	Sola/o sin hijos	Sola/o con hijos	Pareja sin hijos	Pareja con hijos
Mujeres	18,73 €	17,92 €	18,77 €	18,25 €
Hombres	18,10 €	18,52 €	20,90 €	20,25 €
Diferencia salarial	-4%	3%	10%	10%

Fte.: Dirección General de Estadísticas – Encuesta sobre la Estructura y Reparto de salarios

5. Nacionalidad:

La desigualdad de género aumenta frecuentemente con otras desigualdades sociales. El cruce de los datos de la encuesta sobre la estructura y reparto de salarios con los de la nacionalidad del Registro Nacional refleja diferencias salariales considerables en función de las nacionalidades de los trabajadores y también diferencias en la tasa de ocupación de los extranjeros con respecto a la de los nacionales. Aunque es difícil reflejar cifras absolutas, el salario bruto por hora trabajada de algunos extranjeros (americanos, alemanes, holandeses y franceses) supera el de los nacionales, aunque, no obstante, la diferencia salarial entre mujeres y hombres también existe en estos casos. Los salarios más bajos se registran entre la población femenina extranjera procedente del Magreb (una media de 12,33€/bruto/hora), seguida por la población de trabajadores del resto del continente africano y de los países no miembros de la UE-27. El sueldo de las mujeres de los estados miembros de la UE-27 también son más bajos que los de los hombres, pudiendo existir una diferencia salarial de género del orden del 18% (sector industrial y de servicios).

6. Segregación del mercado laboral

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres se deben en gran medida a la segregación del mercado de empleo belga, ya que la desigualdad salarial es, con mucha frecuencia, una consecuencia de las diferencias profesionales: algunos sectores y profesiones remuneran más que otros, los directivos están mejor remunerados que el personal ejecutivo y, en general, las grandes empresas pagan más que las pymes. Las mujeres están más representadas en puestos peor remunerados. A título de ejemplo, el comparación con el 47,5% de hombres en puestos directivos, sólo el 35% de mujeres ocupan puestos de esta naturaleza.

RECOMENDACIONES POLÍTICAS

En 2007, primer ejercicio en el que se realizó un informe sobre la diferencia salarial entre mujeres y hombres en Bélgica, la diferencia salarial/hora era del 12% (22% en base anual, incluyendo el trabajo a tiempo parcial). En el último informe, presentado en 2015, dicha diferencia se redujo al 9%, tasa que sitúa a Bélgica a mucha distancia de la media europea en esta materia, el 16%.

Aumentar la tasa de ocupación de las mujeres es un desafío importante que Bélgica debe cumplir para cumplir con los objetivos de la estrategia UE-2020 al respecto. Las políticas de empleo que se adopten para conseguir el objetivo de incrementar la tasa de empleo de las mujeres deben considerar la igualdad salarial. La diferencia salarial se viene originando en gran medida por el trabajo a tiempo parcial, en el que las mujeres (46,2%) tienen una participación mucho más elevada que los hombres (10,1%).

Actualmente sigue habiendo mucha desigualdad salarial entre los trabajadores ocupados a tiempo completo (hombres principalmente) y los ocupados a tiempo parcial (mayoritariamente mujeres). Para subsanar esta situación, el informe recomienda que se adopten medidas para que la masa salarial se reparta de forma equitativa entre mujeres y hombres. Un reparto equilibrado entre mujeres y hombres de la tasa de empleo y del tiempo de trabajo lleva sistemáticamente a un reparto equivalente de la masa salarial.

El informe analizado también resalta que la diferencia salarial entre mujeres y hombres es consecuencia de la dificultad de acceso al mercado de trabajo y de las pocas facilidades de acceso que se proporcionan a las personas con poca cualificación, a las de origen extranjero, a los desempleados de larga duración, a los trabajadores de edad avanzada que pretenden reinsertarse en el mercado de trabajo, etc. En todos estos casos, las mujeres que pertenecen a alguno o varios de los grupos citados resultan más perjudicadas.

Las diferencias salariales sólo se podrán eliminar si se adoptan por el poder ejecutivo estrategias continuadas y a largo plazo, sin olvidarse de contar con la colaboración de los interlocutores sociales.

1. Poner en práctica la ley sobre la igualdad salarial y establecer un sistema de clasificación de funciones profesionales neutro

En los 15 últimos años, la lucha contra las diferencias salariales sexistas se llevaron a cabo orientando las políticas hacia la neutralidad de las clasificaciones de las funciones profesionales. La ley sobre la diferencia salarial de 22/4/2012 impuso una serie de obligaciones a este respecto. El informe sugiere que los interlocutores elaboren la clasificación de funciones de los CCT adaptándola a la actual legislación. El informe pone también de relieve que la lucha contra la diferencia salarial debe ser un tema permanente en el diálogo del sector público y que hay que adaptar la ley 22/4/2014 para ampliar su ámbito de aplicación a este sector.

Otro punto contemplado por la citada ley es la obligación de las empresas del sector privado de confeccionar un estudio bianual sobre la estructura retributiva, que debe ser sometido a los consejos de empresas o representaciones sindicales. El informe recomienda que este estudio ha de ser algo más que el cumplimiento de una obligación y que debe constituir la base para que se inicie la discusión de la estructura retributiva en las empresas. Respecto a las estructuras retributivas, el informe señala que las autoridades deben realizar campañas explicativas sobre su funcionamiento, porque persiste cierta confusión respecto a la discriminación directa (incluye la diferencia salarial en un mismo empleo) y la indirecta (las normas acaban siendo diferentes para las mujeres y los hombres)

2. Mejorar el equilibrio entre vida profesional y familiar y luchar contra las trabas al empleo

El trabajo a tiempo parcial es una de las principales causas de la diferencia salarial entre mujeres y hombres. Entre 2008 y 2013, tanto en Bélgica como en Europa, la ocupación en empleos parciales ha seguido creciendo y ello tanto en el colectivo de los hombres como de las mujeres. El análisis sobre las razones por las que se opta por este régimen de jornada pone de manifiesto que en el caso de las mujeres (52%) los principales motivos radican en la conciliación de la vida laboral con la familiar (30% en el caso de los hombres) y la dedicación a los hijos o personas dependientes (1/6 mujeres, 1/14 hombres). Tan sólo un 12% de las mujeres y un 8 % de hombres trabajadores manifiestan optar voluntariamente por el régimen de empleo parcial.

Actualmente, la conciliación empleo-familia recae mayoritariamente sobre las mujeres en la medida en que determinados estereotipos siguen funcionando en el mercado laboral. En este sentido, por ejemplo, los empresarios entienden mejor que una mujer se ausente o reduzca su jornada para cuidar de un hijo enfermo que si lo hace un hombre.

También es evidente que, en ocasiones, resulta más interesante económicamente trabajar en régimen de jornada parcial con prestaciones adicionales que realizar jornadas completas de trabajo por los gastos que esto genera (transporte, guarderías de niños, etc.). Y también

por la pequeña diferencia que supone el cobro de las prestaciones de sustitución de ingresos con el salario real que se puede percibir. Las trabas al empleo tienen un papel importante en las familias en las que uno de sus miembros se beneficia de un ingreso de sustitución.

Favorecer la conciliación de la vida profesional y familiar requiere disponer de plazas suficientes y asequibles para el cuidado de los hijos de las personas que trabajan. La acogida de los niños debería tener en cuenta, además, las estructuras familiares actuales (padres/madres solos/as, familias recompuestas, etc.). Además del cuidado de los niños también se debería mejorar la flexibilidad laboral para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Para ello el informe recomienda poder reducir de forma momentánea la jornada de trabajo manteniendo una asimilación a la jornada completa (crédito tiempo, permisos temáticos, etc.).

3. Hacer el mercado de trabajo más accesible y más dinámico

El mercado de trabajo belga es menos accesible y dinámico que el de otros países de la UE, especialmente en comparación con los que cuentan con una tasa de ocupación superior a la belga. Es cierto que el mercado de empleo belga pone por sí sólo muchas barreras: desanima al cambio de empleo, sector o empresa y no facilita el acceso de las mujeres a puestos directivos. Mejorar la movilidad en el territorio belga constituye un requerimiento de la UE. Además, las limitaciones a la movilidad fomentan la segregación del mercado laboral, que, en sí misma, es un factor determinante de la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Deben realizarse las reformas necesarias para que el mercado de empleo belga sea más dinámico. Para lograrlo, el contenido del «gender mainstreaming³⁶» debería introducirse desde la fase preparatoria hasta el final de su ejecución.

4. Fomentar la representación de las mujeres en los órganos de decisión de las empresas

Bélgica adoptó en 2011 una ley para garantizar la representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas públicas y de las cotizadas en bolsa. Esta ley establece la obligación de una representación mínima (1/3) del género menos representado y prevé sanciones en caso de su incumplimiento. Entre 2011 y 2014 la proporción de mujeres ocupadas en los consejos de administración de empresas ha subido del 11% al 22%, pero, según el informe, para seguir progresando en esta línea el contenido de esta ley debe hacerse extensivo a las empresas no cotizadas en bolsa.

5. Luchar contra la segregación en su raíz

La desigualdad entre hombres y mujeres en los distintos sectores y profesiones se origina a través de los estereotipos de género inculcados en edades muy precoces. La lucha contra estas ideas preconcebidas debe iniciarse en la infancia y continuarse a lo largo de la enseñanza de los niños y jóvenes. La lucha contra la segregación exige también la colaboración de todos aquellos actores que intervienen en el empleo, sean públicos o privados, para que vigilen que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de empleo en todos los puestos y sectores.

³⁶ Reorganización, mejora, evolución y evaluación de los procesos de toma de decisiones para incorporar perspectivas de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y a todos los niveles por los actores implicados en la instauración de estas políticas