

ANEXO I A LAS DIRECTRICES

INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE NORMA O PROPUESTA DE ACTO ADMINISTRATIVO

1.- Indicar la denominación del proyecto de norma o propuesta de acto administrativo:

Anteproyecto de Ley sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria¹.

2.- Indicar el Departamento y la Dirección que lo promueve:

Dirección de Finanzas del Departamento de Economía y Hacienda.

3.- Señalar, en su caso, otras normas, planes, etc. relacionados con el proyecto o propuesta:

- Ley 25/1983, de 27 de octubre, sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria.
- Decreto 87/1984, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria.
- Decreto 92/2007, de 29 de mayo, por el que se regula el ejercicio de determinadas actividades de las Entidades de Previsión Social Voluntaria.
- Plan de Previsión Social Complementaria de Euskadi, aprobado en 2006 por Consejo de Gobierno.
- Directiva 2003/41/CE, relativa a las actividades y supervisión de fondos de pensiones de empleo.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

4.- Exponer los objetivos generales del proyecto de norma o propuesta de acto administrativo:

Actualizar la regulación de las Entidades de Previsión Social Voluntaria (en adelante EPSV) que estén constituidas y se constituyan en el ámbito de la CAPV en respuesta a:

- las recomendaciones de la Unión Europea de impulsar el desarrollo y crecimiento de los sistemas complementarios de previsión social como refuerzo a los clásicos e irrenunciables sistemas públicos
- los mandatos de la normativa europea y estatal
- los retos fundamentales marcados por el Plan de Previsión Social Complementaria de Euskadi de buscar la máxima adecuación de la previsión social complementaria a las nuevas necesidades derivadas de la evolución del contexto demográfico, social, económico y financiero, y potenciar los sistemas colectivos de previsión, fundamentalmente los sistemas de empleo.

5.- Exponer los objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres:

- Promover una mayor participación de las mujeres en las Juntas de Gobierno de las EPSVs.
- Posibilitar un reparto más equitativo de los derechos económicos derivados de los planes de previsión social entre cónyuges, tras la disolución del matrimonio.

¹ Para la elaboración de este ejemplo, ha servido de referencia el Informe de Impacto en Función del Género elaborado por la Dirección de Finanzas del Departamento de Economía y Hacienda, con el asesoramiento de su Unidad del Igualdad, en septiembre de 2010.

EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Según se señala en el Diagnóstico y Plan de Previsión Social Complementaria de Euskadi (2004), los Planes de Pensiones se configuran como sistemas de previsión voluntaria, complementaria al sistema de prestación de pensiones de la Seguridad Social, cuyo fin es proporcionar a sus partícipes y beneficiarios o beneficiarias una renta en el caso de jubilación u otras contingencias legalmente admitidas. Consiguientemente, las prestaciones de los Planes de Pensiones no son, en ningún caso, sustitutivas de las preceptivas en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

Sin embargo, no hay que olvidar que los Planes de Previsión Social Complementaria, están adquiriendo una importancia cada vez mayor en la agenda política de los gobiernos, más aún ante la situación de crisis económica y financiera, y la situación de menor estabilidad financiera del sistema de Seguridad Social. Estos factores coyunturales unidos a otros factores de carácter interno del sistema, así como a factores demográficos, como el aumento de la tasa de envejecimiento, han puesto de manifiesto el desequilibrio entre el ingreso y el gasto público, poniendo en cuestión la viabilidad económica del sistema de pensiones a largo plazo.

En este escenario los Sistemas de Previsión Social Complementaria se han conceptualizado desde los gobiernos como una alternativa de previsión ante la posible crisis del sistema de pensiones. Estos sistemas, están basados fundamentalmente en el ahorro derivado del trabajo. En este sentido, se hace imprescindible realizar un análisis del impacto social que puede provocar esto en los distintos colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral y, en consecuencia, al ahorro derivado del trabajo, y más específicamente en lo que tiene que ver con las diferencias de condiciones económicas y sociales de mujeres y hombres.

6.- ¿Se prevé que la presencia de mujeres y hombres en los beneficios o resultados derivados de la futura norma o acto administrativo contribuya a la disminución de las desigualdades en el sector?

No, como se verá en los datos que se incluyen a continuación, el porcentaje de mujeres que disponen de un plan de previsión social complementaria en Euskadi está muy por debajo del de los hombres, por lo que a falta de medidas específicas que fomenten su mayor acceso, no es de prever que los efectos derivados de la actualización e implantación del régimen de las EPSVs vayan a beneficiar de forma equitativa a las mujeres y hombres de la CAE, aún menos, si se tiene en cuenta la mayor esperanza de vida de las mujeres que, en este sentido, requerirían de una mayor protección.

Según consta en el registro de EPSVs, el número de mujeres que disponen de un Plan de Previsión Social Complementaria en Euskadi es de 542.407 (41%), en el caso de los hombres es de 786.566 (59%), lo que supone una distancia porcentual de 18 puntos. Así, y dado que, en términos generales, son un 51% de mujeres y un 49% de hombres quienes conforman el conjunto de la sociedad, es obvio que los hombres, disponen en mayor medida que las mujeres de protección social complementaria.

Distribución EPSVs por edad y sexo. Año 2008

	Mujeres	% M	Hombres	% H
Menos de 35 años	104.904	40%	156.259	60%
De 35 a 44 años	144.090	42%	198.722	58%
De 45 a 54 años	159.994	44%	203.254	56%
De 55 a 64 años	100.561	38%	161.550	62%
Más de 64 años	32.459	33%	65.938	67%
Sin especificar	399	32%	843	68%
TOTAL	542.407	41%	786.566	59%

Fuente: Registro de EPSVs

En función de la edad, se observa que las mayores distancias, de hasta 34 puntos, se encuentran entre los hombres y mujeres mayores de 64 años. En este tramo de edad, el porcentaje de mujeres que disponen de un plan de previsión social es del 33% frente al 67% de los hombres. Y es, precisamente, en este tramo de edad que la presencia de las mujeres (58,3%) se dispara en comparación con la de los hombres (41,7%), debido a su mayor esperanza de vida, por lo que la desproporción en estas edades, cuando es más necesario este tipo de protección, es aún mayor.

Tabla 1.3. Población de la CAE clasificada por grupos de edad y sexo. 2009

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs.		Abs.	%	Abs.	%
Total	2.172.175		1.109.763	51,1	1.062.412	48,9
0-15 años	298.513		145.192	48,6	153.321	51,4
16-44 años	866.936		422.063	48,7	444.873	51,3
45-64 años	597.189		303.739	50,9	293.450	49,1
65 años y más	409.537		238.769	58,3	170.768	41,7

Fuente: INE. Explotación estadística del Padrón.

Informe Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi 2010. Emakunde.

En función de la discapacidad, la única información que se ha podido recabar es relativa a la EPSV Lantegi Batuak, exclusiva para personas trabajadoras con discapacidad, donde la presencia de las mujeres supone un 38%. Así, una vez más, se observa que el porcentaje de mujeres, al menos en el caso de esta EPSV, resulta inferior a su porcentaje de presencia entre la población con discapacidad que asciende al 59,8%. (Fuente: Cifras INE Discapacidades y deficiencias 10/2009).

Para completar este análisis, no obstante, sería necesario analizar también la presencia de mujeres y hombres con discapacidad que están percibiendo aportaciones de parte de parientes, cónyuges o personas a su cargo. Sin embargo, no ha sido posible conseguir dicha información ya que, aunque se encuentra desagregada por sexo, no está explotada de modo que se pueda obtener fácilmente. Tales dificultades en la obtención de los datos, constituyen un elemento más del análisis, que recomiendan la adopción de medidas específicas dirigidas a solventarlas.

7.- ¿Se prevé que la futura norma o acto administrativo produzca la eliminación o, al menos, una disminución de las desigualdades en cuanto al acceso a los recursos?

No, como se explica más adelante, las desigualdades en la distribución del trabajo productivo y reproductivo y en el acceso a los recursos económicos, repercute negativamente en las mujeres que además de las desigualdades que afrontan en el sistema de prestación de pensiones públicas (menor grado de cobertura e inferiores cuantías de prestación), también deberán afrontar las que deriven de su inferior acceso a los sistemas voluntarios y complementarios de previsión.

En este sentido, si se pretende impulsar un modelo de previsión social complementario en términos de igualdad, no se pueden pasar por alto las desigualdades de género y se ha de tener muy en cuenta la situación diferencial de mujeres y hombres en el mercado laboral y en el ámbito económico.

En primer lugar, no obstante, conviene explicar que existen tres tipos de modalidades de Planes de Previsión Social:

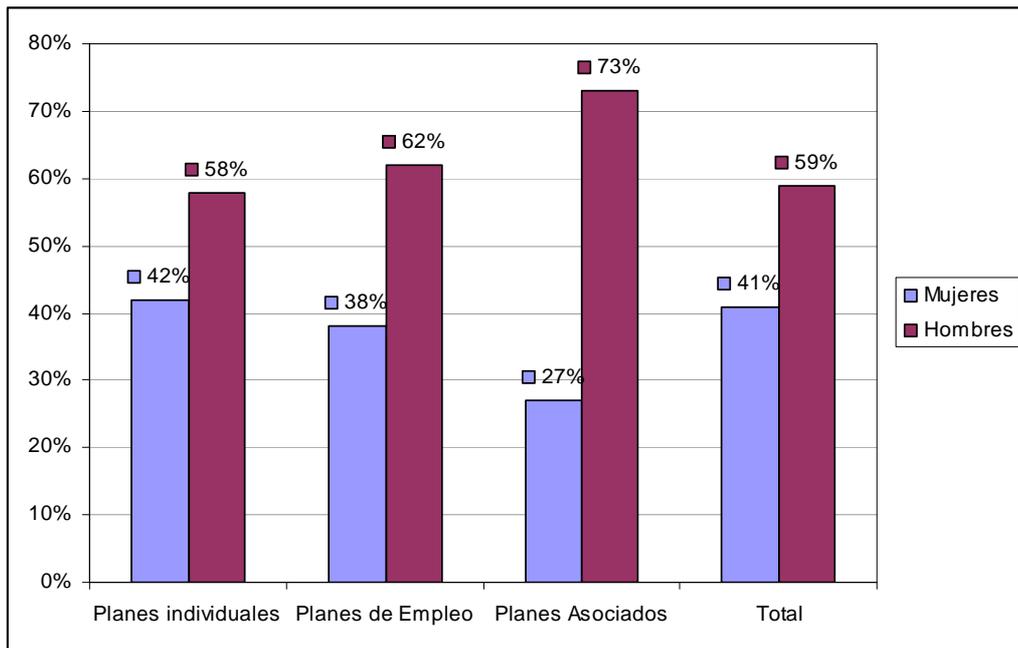
- Los Planes de Previsión de Empleo: Estos planes están dirigidos a personas trabajadoras y se articulan en el ámbito de la empresa y las relaciones laborales.
- Los Planes de Previsión Asociados: Estos planes están ligados a las personas pertenecientes a una organización social y/o profesional (asociaciones, sindicatos, etc.).
- Los Planes de Previsión Individuales: Se trata de cuentas personales promovidas por las entidades financieras a las que cualquier persona física se puede asociar.

Tal y como se observa en la siguiente tabla, hombres y mujeres se distribuyen de manera desigual en las diferentes tipologías de planes. Esto no es un hecho casual sino que, como se verá a lo largo del análisis, responde a la situación diferencial de mujeres y hombres, en particular, a las desigualdades de género existentes en la distribución del trabajo productivo y reproductivo y en el acceso a los recursos económicos.

Distribución de mujeres y hombres por modalidad de EPSV. Año 2008

	Planes Individuales	%	Planes de Empleo	%	Planes Asociados	%	Total Planes Previsión	%
Mujeres	384.878	42%	156.311	38%	1.218	27%	542.407	41%
Hombres	528.126	58%	255.206	62%	3.234	73%	786.566	59%
TOTAL	913.004	100%	411.517	100%	4.452	100%	1.328.973	100%
%H-%M		16%		24%		46%		18%

Fuente: Registro de EPSVs



Distribución de trabajo productivo y reproductivo: La división sexual del trabajo por la cual la responsabilidad del trabajo reproductivo sigue recayendo en las mujeres sin que esté habiendo una incorporación significativa de los hombres en este ámbito, supone uno de los frenos más importantes a la participación equilibrada de mujeres y hombres en el trabajo productivo. Así, pese a la constante incorporación de las mujeres al mercado de trabajo que se refleja en la evolución de su tasa de actividad (47,6%), ésta se encuentra aún por debajo de la de los hombres (64%).

En cuanto a la población activa se observa que:

- un 57% de la población con actividad en 2009 eran mujeres, si bien, su presencia disminuye conforme aumenta el grado de dedicación a la actividad laboral, por lo que las mujeres apenas suponen un 44,3% de las ocupadas en sentido estricto y un 26,6% de las personas con sobreocupación.
- más de 7 de cada 10 personas activas en actividad no laboral, personas que no buscan empleo y que se dedican exclusivamente a tareas de hogar o estudiar, son mujeres.
- entre la población parada y jubilada la proporción se invierte y más de 8 de cada 10 son hombres.

Tabla 2. 15. Población de 16 y más años por su relación con la actividad y sexo. 2009

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs.		Abs.	%	Abs.	%
Total	1.864,1		958,3	51,4	905,8	48,6
Población con actividad	1.626,1		926,5	57,0	699,6	43,0
Población con actividad laboral	951,5		420,8	44,2	530,7	55,8
<i>Sobreocupados/as</i>	<i>38,3</i>		<i>10,2</i>	<i>26,6</i>	<i>28,1</i>	<i>73,4</i>
<i>Ocupados/as estrictos/as</i>	<i>897,9</i>		<i>397,4</i>	<i>44,3</i>	<i>500,5</i>	<i>55,7</i>
<i>Resto de población con actividad laboral</i>	<i>15,2</i>		<i>13,2</i>	<i>86,8</i>	<i>2,0</i>	<i>13,2</i>
Población con actividad no laboral	674,6		505,7	75,0	169,0	25,1
<i>Ocupados/as en actividad no laboral</i>	<i>626,5</i>		<i>475,2</i>	<i>75,8</i>	<i>151,3</i>	<i>24,2</i>
<i>Resto de población con actividad no laboral</i>	<i>48,2</i>		<i>30,5</i>	<i>63,3</i>	<i>17,7</i>	<i>36,7</i>
Población sin actividad	238,0		31,9	13,4	206,2	86,6
Parados/as estrictos/as	36,1		5,1	14,1	31,0	85,9
Jubilados/as estrictos/as y otros	201,9		26,8	13,3	175,1	86,7

Fuente: EUSTAT. PRA.

Informe Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi 2010. Emakunde.

En cuanto a la población inactiva se observa que:

- el 60% de las personas inactivas eran mujeres, siendo la mayor razón de inactividad su mayor dedicación a las labores del hogar (43,6%).
- En el caso de los hombres la inactividad proviene fundamentalmente por la jubilación y/o prejubilación (62,6%), siendo solamente un 5% los que se dedican a las labores del hogar.

Tabla 2.17. Población de 16 y más años inactiva (miles de personas) por tipo de inactividad y sexo en la CAE. 2009

	Total		Mujeres		Hombres		
	Abs.		Abs.	%H	%V	Abs.	%H
Total	778,0	470,2	60,4	100	307,8	39,6	100
Estudiando	106,6	55,6	52,2	11,8	51,0	47,8	16,6
Jubilado/a o prejubilado/a	264,2	71,5	27,1	15,2	192,7	72,9	62,6
Labores del hogar	219,7	205,0	93,3	43,6	14,7	6,7	4,8
Incapacitado permanente	69,2	38,7	55,9	8,2	30,4	43,9	9,9
Pensión distinta jubilación o pre jub.	99,9	93,3	93,4	19,8	6,5	6,5	2,1
Otras	18,4	5,9	32,1	1,3	12,5	67,9	4,1

Fuente: INE. EPA. Nota: %H : % Horizontales/filas ; %V: % Verticales/columnas

Informe Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi 2010. Emakunde.

Ante la falta de corresponsabilidad de los hombres en el trabajo reproductivo, son las mujeres quienes fundamentalmente se hacen cargo del trabajo doméstico y de cuidado que no está remunerado y que, sin duda, condiciona su acceso y permanencia en el mercado de trabajo. Y es que, más allá de la solidaridad intergeneracional y de las medidas para la conciliación del trabajo, el abandono parcial, temporal o total del trabajo productivo, que favorece la autonomía económica de las personas, sigue siendo una constante que perjudica a las mujeres. Las mujeres sin empleo y, por tanto, sin ingresos propios, que además no tendrán prestaciones contributivas por jubilación, difícilmente podrán tener acceso a los sistemas voluntarios de previsión mientras que en las mujeres con empleo será, fundamentalmente, el sector de ocupación lo que condicionará su acceso a los sistemas complementarios de previsión.

De hecho, la menor ocupación laboral de las mujeres en la CAE (44%) podría explicar en parte su menor porcentaje de presencia en los planes de previsión de empleo (38%). Sin embargo, también se ha de tener en cuenta que la implantación de las EPSVs en el sector servicios es menor. Los sectores en los que se constituyen EPSVs de empleo, son ámbitos con convenios sectoriales potentes y condiciones de empleo estables como el sector industrial, que esta masculinizado. Así, la mayor implantación de la previsión social complementaria en la industria, sin duda, beneficia mayoritariamente a los hombres que suponen más del 80% de las personas ocupadas. Por su parte, la falta de implementación de la previsión social complementaria en el sector servicios, menos regulado y menos protegido a nivel sindical, perjudica mayoritariamente a las mujeres, ya que, el 87,5% de las mujeres ocupadas lo están, precisamente en ese sector.

Por otro lado, y según señala el Informe sobre la Previsión Social Complementaria en Euskadi (2006) publicado por el extinto Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, la implantación de la previsión social complementaria es mucho más fuerte en el sector público que en la empresa privada. Las 96.278 personas trabajadoras de las administraciones públicas con planes de previsión de empleo representan prácticamente la totalidad del empleo público. Ello conlleva un efecto positivo para las mujeres ya que su porcentaje de presencia entre el personal asalariado del sector público es del 60,1% según el Informe Cifras. No obstante, se ha de tener en cuenta que la gran mayoría de los personas socias de los planes de empleo, el 73,7%, trabajan en el sector privado.

La menor participación de las mujeres en las organizaciones sociales y profesionales, también podría limitar su participación en los planes de previsión asociados (27%), que si bien se trata de una modalidad poco extendida, por otro lado, es la que mayor distancia registra en función del sexo.

Finalmente, se ha de señalar que los planes de previsión individuales, aquellos que no están vinculados al mundo laboral ni asociativo donde la incorporación de las mujeres ha sido más tardía, son precisamente los que menores diferencias presentan entre sexos. Sin embargo, el sistema individual, sin duda, el más extendido, está claramente ligado al patrimonio y a la capacidad de ahorro, por lo que, las diferencias económicas que persisten entre mujeres y hombres, y que se analizan a continuación, condicionarán también el acceso de las mujeres a este tipo de planes (42%).

Acceso a los recursos económicos: Las diferencias de poder adquisitivo de mujeres y hombres son muy grandes. De este modo, mientras la renta personal media total de las mujeres es de 11.857 euros, la de los hombres es casi el doble 23.224 euros.

Tabla 2.49. Renta personal media por tipo de renta (euros) y sexo. 2006.

	Total	Mujeres	Hombres	H-M
Renta total	17.362	11.857	23.224	11.367
Renta del trabajo	11.002	7.058	15.202	8.144
Renta capital mobiliario	1.702	1.550	1.865	315
Renta capital inmobiliario	258	280	233	-47
Renta de actividades	966	543	1.416	873
Transferencias	3.433	2.425	4.507	2.082
Renta disponible	14.598	10.194	19.287	9.093

Fuente: EUSTAT. Estadística de Renta Personal y Familiar. Nota: H-M: Renta hombres – Renta mujeres. Informe Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi 2010. Emakunde.

Los ingresos por rentas de trabajo explican parte de esta diferencia, ya que por rentas de trabajo los hombres ingresan (15.202 euros) más del doble que las mujeres (7.085 euros). A su vez, las diferencias en las renta de trabajo se deben en parte a la menor tasa de ocupación de las mujeres, sin embargo, analizado solamente la renta de trabajo personal media de las personas ocupadas, se observa que las variables explicativas guardan mayor relación con la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y las diferencias salariales existentes. Según la Encuesta de Estructura Salarial del INE en 2007 la diferencia entre los salarios medios anuales de mujeres y hombres era de 7.139 euros.

En cualquier caso, las distancias entre las rentas medias anuales de mujeres y hombres no desaparecen tras la etapa productiva así, por ejemplo, de 65 a 69 años las rentas de las mujeres son de 9.068 euros frente a los 24.061 de los hombres, sin embargo, a estas edades las diferencias no se deben a las diferencias salariales sino a los derechos adquiridos y reconocidos por el trabajo productivo realizado en la etapa anterior.

Estando los sistemas de previsión social complementaria basados fundamentalmente en la capacidad económica de patrimonio, renta y ahorro de las personas, no es de extrañar que exista una mayor participación de los hombres en los sistemas de previsión social complementaria, ni que las cuantías de sus aportaciones sean, según consta, un 20% superiores a las de las mujeres.

Aportación anual (€) a la previsión social complementaria según el sexo.

Sexo	Euskadi	Alava	Bizkaia	Gipuzkoa
Mujer	2.031	2.169	2.093	1.921
Hombre	2.485	2.690	2.549	2.350

Informe la Previsión Social Complementaria en Euskadi.(2006)

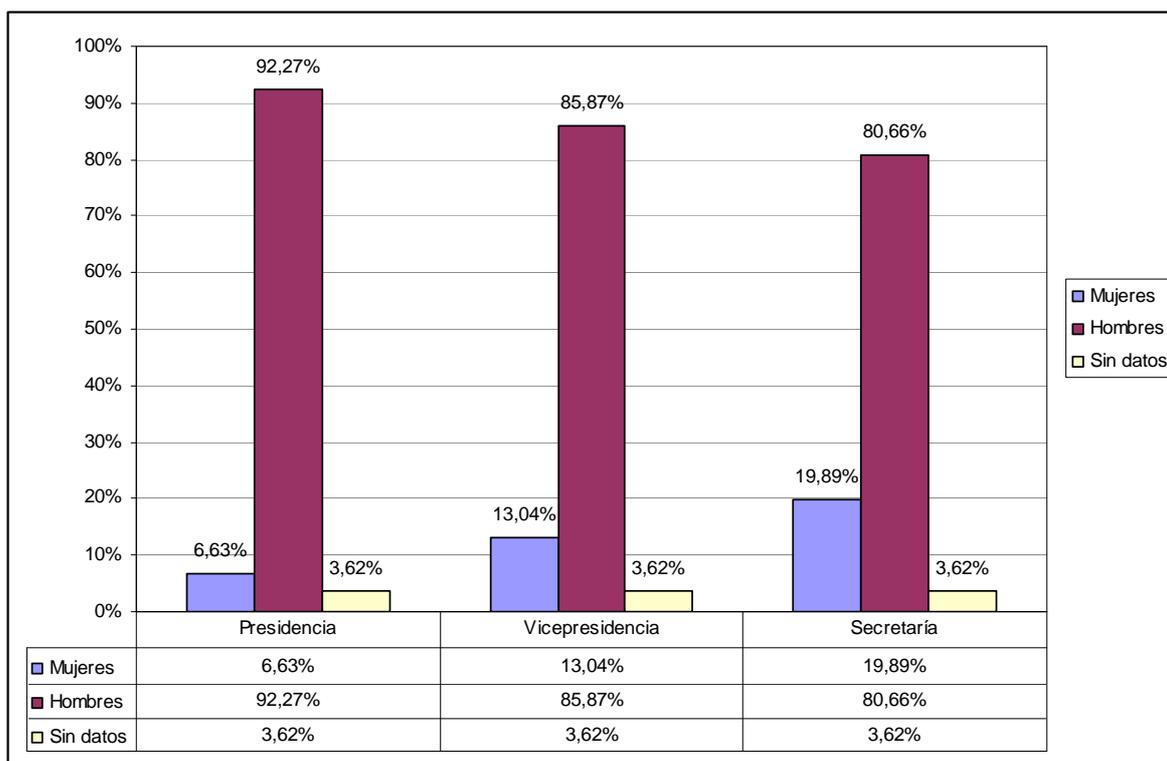
8.- ¿En cuanto a la toma de decisiones, la futura norma o acto administrativo prevé una representación equilibrada de mujeres y hombres o, al menos, una representación similar al de su presencia en el ámbito?

Sí, en la elección de los órganos de gobierno de las EPSVs se han incluido medidas específicas para asegurar una representación equilibrada de mujeres y hombres con el objetivo de superar su falta de representación y, por tanto, de toma de decisiones en este ámbito.

La distribución de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las Entidades de Previsión Social pone de manifiesto que la toma de decisiones en este tipo de entidades está claramente masculinizada:

- De las 181 Entidades de Previsión Social que existen actualmente en Euskadi, únicamente 12 están presididas por mujeres, lo que porcentualmente supone que el 92% de dichas entidades están presididas por hombres y sólo un 6% por mujeres.
- En los cargos de vicepresidencia, se mantiene una presencia de los hombres muy superior a la de las mujeres, y una distancia porcentual alta, el 85% de estos cargos están cubiertos por hombres y sólo un 13% por mujeres.
- En cuanto a los cargos de secretaría, la distancia de género disminuye, si bien la presencia de las mujeres se mantiene 20 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres.

Distribución de Mujeres y Hombres en las Juntas Directivas de EPSVs en Euskadi. Año 2008



Por otro lado, y dado que aún no está creado, no es posible conocer la participación de mujeres y hombres en el Consejo Vasco de Previsión Social, sin embargo, la falta de representación por parte de las mujeres, en muchos otros órganos colegiados del Gobierno Vasco constata la posibilidad de que esto ocurra. En este sentido, el Estudio publicado por Emakunde sobre la participación de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi (2008), tras el análisis de la participación por sexo en 84 órganos colegiados del gobierno, constató que sólo un 30% contaban con una representación equilibrada de mujeres y hombres.

En este sentido, el anteproyecto no incluye ninguna previsión específica para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres en la composición del Consejo Vasco de Previsión Social, si bien, se tendrá en cuenta a la hora de abordar su regulación específica.

9.- ¿Se prevé que los objetivos y las medidas planteadas en la futura norma o acto administrativo contribuyan a la superación o modificación de las normas sociales o valores de lo que se atribuye a las mujeres o a los hombres?

No, bajo el prisma del androcentrismo que supedita lo productivo (asignado a los hombres) a lo reproductivo (asignado a las mujeres), el modelo social y económico actual se sustenta y organiza sobre una economía de mercado que sólo considera el trabajo productivo, dejando de lado el trabajo reproductivo a pesar de ser imprescindible para la sostenibilidad de la vida.

En este sentido, el sistema de Seguridad Social se configura también entorno al mundo productivo y, por tanto, su acción protectora y el alcance de la misma están condicionadas básicamente por las contribuciones realizadas en el ejercicio de una actividad profesional (principio de contributividad) y su cuantía (principio de proporcionalidad). Esto genera desigualdades de hecho para las mujeres que no realizan un trabajo remunerado en el mercado laboral (y para las que se encuentran en la economía sumergida) y para las que aún teniendo empleo disponen de condiciones laborales precarias.

En este sentido, los sistemas de previsión voluntarios, basados también en el rendimiento económico del trabajo y la capacidad económica individual, tampoco suponen ninguna solución para complementar la protección social de las mujeres con una menor protección por parte del sistema público, sino que más bien, por lo que consta sobre su desigual distribución, contribuirán a incrementar o, cuando menos mantener, las desigualdades ya existentes. Y es que, en definitiva, el origen de las desigualdades en uno y otro sistema tienen una misma raíz y es la falta de consideración y valoración del trabajo reproductivo.

Por otro lado, el sistema sostiene, e incluso incrementa, las desigualdades de mujeres y hombres en el reparto patrimonial familiar, ya que, por ejemplo en los planes de previsión de empleo, cantidades económicas que antes eran percibidas en forma de salario –y, por tanto, de bienes gananciales de ambos cónyuges- pasan a ser aportaciones a unos planes sobre las que queda en manos exclusivamente de la persona socia la libre elección de la persona o personas beneficiarias. Para evitar este impacto negativo, sobre todo en las mujeres que son quienes mayoritariamente resultan perjudicadas por la falta de esta repartición, el anteproyecto incluye una cláusula pionera en el Estado que permite la partición de los derechos económicos de un plan de previsión social y la asignación de las divisiones de los mismos entre ambos cónyuges, tras la oportuna sentencia judicial de separación, divorcio o nulidad del matrimonio. De este modo, cada cual continuará con su respectiva participación en el plan de previsión social de manera independiente.

10.- ¿Se garantiza el cumplimiento de las normas y otros instrumentos jurídicos dirigidos a evitar la discriminación y promover la igualdad y se prevé una mejora de las mismas?

Sí, ya que, como se mostrará a continuación, en términos generales se ha dado cumplimiento a lo previsto en los artículos 16, 18.4, 19 a 21 y 24 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres:

- En cumplimiento de lo previsto por el artículo 16 de la Ley 4/2005, los modelos para la remisión obligatoria a la Dirección de Finanzas del Gobierno Vasco de la información estadística contable por parte de todas las EPSVs, incluye la variable de sexo, lo que posibilita el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres.
- En términos generales, se ha hecho un uso no sexista del lenguaje en la redacción del anteproyecto, conforme a lo previsto en el artículo 18.4 de la Ley 4/2005.
- La Dirección de Finanzas, como órgano promotor de la norma y con el asesoramiento de la Unidad de Igualdad de su departamento, durante el proceso de elaboración de la norma ha emitido el correspondiente Informe de Impacto en Función del Género que ha sido remitido a Emakunde para que sea informado. Todo ello, de conformidad con lo previsto en los artículos 18 a 21 de la Ley 4/2005. Sin embargo, no se ha incluido en la parte expositiva de la norma, una alusión genérica ni específica, a su realización tal y como lo exige el artículo 22.2.
- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 4/2005, el anteproyecto incluye una cláusula para garantizar que la composición de las juntas de gobierno de las EPSVs cuenten con una presencia equilibrada de mujeres y hombres o, cuanto menos, proporcional a su porcentaje de presencia entre las personas socias. Además se ha incluido una alusión expresa a esta medida en la parte expositiva del anteproyecto.
- Por lo que consta en este anteproyecto, no se ha adoptado ninguna medida normativa para promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición del Consejo Vasco de Previsión Social. No obstante, y para el cumplimiento de lo previsto en el artículo 23 de la Ley 4/2005, se adoptarán las medidas que corresponda en su futura regulación específica.

MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

¿Se ha incluido en el texto del proyecto de norma o acto administrativo alguna medida ...		<i>Indicar los artículos en que se incluyen las medidas y su descripción.</i>
... para promover la incorporación de la perspectiva de género? Sí	<input type="checkbox"/> mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres	
	<input checked="" type="checkbox"/> incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo	<i>En la parte expositiva se ha incluido una referencia a la media incorporada en el artículo 53.2 del anteproyecto.</i>
	<input checked="" type="checkbox"/> haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje	<i>En la redacción del texto se ha hecho con carácter general, un uso no sexista del lenguaje.</i>
	<input type="checkbox"/> promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad	
	<input type="checkbox"/> incluyendo la igualdad como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenios o actividades formativas, etc.	
	<input type="checkbox"/> otras, especificar _____	
... para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres? Sí	<input type="checkbox"/> en tribunales de selección	
	<input type="checkbox"/> en jurados de premios	
	<input type="checkbox"/> en órganos consultivos	
	<input checked="" type="checkbox"/> en órganos directivos	<i>En el artículo 53.2 se ha incluido una cláusula para promover una presencia equilibrada de mujeres y hombre en las juntas de gobierno de las EPSVs.</i>
	<input type="checkbox"/> otras, especificar _____	
... de acción positiva? No	<input type="checkbox"/> para las mujeres	
	<input type="checkbox"/> para la implicación de los hombres a favor de la igualdad	
	<input type="checkbox"/> otras, especificar _____	
... aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo? Sí	<input type="checkbox"/> para víctimas de violencia	
	<input type="checkbox"/> para familias monoparentales	
	<input type="checkbox"/> para quienes asumen el cuidado de personas dependientes	
	<input checked="" type="checkbox"/> otras, para cónyuges afectados por disolución matrimonial	<i>En el artículo 19.3 se ha incluido una previsión, pionera en el Estado, para posibilitar, en caso de separación, divorcio y nulidad matrimonial, un reparto más equitativo para mujeres y hombres, de los derechos económicos derivados de un plan de previsión social</i>
... para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación?	<input type="checkbox"/> por edad	
	<input type="checkbox"/> por clase social	
	<input type="checkbox"/> por opción sexual	
	<input type="checkbox"/> por discapacidad	

No	<input type="checkbox"/> por etnia y/o raza	
	<input type="checkbox"/> por origen nacional	
	<input type="checkbox"/> otras, _____ especificar _____	
... prohibitiva o sancionadora? No	<input type="checkbox"/> por incurrir en discriminación por razón de sexo	
	<input type="checkbox"/> por hacer un uso sexista del lenguaje y las imágenes	
	<input type="checkbox"/> otras, _____ especificar _____	

¿Se prevé más allá del contenido del proyecto de norma o acto administrativo la adopción de alguna medida...	Descripción	
... dirigida a complementar o incrementar la eficacia de los objetivos y medidas para la igualdad? Sí	<input type="checkbox"/> acciones de refuerzo a la difusión	
	<input checked="" type="checkbox"/> actuaciones de seguimiento y evaluación	<i>Se realizará un seguimiento específico de la aplicación y los efectos de la medida incluida en el artículo 19.3 del anteproyecto.</i>
	<input checked="" type="checkbox"/> adecuación de estadísticas y realización de estudios específicos	<i>Se adecuará la explotación estadística del Registro de EPSVs para que más allá de incorporar la variable de sexo cuente con operaciones estadísticas concretas referidas a la presencia de mujeres y hombres:</i> - en las distintas modalidades de planes de previsión social y en función de la edad y la discapacidad - en las juntas directivas de las EPSVs <i>Ello posibilitará un mayor conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres y ayudará a orientar la actividad pública con enfoque de género en el ámbito de las EPSVs.</i>
	<input type="checkbox"/> acciones de información, sensibilización y formación	
	<input checked="" type="checkbox"/> adecuación o adopción de normas, planes o programas	<i>En la regulación específica del Consejo Vasco de Previsión Social se adoptarán las medidas que corresponda para promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.</i>
	<input type="checkbox"/> elaboración de planes para la igualdad	
	<input type="checkbox"/> creación de estructuras o servicios	
<input type="checkbox"/> otras, _____ especificar _____		

A 30 de septiembre de 2010.

Firma de la persona que ha realizado el informe:

Firma del director o directora responsable del proyecto: