

INFORME RELATIVO AL PROYECTO DE LEY DE CAJAS DE AHORROS Y FUNDACIONES BANCARIAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI.

Se emite el presente informe a solicitud del Departamento Hacienda y Finanzas del Gobierno Vasco y en el ejercicio de la competencia atribuida a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer por el artículo 21 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El informe tiene por objeto verificar la correcta aplicación de lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Ley 4/2005, así como lo contenido en las Directrices sobre la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012, a fin de realizar propuestas de mejora en tal sentido.

El proyecto de Ley sobre el que se solicita el informe tiene por **objeto** la regulación de las cajas de ahorros con domicilio social en la Comunidad Autónoma de Euskadi y ámbito de actuación en los términos de la Ley 26/2013, de 27 de diciembre, de cajas de ahorros y fundaciones bancarias, así como las actividades desarrolladas en la Comunidad Autónoma por cajas de ahorros con domicilio social fuera de la misma. Asimismo, es objeto de la Ley la regulación de las fundaciones bancarias que desarrollen principalmente sus funciones en la Comunidad Autónoma de Euskadi y de las fundaciones procedentes de la transformación de fundaciones bancarias en que se hayan transformado las cajas de ahorros con domicilio social en dicho ámbito territorial.

Se trata, por tanto, de una **disposición de carácter general** que debe ser evaluada sobre su impacto en función del género, de conformidad con lo establecido en el apartado 2.1 de la Directriz Primera. A tal fin, el órgano promotor de la norma ha emitido el correspondiente Informe de impacto en función del género, en los términos previstos en el anexo I, y de acuerdo con lo previsto por los apartados 3 y 4 de la directriz primera.

En el **Informe de Impacto** remitido se da una **descripción general** del proyecto de Ley. El Informe afirma que el proyecto de Ley no tiene previstos objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres.

En cualquier caso, cabe reseñar la conveniencia de que el proyecto de Ley, dado que regula cuestiones estratégicas para el desarrollo económico y social, explicitara su compromiso con la promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Así, de modo expreso, y en cumplimiento del artículo 3 sobre principios generales¹ de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres, se podría explicitar el compromiso para:

- * Garantizar el principio de igualdad de trato: Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.
- * Garantizar la igualdad de oportunidades: a través de la adopción de las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.

El impulso de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres ha sido unos de los pilares para ahondar en el estado de bienestar y en el desarrollo social. Además, se ha constatado que la inversión en igualdad es una de las que arroja los mayores rendimientos de todas las inversiones en desarrollo social. En este sentido, es evidente la pertinencia del impulso de la igualdad en esta regulación de las cajas de ahorros y fundaciones bancarias, principalmente por la incidencia que tiene en el apoyo al tejido productivo y al emprendimiento (a través del crédito y el ahorro) y, sobre todo, por su incidencia a través de la obra social.

¹ Los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres

Por otro lado, en la **Evaluación Previa del Impacto en función del género** cabe destacar que:

* No se aportan ni analizan datos desagregados por sexo sobre presencia equilibrada de mujeres y hombres en los beneficios o resultados derivados de la normativa. Se afirma que se carecen de datos sobre personas beneficiarias de las obras sociales de cada fundación bancaria.

En este sentido, cabe recordar que resulta conveniente recabar datos desagregados para realizar de modo óptimo la previsión de impacto de género de la norma. Así, de modo orientativo, se podrían aportar datos por sexo sobre las siguientes cuestiones:

- Datos por sexo sobre la plantilla de las cajas de ahorros y fundaciones, por categorías y por áreas/servicios.
- Datos sobre la trayectoria de las cajas de ahorros y fundaciones bancarias en el desarrollo de políticas de igualdad o actuaciones dirigidas a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y Hombres y el artículo 40 y 41 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y hombres. Se trataría de realizar un seguimiento sobre si disponen de planes de igualdad, o de reconocimiento como “entidad colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres”. Así, de igual modo, se podrían recopilar datos o una previsión de la continuidad/vigencia de los planes de igualdad que impulsaron las cajas de ahorros que se han transformado en fundaciones bancarias.
- Los mencionados datos por sexo sobre personas beneficiarias en la obra social de las cajas de ahorros y las fundaciones bancarias. También sería conveniente realizar un análisis de la incorporación de la perspectiva de género en la obra social de las cajas de ahorros, sobre si entre los criterios de valoración de los proyectos se estipula la igualdad, así como una cuantificación de la aportación que hace la obra social a proyectos que promocionan la igualdad entre mujeres y hombres (correlación de la inversión en obra social e igualdad de oportunidades).
- Finalmente, datos por sexo sobre el acceso de la clientela a la financiación-crédito, así como datos sobre la titularidad de cuentas bancarias o el acceso a productos de ahorro.

- * Por otro lado, se realiza una previsión negativa sobre la eliminación o disminución de las desigualdades en cuanto al acceso a los recursos, sin embargo, no se aporta ningún tipo de dato o análisis que sustente dicha previsión. En ese sentido, se recomienda aportar datos por sexo sobre acceso a recursos económicos, financieros u otros que se vinculen con el ámbito de las cajas de ahorros y fundaciones bancarias, algunos de los cuales se han mencionado con anterioridad.
 - * En cuanto a la toma de decisiones, el informe afirma que las Entidades Financieras constituyen un ámbito de toma de decisiones muy masculinizado. Así, los datos aportados indican que las fundaciones bancarias cuya sede social se sitúa en la CAV están presididas exclusivamente por hombres. Si bien hay presencia de mujeres en los patronatos de dichas fundaciones, en cualquier caso, los datos reflejan que el porcentaje de mujeres es inferior al de hombres no dándose en ningún caso una presencia equilibrada (40%-60%).
- Igualmente, tampoco se han aportado datos sobre participación de mujeres y hombres en el proceso de elaboración y ejecución de la norma.
- * Por otro lado, el informe no prevé un impacto positivo de los objetivos y medidas planteadas del proyecto de Ley para la superación o modificación de las normas sociales y valores de lo que se atribuye a las mujeres y los hombres. La afirmación la sustentan con los datos relativos precisamente a la nula presencia de mujeres en las presidencias de las fundaciones, y la escasa representación en los patronatos. Un aspecto neurálgico es preguntarse quién toma las decisiones de las políticas económicas y financieras, y en qué medida se garantiza que el objetivo de igualdad se incluya como salvaguarda de las mismas. Desde luego, la presencia nula o menor de mujeres en los espacios de toma de decisiones puede conllevar un déficit en la representación de intereses, perspectivas y necesidades específicas de las mismas. En cualquier caso, este puede ser un indicador más, pero, no el único. Algunos de los indicadores señalados con anterioridad amplían la mirada para la identificación de sesgos de género. Parece relevante en lo relativo a las normas sociales y valores realizar un análisis desde el punto de vista de género sobre la propia cultura organizacional de estas entidades financieras. Sería interesante analizar cómo se reproducen o perpetúan roles tradicionales, la división del trabajo en función del sexo, o las actitudes diferenciales de mujeres y hombres en relación a

la economía (micro-macro economía), así como las desigualdades en el valor que se concede a unas y otros.

Por lo tanto, sin detallar dichas normas sociales y valores es difícil concretar cuáles son las medidas necesarias para su superación.

* No se ha respondido a la cuestión sobre si el proyecto de Ley garantiza el cumplimiento de las normas y otros instrumentos jurídicos dirigidos a evitar la discriminación y promover la igualdad. Se propone que dicha pregunta de la evaluación previa del impacto en función del género sea contestada, tal y como prevén las directrices.

Por lo tanto, de modo general, nos gustaría señalar que para poder evaluar óptimamente el impacto de género **resulta indispensable realizar el análisis de situación requerido por las directrices mediante la recogida, de forma diferenciada, de información sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito** en que la norma desplegará sus efectos. Todo ello, con el fin de identificar las posibles desigualdades previas por razón de sexo que puedan existir. Así, podrían ser de ayuda el material sectorial específico² del ámbito denominado Economía, elaborado como complemento a la Guía para la elaboración de Informes de impacto en función del género.

Finalmente, entre las **medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad** de mujeres y hombres, se afirma que no se han incluido ni en el texto del proyecto ni más allá del contenido de la norma medidas para promover la incorporación de la perspectiva de género. En ese sentido, se valora negativamente la no incorporación de medidas a tal fin. En cualquier caso, cabe señalar, que a pesar de lo descrito, en el Capítulo I de principios generales para los órganos de gobierno de las cajas de ahorros si se hace una mención al

² Estos materiales contextualizan el análisis de la situación diferencial de mujeres y hombres en un ámbito sectorial determinado de forma orientativa y ejemplificadora, de modo que permiten:

- Identificar las principales desigualdades del sector en lo relativo a la presencia de mujeres y hombres, acceso a recursos, participación y normas sociales y valores.
- Conocer los mandatos de igualdad de mujeres y hombres específicos de ese sector.

principio de representación equilibrada de hombres y mujeres: “*De acuerdo con el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres, las candidaturas que se presenten para la asamblea general, el consejo de administración y la comisión de control procurarán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres. A estos efectos se considera que existe representación equilibrada cuando los dos性os están representados al menos en el 40 por ciento*”. Sería conveniente explicitar que esta cuestión da cumplimiento a uno de los principios generales previsto en el artículo 3 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Finalmente, con relación al **contenido de la norma**, cabe realizar una serie de reflexiones y propuestas de mejora en relación al articulado sobre cajas de ahorros y fundaciones bancarias:

- * De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.1 de la Ley 4/2005, se recuerda que la Comunidad Autónoma de Euskadi, en su condición de protectorado y control público de las cajas de ahorros y fundaciones bancarias, deberá tener en cuenta de manera activa el objetivo de igualdad de mujeres y hombres a la hora de establecer las directrices para orientar las principales necesidades y prioridades de la obra social.
- * La identificación de los colectivos destinatarios, así como de las principales necesidades y prioridades de la obra social debe contemplar un análisis diferencial de género sobre necesidades específicas de mujeres y hombres.
- * Sería conveniente que entre los criterios de valoración de los proyectos de la obra social se estipule la igualdad como uno de ellos.
- * Los convenios que se pudieran establecer para la realización de la obra social en colaboración con otras entidades o instituciones públicas o privadas podrían contemplar cláusulas de igualdad en cumplimiento del artículo 20.2 de la Ley 4/2005. Para ello, está disponible en la web de este Instituto la “[Guía sobre cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos](#)” así como el espacio web específico en esa materia con materiales diversos de apoyo³.
- * Podría resultar de interés que las auditorías externas, entre otras cuestiones, auditén de igual modo el impacto de género de la obra social a petición del Departamento del Gobierno Vasco competente.

³ [Clausulas para la igualdad de mujeres y hombres](#)

- * Los servicios de atención a la clientela deberán realizar un seguimiento de las quejas o reclamaciones, igualmente, con la recogida de datos desagregados por sexo.
- * Cabe contemplar entre las sanciones previstas una relativa a cualquier tipo de discriminación por razón de sexo⁴ en la actividad de las cajas de ahorros.
- * Se valora positivamente que entre los principios generales del Título II relativo a los órganos de gobierno de las cajas de ahorros se prevea, con el fin de promover una representación equilibrada de mujeres y hombres, que las candidaturas a la asamblea general, el consejo de administración (así como a sus comisiones) y la comisión de control procuren tener una composición equilibrada por sexo. Sin embargo, para el gobierno de la fundación bancaria no se ha previsto, como si se hacía con las cajas de ahorros, promover una representación equilibrada de mujeres y hombres. Por ello, se propone que se establezca también este principio en relación a los patronatos e las fundaciones bancarias, así como en relación a las comisiones delegadas que prevean sus estatutos (la de inversiones y la de obra social). En todo caso, será el departamento competente del Gobierno Vasco, en el ejercicio de sus funciones de protectorado y control público quien deberá velar por el cumplimiento del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los órganos de gobierno de las cajas de ahorros y las fundaciones bancarias.
- * Igualmente, será necesario incorporar la variable de sexo en el Registro de Cajas de Ahorros y Fundaciones Bancarias de Euskadi, así como, en el de sus altos cargos, de modo que permita el conocimiento y la disponibilidad de datos desagregados por sexo de las personas fundadoras y altos cargos que conforman los distintos órganos de gobierno y dirección de las mismas.

⁴ A los efectos de la Ley 4/2005:

- Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.



Finalmente, es necesario hacer una revisión y adecuación de los términos enunciados exclusivamente en masculino en el texto del proyecto de Ley tales como *“los monitores, los entrenadores, directores”, “los clientes”, “los impositores”, “los empleados”, “los vocales”, “los destinatarios”, “los consejeros generales”*, etc, de conformidad con el uso no sexista del lenguaje que señala el artículo 18.4 de la Ley 4/2005. Para hacer un uso no sexista del lenguaje, podría ser de ayuda Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo de Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer.

En Vitoria-Gasteiz, a 6 de marzo de 2015