



Genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostena

Foru Arau proiektua, Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren Foru Araua aldatzekoa, langileek enpresan parte hartzea bultzatzeko

1. Sarrera

Txosten honen helburua da martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauak, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoak, 27. artikuluan ezartzen duena betetzea. Hain zuzen ere, Gipuzkoako Foru Aldundiaren foru arauen aurreproiektuak zein izaera orokorreko xedapen proiektuak osatu eta izapidetzeko orduan, generoaren eraginaren alde aurreko ebaluazioa aurkeztu beharko da haiei atxikita.

Informe de evaluación previa de impacto de género

Proyecto de Norma Foral de modificación de la Norma Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para incentivar la participación de las personas trabajadoras en la empresa

1. Introducción

Este informe tiene como objetivo dar cumplimiento a lo establecido el artículo 27 de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres. Según el mismo, los anteproyectos de Norma Foral y los proyectos de disposiciones de carácter general de la Diputación Foral de Gipuzkoa, en su proceso de elaboración y tramitación, se acompañarán del correspondiente informe de evaluación previa de impacto de género.



Genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostenak atal hauek eduki beharko ditu:

- arau proiektuaren edo izaera orokorreko xedapenaren deskribapen orokorra.
- genero eraginaren aldez aurreko ebaluazioa.
- atzemandako ezberdintasunak ezabatzeko neurriak, baita, egindako genero eraginaren ebaluazioaren arabera, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak ere.

2. Arau aldaketak

Gaurko koiuntura ekonomikoan eta bizi dugun globalizazio testuinguruan, lurraldeko produkzio ehuna indartzeko, bereziki interesgarriak dira enpresekin eta lurraldearekin konprometitutako pertsonen

Ese informe de evaluación previa del impacto en función del género deberá de constar de las siguientes partes:

- la descripción general del proyecto de norma o de disposición de carácter general.
- la evaluación previa del impacto en función del género.
- las medidas para eliminar las desigualdades identificadas y promover la igualdad de mujeres y hombres en función de la evaluación de impacto de género realizada.

2. Modificaciones normativas

En la actual coyuntura económica y en el contexto de globalización que vivimos, de cara a potenciar el tejido productivo del territorio, resultan especialmente interesantes aquellas inversiones en empresas realizadas



enpresetan egiten dituzten inbertsioak. Modu horretan deslokalizazioa arriskuak ekiditen dira.

Eta dudarik gabe, enpresekin konprometituen dauden pertsonen artean bertan lan egiten duten pertsonak daude, haien plantillak alegia.

Gaur egungo Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren araudiak dagoeneko hainbat pizgarri aurreikusten ditu langileek enpresaren jabetzan parte hartzea sustatzeko:

- **3/2014 Foru Arauaren 41. artikulua, 2. apartatua, d letra:** enpresen eskualdaketan enpresaburuak lortzen duen ondare irabazia ez zergapetzea.

por personas comprometidas con las mismas y con el territorio. De esa manera se evitan riesgos de deslocalización.

Y no cabe duda de que, entre las personas más comprometidas con las empresas se encuentran las personas que trabajan en las mismas, las plantillas de las mismas.

La actual normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) ya reconoce diferentes incentivos para favorecer la participación de las personas trabajadoras en la propiedad de sus empresas:

- **Artículo 41 apartado 2 letra d de la Norma Foral 3/2014:** no tributación de la ganancia patrimonial que se manifieste a la persona empresaria en la transmisión de empresas.



• **3/2014 Foru Arauaren 89.**

artikulua: enpresako edo taldeko beste enpresetako akzio edo partaidetzak eskuratzen dituzten langileentzat kenkaria PFEZko kuotan.

• **Artículo 89 de la Norma Foral**

3/2014: deducción en la cuota del IRPF para las personas trabajadoras que adquieran acciones o participaciones en su propia empresa, o en empresas del grupo.

Proiektu honek pizgarri horietan sakondu nahi du, eta, horretarako, ezabatzen ditu horrelako erabakiak hartzeko gaur dauden oztopoak, eta, gainera, pizgarriak egokitzen ditu bai egungo errealitate sozialera eta bai parte hartze tresna berrietara.

A través de este proyecto se pretende profundizar en esos incentivos, eliminando obstáculos que a día de hoy dificultan la adopción de tales decisiones y actualizándolos a la realidad social actual y a los instrumentos de participación que han venido surgiendo.

Horrela, proposatzen diren aldaketa nagusiak ondorengoak dira, besteak beste:

Así, entre otros aspectos, las modificaciones más importantes que se plantean son :

3/2014 Foru Arauaren 41. artikulua, 2. apartatua, d letra:

Artículo 41 apartado 2 letra d de la Norma Foral 3/2014

- Eskualdatzailearen gutxieneko adina ondare irabazia ez zergapetzeko, 65 urtetik 60 urtera jaisten da.

- La edad límite del transmitente para acogerse a la no tributación de la ganancia se rebaja de 65 años a 60 años.



- Nahitaezkoa da eskuratzailleak eskuratzen den enpresako edo taldeko sozietateetako langileak izatea, eta, taldearen kasuan, Merkataritza Kodearen 42. artikuluaaren arabera eratuta egotea.
- Langile eskuratzailleek eskurapena egin aurreko bost urteetatik gutxienez hirutan izan behar dute arituak enpresan edo taldeko sozietateetan. Ondorio horietarako, senideen zaintza dela-eta langileak borondatezko eszedentzian egon badira entitate horietako batean, egoera horretan emandako denbora-tarteak lan egindako epealditzat hartuko dira.
- Langile eskuratzailleek hurrengo bost urteetan mantendu behar dituzte eskuratutako enpresa, akzio edo partaidetzak.
- Ezinbestekoa da langile eskuratzailleek lanean jarraitzea
- Las personas adquirentes deberán ser trabajadoras de la empresa adquirida, o de sociedades del grupo en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio.
- Las personas trabajadoras adquirentes deberán haber trabajado en la empresa o en sociedades del grupo un mínimo de tres de los cinco años anteriores a la adquisición. A estos efectos, computarán como periodos trabajados aquellos en los que las personas trabajadoras hayan estado en situación de excedencia voluntaria por cuidado de familiares en alguna de las citadas entidades.
- Las personas trabajadoras adquirentes deberán mantener la empresa, o las acciones o las participaciones adquiridas durante los cinco años siguientes.
- Las personas trabajadoras adquirentes deberán continuar



enpresan edo taldeko sozietateetan eskurapena egin ondorengo bost urteetan. Ondorio horietarako, ulertuko da senideen zaintza dela-eta aipatutako entitateetako batean borondatezko eszedentzian dauden langileek bertan jarraitzen dutela lanean eszedentziak iraun bitartean.

- Eskurapena egin ondorengo bost urteetan, langile bakoitzak enpresan zuzenean edo zeharka izan dezakeen partaidetza, barruan sartuta ezkontidearena edo izatezko bikote-lagunarena, aurreko ahaideena edo adoptatzaileena, ondorengo ahaideena eta adoptatuena, eta zeharkako ahaideena hirugarren graduraino, ezin da izan 100eko 20tik gorakoa. Enpresa talde bateko kide bada, aurreko baldintza taldea osatzen duen

prestando sus servicios como trabajadoras de la empresa o de las sociedades del grupo durante los cinco años siguientes a la adquisición. A estos efectos, se considerará que las personas trabajadoras que accedan a la situación de excedencia voluntaria por cuidado de familiares en alguna de las citadas entidades, continúan prestando sus servicios a las mismas durante el periodo de excedencia.

- Durante los cinco años siguientes a la adquisición, la participación directa o indirecta de cada persona trabajadora en la empresa, conjuntamente con su cónyuge o pareja de hecho, sus ascendientes o adoptantes, sus descendientes y personas adoptadas y sus colaterales hasta el tercer grado, no podrá ser superior al 20 por 100. En el caso de que la empresa forme parte de un grupo, el requisito anterior se deberá cumplir respecto a



entitate bakoitzari dagokionez bete behar da.

- Desagertzen da orain arte ezarritako obligazioa, alegia, enpresa edo partaidetzak eskualdatu aurretik langile guztiei eskaintza bat baldintza berdinetan egitekoa.
- Aukera sortzen da partaidetzak langileek eratutako entitate baten bitartez eskuratzeko.

cada una de las entidades que formen parte del mismo.

- Se elimina la obligación de que previamente a la transmisión de la empresa o de las participaciones de la misma, debe efectuarse una oferta a todas las personas trabajadoras de la empresa o entidad, en igualdad de condiciones para todas ellas.
- Se habilita la posibilidad de adquirir las participaciones a través de una entidad conformada por las personas trabajadoras.

3/2014 Foru Arauaren 89. artikulua

- %10etik %15era gehitzen da zergaldian zehar eskudirutan ordaindutako kopuruengatik aplika daitekeen kenkaria.
- Urtean gehienez aplika daitekeen kenkaria 1.200 eurotik 1.500 eurora gehitzen da, eskuratzailerak gizonezkoa denean. Eta 1.200

Artículo 89 de la Norma Foral 3/2014

- El porcentaje de deducción aplicable por las cantidades satisfechas en metálico en el período impositivo pasa del 10% al 15%.
- El límite anual máximo aplicable por la deducción pasa de 1.200 euros a 1.500 euros, cuando sea hombre. Y de 1.200 euros a 2.000



eurotik 2.000 eurora emakumezkoak denean. Gainera, ezartzen da ezen urteko muga hori gainditzeagatik edo kuota osoa nahikoa ez izateagatik kendu gabe dauden kopuruak hurrengo lau ekitaldietan kendu daitezkeela.

- Goi muga berri bat ezartzen da, eta, haren arabera, zergaldi jarraituetan zergadun bakoitzak kendutako zenbatekoen batura ezin da izan 6.000 eurotik gorakoa, eskuratzailerak gizonezkoa denean, eta 8.000 eurokoa emakumezkoa denean. Muga berriak ez die eragiten foru araua indarrean jarri aurreko ekitaldietan aplikatutako zenbatekoei.
- Langile eskuratzailerak eskurapena egin aurreko bost urteetatik gutxienez hirutan izan behar dute arituak enpresan. Lanean emandako denbora konputatzeari begira, langileak borondatezko eszedentzian egon

euros cuando sea mujer. Además, se establece que las cantidades no deducidas por exceder de ese límite o por insuficiencia de cuota íntegra podrán aplicarse en los cuatro ejercicios siguientes.

- Se establece un nuevo límite máximo, de manera que la suma de los importes deducidos a lo largo de los sucesivos periodos impositivos por cada contribuyente no podrá superar la cifra de 6.000 euros cuando la persona adquirente sea hombre, y de 8.000 euros cuando sea mujer. Este nuevo límite no afecta a los importes aplicados en ejercicios anteriores a la entrada en vigor de esta Norma Foral.
- Las personas trabajadoras adquirentes deberán haber trabajado en ella un mínimo de tres de los cinco años anteriores a la adquisición. A los efectos del cómputo del periodo trabajado, se considerarán como periodos



badira senideak zaintzeko, egoera horretan emandako denbora-tarteak lan egindako epealditzat hartuko dira.

trabajados aquellos en los que las personas trabajadoras hayan estado en situación de excedencia voluntaria por cuidado de familiares en alguna de las citadas entidades.

- Kenkari honetarako eskubidea ematen duten akzio edo partaidetzak gutxienez bost urtez mantendu behar dira, eskurapena egiten denetik aurrera, eta epe horretan langileak lanean jarraitu behar du enpresan. Ondorio horietarako, ulertuko da senideen zaintza dela-eta aipatutako entitateetako batean borondatezko eszedentzian dauden langileek bertan jarraitzen dutela lanean eszedentziak iraun bitartean.

- Las acciones o participaciones que dan derecho a esta deducción deben mantenerse al menos durante los cinco años siguientes a la adquisición, tiempo durante el cual la persona trabajadora deberá continuar prestando sus servicios a la empresa. A estos efectos, se considerará que las personas trabajadoras que accedan a la situación de excedencia voluntaria por cuidado de familiares en alguna de las citadas entidades, continúan prestando sus servicios a las mismas durante el periodo de excedencia.

- Eskurapena egin ondorengo bost urteetan, langile bakoitzak

- Durante los cinco años siguientes a la adquisición, la participación



enpresan zuzenean edo zeharka izan dezakeen partaidetza, barruan sartuta ezkontidearena edo izatezko bikote-lagunarena, aurreko ahaideena edo adoptatzaileena, ondorengo ahaideena eta adoptatuena, eta zeharkako ahaideena hirugarren graduraino, ezin da izan 100eko 20tik gorakoa. Enpresa talde bateko kide bada, aurreko baldintza taldea osatzen duen entitate bakoitzari dagokionez bete behar da.

- Aukera sortzen da partaidetzak langileek eratutako entitate baten bitartez eskuratzeko.

Xedapen gehigarria. Hogeita seigarrena. Lan sozietateen eta bestelako sozietateen akzio edo partaidetzak eskualdatzea. 3/2014 Foru Araua

- Sozietatearen akzio edo partaidetzak sozietate horretako

directa o indirecta de cada persona trabajadora en la empresa, conjuntamente con su cónyuge o pareja de hecho, sus ascendientes o adoptantes, sus descendientes y personas adoptadas y sus colaterales hasta el tercer grado, no podrá ser superior al 20 por 100. En el caso de que la empresa forme parte de un grupo, el requisito anterior se deberá cumplir respecto a cada una de las entidades que formen parte del mismo.

- Se habilita la posibilidad de adquirir las participaciones a través de una entidad conformada por las personas trabajadoras.

Disposición Adicional Vigésimosexta. Transmisión de acciones o participaciones de sociedades y de otras sociedades - Norma Foral 3/2014

- Para el cálculo de las ganancias y pérdidas patrimoniales puestas de



edo sozietate taldeko langileek eskualdatzean zer ondare irabazi edo galera izan diren kalkulatzeko, akzio edo partaidetza horien eskurapenaren unean geroko eskualdaketari begira adostutakoa, horixe hartuko da merkatuko baldintza normaletan alderdi independenteez adostutako prezioztat, foru arau honen 47.1 artikuluko b) letraren bigarren paragrafoan ezarritakoaren ondorioetarako.

manifiesto en la transmisión de acciones o participaciones de una sociedad realizada por trabajadores de dicha sociedad para la que trabajan o del grupo de sociedades, tendrá la consideración de precio convenido por partes independientes en condiciones normales de mercado, a los efectos de lo previsto en el citado párrafo segundo de la letra b) del artículo 47.1 de esta Norma Foral, el que en su caso se acordara en el momento de su adquisición para su futura transmisión.

3. Genero eragina

3.1. Genero egokitasuna

Proiektuaren amaierako hartzaileak PFEZ ordaintzera derrigortuta dauden pertsona fisikoak dira. Eta bere azken helburua, enpresetan egindako inbertsioa bultzatzea da, langileek enpresaren jabetzan duen parte hartzea handituz.

3. Impacto de género

3.1. Pertinencia de género

El grupo destinatario final del proyecto son las personas físicas obligadas a tributar en el IRPF. Y su objetivo final es favorecer la inversión en las empresas, a través de una mayor participación de las personas trabajadores en su propiedad.



Bai enpresak eta bai beraietan inbertitzen duten pertsonak agente ekonomiko benetan garrantzitsuak dira gure lurraldeko sare sozio-ekonomikoan, erabaki garrantzitsuak hartzen dituztelako inbertsio, enplegu sorrera, eta abarri dagokionez.... Hau da, eragina dute pertsonen harreman sozialekin zuzenean lotuta dauden gaietan, haien bizi baldintzetan eta baliabideen eskuragarritasunean (lan baldintzak, soldatak, ingurune fisikoa...).

Hortaz, eta nola xedapen normatiboak eragina duen emakumeek eta gizonek baliabideak eskuratzeko edota kontrolatzeko moduan, ondorioztatzen da egokia dela arau proiektua genero ikuspegitik aztertzea.

Tanto las empresas como las personas que invierten en las mismas son agentes económicos que tienen una especial relevancia dentro del entramado social y económico de nuestro territorio, ya que los mismos son importantes centros de decisión respecto a inversiones, creación de empleo... Es decir, influyen en cuestiones directamente vinculadas a las relaciones sociales de las personas, sus condiciones de vida y acceso a los recursos (condiciones laborales, salarios, entorno físico...).

Por tanto, y como la disposición normativa afecta al acceso y/o control de los recursos por parte de las mujeres y los hombres, se determina que es pertinente el análisis de género del proyecto normativo.



3.2. Genero eraginaren balorazioa

3.2.1. Hasierako egoera

EUSTATEk egiten duen “Errenta pertsonal eta familiarra”-ren datuen arabera, 2013an Gipuzkoako emakumeen batez besteko errenta 15.076 eurokoa izan zen, eta gizonezkoena, berriz, 24.680 eurokoa (%38,9ko arraila). Laneko errentetan alde handi bat desberdintasuna %40,8koa da (8.972 euro eta 15.167 euro, hurrenez hurren, emakumeen enplegua eskuratzeko aukera murriztagoak eta lan diskriminazioa direla medio). Gipuzkoan emakumeen %25ak ez du 1.500 eurorik ere irabazten urtean, gizonezkoetan talde hori % 14,1ekoa den bitartean. Emakumeen erdia baino gehiago (%52,5) urtean 12.000 eurotik behera jasotzen dituen taldean kontzentratzen da, sarrera horiek dituzten gizonezkoak %29,1 diren bitartean.

3.2. Valoración del impacto de género

3.2.1. Situación de partida

Según los datos de la “Renta personal y familiar” que elabora el EUSTAT, en 2013 la renta media de las mujeres en Gipuzkoa fue de 15.076 euros y la de los hombres de 24.680 euros (brecha del 38,9%). En las rentas procedentes del trabajo la diferencia es del 40,8% (8.972 euros frente a 15.167, dado el menor acceso a empleo y la discriminación laboral). El 25% de las mujeres de Gipuzkoa no ganaba ni 1.500 euros al año, frente a 14,1% de los hombres. Más de la mitad (52,5%) de las mujeres se concentra en ingresos inferiores a 12.000 euros anuales frente al 29,1% de los hombres.



Lan merkatuari dagokionez, nahiz eta gizonezkoen langabezia zifrak gora egitearen ondorioz langabeziako tasetan genero arraila murriztu egin den, krisi ekonomikoaren eraginez langabeziak gehiago erasaten die oraindik ere emakumeei gizonezkoei baino. Horrela, eta EUSTATen Biztanleria Jardueraren Araberako datuen arabera (2015eko abendua), emakumeen okupazio tasa %45,4koa da Gipuzkoan, gizonezkoena %55,7koa den bitartean. Eta langabezia egoeran dagoen biztanleriari dagokionez, emakumeak dira kolektibo horren %47,3 Gipuzkoan.

Era berean, emakumeak dira nagusi diru-sarrerak bermatzeko errentan titularrak direnen artean. Horrela, eta Lanbideko 2016ko otsaileko datuen arabera, Diru Sarrerak Bermatzeko Errenta (SBE) jasotzen duten pertsonen %56,8 emakumeak dira Gipuzkoan.

En lo referente al mercado de trabajo, a pesar de que la brecha de género en las tasas de paro se ha reducido como resultado del aumento del desempleo en los hombres, a consecuencia de la crisis económica, el paro sigue afectando más a las mujeres que a los hombres. Así, y según los datos de la Población en Relación con la Actividad de EUSTAT, en diciembre 2015, la tasa de ocupación de las mujeres en Gipuzkoa es de 45,4% frente al 55,7% de los hombres. Respecto a la población en situación de desempleo, las mujeres representan en Gipuzkoa el 47,3% de dicho colectivo.

Del mismo modo, las mujeres son mayoría en el colectivo de personas titulares de la renta de garantía de ingresos. Así, y según los datos de Lanbide, en febrero de 2016 el 56,8% de las personas receptoras de la Renta de Garantía de Ingresos (RGI) en Gipuzkoa son mujeres.



Nabarmentzeko modukoa da pobrezia indizeak handiagoak direla emakumea pertsona nagusia den etxeetan. Horrela, "Pobreziaren eta gizarte-desberdintasunen inkesta, 2012" argitalpenaren arabera, pobrezia eta prekaritatea tradizioz arriskukoak diren taldeetan pilatzen dira gero eta gehiago. Bide horretatik, pobrezia modu desberdinek sexuaren arabera duten intzidentziaren konparaziozko azterketak egoera okerragoa erakusten du kasu guztietan emakumeak buru dituzten etxeetan. Pobreziaren intzidentzia errealak hiru aldiz handiagoa da EAEn, hain zuzen ere, emakume baten ardurapean dauden etxeetan (%11,1 eta %3,7, hurrenez hurren).

2012ko "Pobreziari eta bazterketa sozialari buruzko inkesta" lanak eskainitako datuen arabera, emakume bat buru duten etxeetako pobreziaren intzidentzia askoz handiagoa da Gipuzkoan ere, pertsona nagusi gisa gizonezko bat duten etxeekin konparatuz gero. Izan

Cabe destacar, que los índices de pobreza son superiores en los hogares cuya persona principal es una mujer. Según la "Encuesta de pobreza y desigualdades sociales 2012" la pobreza y la precariedad se concentran cada vez más en los grupos tradicionalmente de riesgo. Así, el análisis de la incidencia de las distintas formas de pobreza en función del sexo revela en todos los casos la peor situación comparada de los hogares encabezados por mujeres. La incidencia de la pobreza real en la CAE resulta de hecho tres veces superior en hogares encabezados por una mujer (11,1% frente a 3,7%).

En Gipuzkoa, y según los datos de la "Encuesta de pobreza y exclusión social de Gipuzkoa" (2012), la incidencia de la pobreza en aquellos hogares que están encabezados por una mujer es también muy superior a la correspondiente a los hogares que cuentan con un hombre como



ere, emakume bat buru duten etxeak etxe guztien %29,6 besterik ez diren arren, pobrezia erlatiboko egoeran aurkitzen diren etxe guztien %40,2 eta bazterketa sozial larri nahiz konpentsatuko egoeran aurkitzen diren etxeen %46 izatera iristen dira.

3.2.2. Generoaren ikuspuntutik aintzat hartu beharreko neurrien identifikazioa

Aldatzen diren bi kontzeptuetatik:

- enpresen eskualdaketan enpresaburuak lortzen duen ondare irabazia ez zergapetzea PFEZean.
- enpresako edo taldeko beste enpresetako akzio edo partaidetzak eskuratzen dituzten langileentzat kenkaria PFEZeko kuotan.

persona principal. De hecho, aunque los hogares encabezados por mujeres representan solo el 29,6% de los hogares, suponen el 40,2% de todos los hogares en situación de pobreza relativa y el 46% de los que se encuentran en situación de exclusión severa o compensada.

3.2.2 Identificación de medidas a considerar desde el punto de vista de género

De entre los dos conceptos que se modifican:

- no tributación en el IRPF de la ganancia patrimonial que se manifieste a la persona vendedora en la transmisión de empresas.
- deducción en la cuota del IRPF para las personas trabajadoras que adquieran acciones o participaciones en su propia empresa, o en empresas del grupo.



Lehenengoari buruz (ondare irabazia ez zergapetzea), ez daukagu inongo informaziorik (ez aplikatutako zenbatekoaz, ez bertara bildutako pertsona kopuruaz, ez beraien sexuaz...).

PFEZeko kuotako kenkariari dagokionez, eskura ditugun azken 5 ekitaldietako (2011tik 2014ra) datu metatuak honakoak dira:

no se dispone de ningún tipo de información (ni importe aplicado, ni número de personas que se acogen, ni el sexo de las mismas...) de la primera de ellas (no tributación de la ganancia patrimonial).

Respecto a la deducción en la cuota del IRPF los datos acumulados de los últimos 5 ejercicios disponibles (desde el 2011 hasta el 2014) son los siguientes:

	Kopurua / Número		Kenkaria / Deducción	
		%	€	%
Emakumeak / Mujeres	102	19,1	85.208	16,3
Gizonak / Hombres	433	80,9	436.077	83,7
Guztira / Total	535	100,0	521.285	100,0

Azken 5 ekitaldietan kenkaria aplikatu duten 535 pertsonetatik, %80,9 gizonezkoak dira, eta beste %19,1a emakumezkoak.

Kenkariari dagokionez, aplikatu diren 521.285 euroetatik, %83,7 gizonezkoena da, eta gainerako %16,3a emakumezkoena.

De las 535 personas que se han aplicado la deducción estos 5 ejercicios, el 80,9% son hombres y el 19,1% restante mujeres.

Respecto a la deducción, de los 521.285 euros aplicados, el 83,7% corresponde a los hombres y el 16,3% a las mujeres.



Portzentaje horiek, argi eta garbi, neurritz kanpo daude honakoekin konparatuz gero:

- PFEZa aitortzen dutenen kopurua. 2014an emakumeen portzentajea %43koa da, gizonezkoen %57aren aldean.
- 2014ko PFEZean lan etekinak aitortzen dituzten pertsona kopuruan, %44 emakumezkoena da eta %56 gizonezkoena.
- 2014ko PFEZean aitortutako lan etekinetatik, emakumezkoen pisua %37koa da, eta gizonezkoena %63.

Hau da, azken ekitaldietan nabarmena da emakumeek onura gutxiago atera diotela langileek enpresan parte hartzeagatik aplikatzen den kenkariari.

Esos porcentajes están claramente desproporcionados respecto al:

- Número de personas declarantes del IRPF. En 2014 el porcentaje de mujeres es del 43% frente al 57% de los hombres.
- Número de personas declarantes de rendimientos de trabajo en el IRPF de 2014, dónde el 44% son mujeres y el 56% hombres.
- Del total de rendimientos de trabajo declarados en el IRPF de 2014, el peso de las mujeres es del 37% y de los hombres el 63%.

Es decir, claramente, durante los últimos ejercicios las mujeres se han beneficiado mucho menos de la deducción por participación de las personas trabajadoras en la empresa.



3.2.3 Proposatutako aldaketen ondorioak

Eskura ditugun azken ekitaldiko (2014) kuotako kenkariaren datuak honakoak dira:

	Kopurua / Número		Kenkaria / Deducción	
		%	€	%
Emakumeak / Mujeres	30	23,1	13.901	17,5
Gizonak / Hombres	100	76,9	65.395	82,5
Guztira / Total	130	100,0	79.296	100,0

Kenkaria aplikatu duten 130 pertsonetatik, %76,9 gizonezkoak dira, eta gainerako %23,1a emakumezkoak.

Kenkariari dagokionez, aplikatu diren 79.296 euroetatik, %82,5 gizonezkoena da, eta beste %17,5a emakumezkoena.

Datu horietatik abiatuta, eta pertsona kopurua ez dela aldatzen suposatuz, aurreikusten da zein izan daitekeen kenkari aplikagarria, kontuan izanda portzentajea %10etik %15era pasatzen dela eta urteko

3.2.3 Efectos de las modificaciones propuestas

Los datos de la deducción en cuota del último ejercicio disponible (2014) son los siguientes:

De las 130 personas que se han aplicado la deducción, el 76,9% son hombres y el 23,1% restante mujeres.

Respecto a la deducción, de los 79.296 euros aplicados, el 82,5% corresponde a los hombres y el 17,5% a las mujeres.

Partiendo de esos datos, y suponiendo que no varía el número de personas, se estima cual podría ser la deducción aplicable, teniendo en cuenta que el porcentaje pasa del 10% al 15%, y el límite anual



gehinezko muga 1.200tik 1.500 eurora igotzen dela gizonezkoentzat, eta 1.200tik 2.000ra emakumezkoentzat.

máximo de 1.200 a 1.500 euros para los hombres y de 1.200 a 2.000 euros para las mujeres.

Hori horrela, emaitza hau lortzen dugu:

De esa manera, obtenemos el siguiente resultado:

	Kopurua / Número		Kenkaria / Deducción	
		%	€	%
Emakumeak / Mujeres	30	23,1	21.963	19,7
Gizonak / Hombres	100	76,9	89.429	80,3
Guztira / Total	130	100,0	111.392	100,0

Guztira aplikatu daitekeen kenkaria 79.296 eurotik 111.392 eurora pasatzen da (+%40,5). Emakumezkoen kasuan hazkundera handiagoa da (+%58,0; 13.901 eurotik 21.963 eurora pasatzen da); eta gizonezkoena 65.395 eurotik 89.429 eurora igotzen da(+%36,8).

El importe total de la deducción aplicable pasa de 79.296 a 111.392 euros (+40,5%). En el caso de las mujeres el incremento es mayor (+58,0%, pasa de 13.901 euros a 21.963 euros); y en los hombres sube de 65.395 euros a 89.429 euros (+36,8%).

Kenkariaren zenbateko berriekin, emakumezkoen parte hartzea pixka bat handitzen da (beraien pisua %17,5etik %19,7ra pasatzen da). Baina, halere, aitortzaile kopurua edo lan etekinaren arabera tokatzen zaien parte hartze arruntetik oso urruti

Con los nuevos importes de la deducción, las mujeres ganan un poco de participación (su peso pasa del 17,5% al 19,7%). Pero todavía quedan muy lejos de lo que sería su participación normal según el número de personas declarantes o el



geratzen dira.

Proiektuak dakarren beste berrikuntza baten arabera, kopuruak kendu gabe badaude ezarritako mugak gainditzeagatik edo kuota osoa nahikoa ez izateagatik, hurrengo lau ekitaldietan aplikatu daitezke, eta muga 6.000 eurokoa da zergadun bakoitzeko gizonezkoen kasuan, eta 8.000 eurora emakumezkoen kasuan.

2014ko Errenta Zergaren datuak oinarri bezala hartuta, kalkulatu da aldaketa horren ondorioz zergadunek beste 32.142 euroko kenkariak aplikatu ahal izango dituztela ondorengo ekitaldietan. Horietatik 27.534 euro (%85,7) gizonezkoen dagozkie, eta 4.607 euro (%14,3) emakumezkoen. Beraz, kontzeptu honetan ere desproporzio handia dago gizonezkoen alde.

peso de los rendimientos de trabajo.

Otra de las novedades del proyecto es que las cantidades no deducidas por exceder de los límites o por insuficiencia de cuota íntegra podrán aplicarse en los cuatro ejercicios siguientes, con un máximo de 6.000 euros por cada persona contribuyente en el caso de los hombres y de 8.000 euros en el caso de las mujeres.

Tomando como base los datos del IRPF del 2014 se estima que por esa modificación las personas contribuyentes podrán aplicarse en ejercicios futuros otros 32.142 euros de deducción; de los que 27.534 euros (el 85,7%) corresponden a hombres y los 4.607 euros restantes (14,3%) a mujeres. Por tanto, también en este concepto existe una clara desproporción a favor de los hombres.



3.2.4 Genero eraginaren balorazioa

Proiektu honen helburua da gaur onartuta dauden pizgarrietan zenbait aldaketa sartzea langileek beren enpresen jabetzan parte izan dezaten sustatzeko: kenkariak gehitzea, aplikatzeko baldintzak malgutzea,...

Errenta Zergaren kuotan aplikatzen den kenkariaren portzentajeak eta mugak zenbatean handitu diren baino ez da aztertu generoaren ikuspegitik txosten honetan.

Atal horretan, eta abiapuntutik bertatik, desproporzio nabarmen bat atzematen zen gizonezkoen alde; izan ere, kenkari hori lotu-lotuta dago enplegu bat izatearekin, eta, horretan, emakumeek zailago izaten dute lana eskuratzea.

Alde hori murrizteko xedearekin zenbait neurri positibo hartu dira,

3.2.4 Valoración del impacto de género

Este proyecto pretende introducir diversas modificaciones dentro de los incentivos existentes para favorecer la participación de las personas trabajadoras en la propiedad de sus empresas: incrementar deducciones, flexibilizar requisitos y condiciones de aplicación...

En este informe y desde el punto de vista de género se ha analizado únicamente el incremento de los porcentajes y límites de la deducción en la cuota del IRPF.

En dicho apartado y ya en el punto de partida existía una clara desproporción a favor de los hombres, al estar esa deducción asociada a la existencia de un empleo, aspecto en el que las mujeres tienen un menor acceso.

Con el objetivo de tratar de paliar esa desproporción se han adoptado



emakumezkoen eta gizonezkoen benetako berdintasunaren alde:

- Urtean gehienez aplika daitekeen kenkariaren goi muga handiagoa: 2.000 euro emakumezkoentzat, eta 1.500 euro gizonezkoentzat.
- Zergaldi jarraituetan zergadun bakoitzak kendutako zenbatekoen baturaren goi muga handiagoa: 8.000 euro emakumezkoentzat eta 6.000 euro gizonezkoentzat.
- Langileak borondatezko eszedentzian daudenean senideak zaintzeko, egoera horretan emandako denboratarteak lan egindako denboratzat hartzen da. Emakumeak izaten dira, bereziki, egoera horri heltzen diotenak.

Nahiz eta egindako simulazioetan

una serie de medidas positivas para favorecer la igualdad real de mujeres y hombres:

- Mayor límite en la deducción anual aplicable: 2.000 euros para las mujeres, frente a los 1.500 euros de los hombres.
- Mayor límite en la suma de los importes deducidos por cada contribuyente a lo largo de los sucesivos periodos impositivos: 8.000 euros para las mujeres, frente a los 6.000 euros de los hombres.
- Se computa como periodos trabajados para cumplir los requisitos de tiempo, aquellos en los que las personas trabajadoras hayan estado en situación de excedencia voluntaria por cuidado de familiares. Situación a la que se acogen en mayor medida las mujeres.

A pesar de que las simulaciones



desproporzio hori 2,2 puntu portzentualetan baino ez murriztu, espero da proposatutako neurriak baliagarriak izango direla emakumezko gehiago biltzeko kenkarira. Eta modu horretan, beraien enpresen bazkide bihurtuko lirateke, eta emakumezkoen sarbidea enpresen zuzendaritza organoetara erraztuko litzateke.

Eta azkenik, ez dugu ahaztu behar proiektuak badituela beste helburu orokorrago batzuk, hala nola, lurraldeko produkzio ehuna indartzea, deslokalizazio arriskuak saihestea, langileek partaidetza handiagoa izatea enpresen kudeaketan eta haien erabaki estrategikoetan,... Eta hori, azken batean, lurraldeko langile guztientzat izango da onuragarria, lanpostu iraunkorragoak eta kalitate handiagokoak ekarriko dituelako.

Beraz, ondorioztatu dezakegu proposatutako neurriak eragin

realizadas apenas disminuyen esa desproporción en 2,2 puntos porcentuales, confiamos en que las medidas propuestas sirvan de atracción para que más mujeres se acojan a la deducción. Y de esa manera, se conviertan en socias de sus propias empresas, facilitando así el acceso de las mujeres a los órganos de dirección de las empresas.

Y por último, tampoco debemos olvidar que el proyecto persigue otros fines más generales, como potenciar el tejido productivo del territorio, evitar riesgos de deslocalización, fomentar la participación de las personas trabajadoras en la gestión y en la toma de decisiones estratégicas de sus empresas... Y eso, en último término, beneficiará a todas las personas trabajadoras del Territorio, al proporcionar puestos de trabajo más estables y de mayor calidad.

Por tanto, podemos concluir que las medidas propuestas tendrán un



positiboa izango dutela generoaren ikuspegitik.

Azkenik, eta hizkuntzaren erabilera sexistari dagokionez, proiektuaren terminoak egokitu egin dira. Halere, eta segurtasun juridikoa dela-eta, badira termino batzuk aldatu ez direnak. Alde batetik, Ekonomi Ituanren 3. artikulua ezarritako harmonizazio arauak direla-eta, Zergei buruzko Lege Orokorra ezarritako terminologia eta kontzeptu berean errespetatu behar direnak. Eta bestalde, ordenamendu juridikoko beste arau batzuetan espresuki zehaztuta daudelako errespetatu behar direnak.

Donostia, 2016ko apirilaren 26a

impacto positivo desde el punto de vista del género.

Finalmente y respecto al uso sexista del lenguaje se ha procedido a adaptar los términos del proyecto, si bien, y por seguridad jurídica, no se han modificado ni aquellos términos que por las reglas de armonización establecidas en el artículo 3 del Concierto Económico, deben respetarse en la misma terminología y conceptos que los establecidos en la Ley General Tributaria, ni aquellos otros que deban respetarse por estar expresamente definidos en otras normas del ordenamiento jurídico.

San Sebastián, a 26 de abril de 2016

Sin./Fir.: AZTERLANETAKO ATALBURUA /JEFE SECCIÓN DE ESTUDIOS