



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO SOBRE EL DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA ACTIVIDAD Y EL REGISTRO ADMINISTRATIVO DE LOS DISTRIBUIDORES DE SEGUROS Y REASEGUROS PRIVADOS EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

I. NECESIDAD DE INFORME.

El presente informe se emite en cumplimiento del artículo 44.4 de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, cuyo texto refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón. El citado precepto señala que los proyectos de disposiciones normativas deberán ir acompañados entre otros de *«Un informe de evaluación de impacto de género, que deberá contemplar en todos los casos los indicadores de género pertinentes y los mecanismos destinados a analizar si la actividad proyectada en la norma podría tener repercusiones positivas o adversas, así como las medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten, para reducir o eliminar las desigualdades detectadas, promoviendo de este modo la igualdad.»* Así mismo, el artículo señala que deberá incluir *«una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.»* El precepto atribuye su elaboración a la Unidad de igualdad adscrita a la secretaría general técnica del departamento proponente.

En el citado precepto se recoge el mandato legislativo estipulado en las leyes específicas 7/2018, de 28 de junio y 18/2018, de 20 de diciembre. En efecto, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece en su artículo 18 que *«Los poderes públicos de Aragón incorporarán el desarrollo de la evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres».*

Por otra parte, la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón, en su artículo 41 establece que todas las disposiciones legales o reglamentarias incorporarán en el preceptivo informe sobre impacto por razón de género, la evaluación del impacto sobre orientación sexual, expresión o identidad de género, para garantizar la integración del principio de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

El informe se emite sobre el proyecto de Decreto por el que se regula la actividad y el Registro administrativo de los distribuidores de seguros y reaseguros privados en la comunidad autónoma de Aragón.



II. PERTINENCIA DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO.

El Decreto que se somete a informe tiene por objeto desarrollar la normativa básica estatal en la materia, en concreto en relación con los trámites a realizar por los mediadores en sus relaciones con los órganos gestores autonómicos. Así, se regula el funcionamiento del Registro o las obligaciones de información y aportación de documentos y formación de los mediadores. En concreto, se regula lo siguiente:

- Registro administrativo de distribuidores de seguros y reaseguros de la Comunidad Autónoma de Aragón
- Procedimientos administrativos en materia de distribuidores de seguros y reaseguros
- Deberes de información de las personas que participan en la distribución de seguros y reaseguros
- Formación
- Colegios de mediadores de seguros
- Supervisión administrativa y régimen sancionador

En la práctica, dicho Registro estaba ya plenamente en funcionamiento con sujeción a la normativa estatal aplicada de manera supletoria, por lo que las obligaciones de inscripción o documentales de los mediadores no son nuevas, ni conllevan carga adicional alguna para los operadores económicos. De hecho, en la memoria justificativa del proyecto de Decreto se explica que con carácter previo a la regulación de estas obligaciones se llevó a cabo una fase de rediseño teniendo en cuenta los criterios previstos en el artículo 4 de la Ley 1/2021, de 11 de febrero, de simplificación administrativa, destacando la simplificación y unificación de procedimientos (se agruparon los de agentes de seguros vinculado y los de corredores de seguros), favorecimiento de la presentación de declaraciones responsables; agilización de las comunicaciones al ser posible tramitar ya todos los procedimientos telemáticamente; o la normalización documental, diseñando modelos que faciliten y agilicen su cumplimentación. En cuanto a los demás aspectos que regula el Decreto, únicamente se clarifican las obligaciones de las personas o entidades que operan en el sector, sin incorporar ninguna nueva.

Expuesto lo anterior, si bien la norma regula procedimientos que ya existían en la normativa básica estatal, dado que estos procedimientos extienden su ámbito subjetivo a personas físicas (además de a personas jurídicas como los colegios de mediadores de seguros), como son las personas que participan directamente en la distribución de seguros y reaseguros en Aragón, debemos partir del posible impacto de la norma en la igualdad entre mujeres y hombres.

III. SITUACIÓN DE PARTIDA.

El Decreto se refiere a un sector económico muy concreto: el de los seguros y reaseguros. El sector de los seguros ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas, observándose un ascenso notable de la presencia de mujeres en los últimos treinta años.



Hoy en día, las mujeres superan en número a los hombres en el sector asegurador y, poco a poco, su porcentaje en los puestos directivos de las compañías es cada vez mayor. Así, mientras a finales de los años 90 suponían un 30% del empleo asegurador, hoy en día, según la Encuesta de Población Activa (EPA), representan casi el 60% del total de las personas trabajadoras de dicha actividad. Y el porcentaje de nuevas corredoras registrado en los últimos años supera al de los hombres.

No obstante, que las mujeres superen a los hombres en número no significa que ocupen más puestos de responsabilidad. En efecto, en cuanto a su presencia en las diferentes áreas de las entidades del mundo del seguro, ésta es mayor en los departamentos de atención a la clientela, Recursos Humanos y formación, personal dedicado a tareas administrativas o jurídicas; y menor en puestos dedicados a informática y dirección, alcanzando en este último en entorno al 15,6%, es decir, muy bajo en proporción a la generalidad del sector.

Es decir, a pesar de los avances logrados en los últimos años, la presencia de mujeres en puestos de liderazgo en el sector asegurador sigue siendo escasa. Solo 2 de cada 10 corredurías y agencias de seguros en España están dirigidas por mujeres. Además, ninguna de las asociaciones de corredores de seguros en España tiene al frente a una mujer, mientras que la presencia femenina en los Comités de Dirección de las compañías aseguradoras se reduce al 27%.

Como puede observarse, por tanto, la norma objeto de informe incide en un sector en el que, si bien la presencia de mujeres está por encima del 50%, su presencia en puestos directivos es todavía escasa.

IV. MARCO NORMATIVO.

El marco normativo del proyecto de Decreto objeto de informe deriva del Real Decreto 287/2021, de 20 de abril, sobre formación y remisión de la información estadístico-contable de los distribuidores de seguros y reaseguros, que a su vez aplica en España la Directiva 2016/97 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de enero de 2016 sobre la distribución de seguros.

El citado Real Decreto 287/2021 constituye la normativa básica estatal que hasta la fecha se ha venido aplicando en nuestra Comunidad Autónoma. Con el Decreto lo que se pretende es contar con una normativa autonómica propia y al mismo tiempo dotar de una mayor seguridad jurídica a quienes operan en este sector, así como lograr una mayor transparencia y claridad en cuanto a los procedimientos y trámites a seguir en la distribución de seguros en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Como se ha comentado previamente, tanto el Registro, que ya estaba plenamente en funcionamiento con sujeción a la normativa estatal aplicada de manera supletoria, como las obligaciones de inscripción o documentales, de formación o información de los mediadores no son nuevas, sino que ya existían con anterioridad, por lo que no conllevan carga adicional alguna para las personas o entidades afectadas por su ámbito de aplicación. Al contrario, se ha querido aprovechar esta nueva regulación para simplificar en la medida de lo posible los procedimientos y trámites y reducir plazos, impulsando, así mismo, la



administración electrónica, al amparo todo ello de la Ley 1/2021, de 11 de febrero, de simplificación administrativa.

V. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO.

Desde el punto de vista formal, en cuanto a la utilización de lenguaje inclusivo, el artículo 22.1 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece que *«Los poderes públicos y las Administraciones públicas aragonesas tienen como objetivo promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes en todos los ámbitos de la Administración, y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades»*. En el mismo sentido y en el ámbito de los principios de buena regulación normativa, el artículo 39 de la citada Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, exige lo siguiente: *«La redacción de los textos legislativos utilizará un lenguaje integrador y no sexista»*.

En cumplimiento de los citados preceptos, el Gobierno de Aragón cuenta con un Manual de Lenguaje Inclusivo con Perspectiva de Género, que parte de que lenguaje inclusivo es aquel que no superpone a un grupo sobre otro y que pretende una comunicación basada en la visibilidad del género femenino.

A lo largo del texto del Decreto se incluyen términos masculinos (distribuidor de seguros, operadores, corredores, el titular de la Dirección General, los interesados, director técnico, socio, el cliente, los organizadores, asociado, colegiado, etc.) para referirse a grupos mixtos, compuestos por hombres y mujeres. Con todo, la ambigüedad que acompaña permanentemente a este uso, aconseja prescindir de él si queremos asegurar la visibilización de las mujeres en el discurso o, cuando menos, una referencia inequívocamente inclusiva, ya que hay que tener presente que lo que no se reconoce, no existe.

Están sólidamente arraigados los estereotipos que mantienen que lo «neutral» (quiere ser entendido como científicamente correcto) es no buscar la diferencia por sexos, obviando que lo que se propone y mantiene como modelo es únicamente lo masculino, como si lo femenino fuese una variable de ello, y no como si ambos fuesen dos posibilidades de igual peso para el ser humano. Y, como causa y consecuencia de esto, se sostiene que el lenguaje en masculino abarca también lo femenino, y eso no tiene por qué tener repercusiones más allá de la forma. Sin embargo, no puede obviarse el hecho de que el lenguaje es reflejo del imaginario, y a su vez ayuda a consolidarlo y perpetuarlo, creando un círculo vicioso: «El lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad. Al transmitir socialmente al ser humano las experiencias acumuladas de generaciones anteriores, el lenguaje condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo». (UNESCO, 1991: Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje).

Por ello, todos los manuales y guías sobre uso no sexista del lenguaje coinciden en señalar la idoneidad de los sustantivos epicenos (persona, persona colegiada, empresa interesada), colectivos (dirección técnica,



clientela) y abstractos (especialmente al citar cargos u organismos, como Jefatura o Dirección General), así como de las construcciones parafrásticas (persona titular de la Jefatura/Dirección General, persona encargada de la organización), como alternativa a los masculinos plurales para referirse, de modo sintético y preciso, a grupos mixtos de mujeres y hombres. En menor grado se aconseja la utilización de desdoblamiento alternando el orden de presentación (distribuidores y distribuidoras, mediadores/as).

Desde el punto de vista material, con carácter previo a analizar el texto del Decreto, se debe entender adecuadamente la importancia de la introducción de la perspectiva de género en cualquier actuación de la Administración y especialmente en la normativa. Los términos «sexo» y «género» suelen ser utilizados indiscriminadamente, aunque ambos representan conceptos marcadamente diferentes. Cuando hablamos de «sexo» estamos hablando de la condición orgánica, biológica, que distingue al macho de la hembra. Cuando usamos el término «género», hacemos «referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura» (definición asumida por la Comisión Europea en 1998). Ya antes, en 1995 en la Conferencia Mundial de Mujeres de Naciones Unidas, se expuso la diferencia entre ambos conceptos: «El género es la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer. Mientras el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales, el género es una definición de las mujeres y de los hombres construidas socialmente, y con claras repercusiones políticas. El sexo de una persona es determinado por la naturaleza, pero su género lo elabora la sociedad».

La categoría «género» abarca, por lo tanto, el conjunto de características, de oportunidades y de expectativas que un grupo social asigna a las personas, y que éstas asumen como propio, basándose en sus características biológicas, en su sexo. Las relaciones de género son dinámicas y susceptibles de transformarse a través de la interacción humana. Así, el género responde a tres aspectos: por un lado a las características histórica y culturalmente atribuidas a hombres y mujeres; por otro, a las relaciones entre hombres y mujeres; por último, al sistema que mantiene, reproduce y cambia dichas relaciones.

Dicho lo anterior, se procede a analizar el posible impacto de género de cada uno de los aspectos que regula el Decreto:

Registro administrativo de distribuidores de seguros y reaseguros de la Comunidad Autónoma de Aragón

El Decreto regula el funcionamiento del Registro administrativo de distribuidores de seguros y reaseguros de Aragón, dotando de este modo de una mayor seguridad jurídica la inscripción en el mismo como requisito previo al ejercicio de la actividad.

Como se ha comentado con anterioridad, el Registro ya estaba en funcionamiento, en aplicación de forma supletoria de la normativa básica estatal, por lo que la nueva regulación no supone de facto la inclusión



de un procedimiento nuevo y, por lo tanto, su regulación no va a tener impacto alguno en la igualdad entre mujeres y hombres.

No obstante lo anterior, y vista la situación de partida analizada en el sector de seguros en relación con la presencia de mujeres, se considera que el tratamiento de la información obtenida a través del Registro sí puede tener un impacto, positivo o negativo según sea dicho tratamiento.

A este respecto, ha de tenerse en cuenta que la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece en su artículo 6 una serie de funciones que en materia de igualdad debe llevar a cabo la Administración en su ámbito competencial y entre ellas las siguientes:

- «a) La incorporación transversal de la perspectiva de género en todas sus políticas y programas, prácticas y actividad administrativa.*
- b) El desarrollo de técnicas, programaciones, procedimientos y medidas para la integración de la perspectiva de género en su actividad administrativa.*
- e) La adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica.*
- f) El desarrollo de actividades de sensibilización social cuyo objeto sea la consecución de la igualdad de género en cualquier ámbito, público o privado.»*

De conformidad con dichas obligaciones, la gestión del Registro deberá realizarse de modo que permita desglosar la información por género, permitiendo así conocer el hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres. Pero, además, el tratamiento de dicha información debe estar imbuido por los principios citados: integración de la perspectiva de género y desarrollo de actividades de sensibilización social cuyo objeto sea la consecución de la igualdad de género.

El sexo y los roles de género tienen su impacto en el ámbito laboral: Las desigualdades de género en el mercado de trabajo, que sitúan a las mujeres en una posición de mayor precariedad laboral o en posiciones jerárquicamente inferiores, son causadas principalmente por el sistema sexo-género, que atribuye a las personas unas cualidades y habilidades diferentes según el sexo y por la división sexual del trabajo.

Es por ello que la gestión de la información obtenida a través del Registro puede tener un impacto positivo o negativo, tal y como se ha expuesto. Positivo en caso de que dicha información se utilice para poder llevar a cabo acciones tendentes a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector en aquellos aspectos en los que se observe alguna brecha de género, por ejemplo en los puestos de liderazgo o en la presidencia de las asociaciones de corredurías de seguros. *A sensu contrario*, si no se actúa frente a las posibles desigualdades entre mujeres y hombres que se puedan desprender de la información obtenida a través del Registro, el impacto del mismo será negativo, ya que, al no tener en cuenta la perspectiva de género, perpetuará o agravará las desigualdades entre mujeres y hombres existentes.



Un **indicador de género**, por lo tanto, sería el porcentaje de mujeres y hombres en el sector de seguros en general y en concreto en puestos directivos y en la presidencia de las asociaciones profesionales del sector.

Procedimientos administrativos en materia de distribuidores de seguros y reaseguros

El Decreto regula también los procedimientos administrativos relativos al Registro, así como la previsión de su tramitación telemática.

En este caso, si bien los procedimientos ya existían previamente, el Decreto ha introducido la tramitación telemática como preferente, es decir, se mantiene la tramitación presencial para las personas físicas no obligadas legalmente a relacionarse electrónicamente con la Administración, pero se fomenta la tramitación telemática tanto para las personas físicas como jurídicas. Se debe valorar, por lo tanto, el posible impacto de género que puede suponer la inclusión de la tramitación telemática en aquellos supuestos en los que las obligaciones establecidas en el Decreto recaigan sobre una persona física.

En la Memoria justificativa del Decreto se expone que desde que el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, reconoció el derecho a relacionarse telemáticamente con las Administraciones públicas, desde los órganos autonómicos con competencias en la mediación de seguros se ha trabajado para que el sector de la mediación cumpla con sus obligaciones de tramitación telemática, e incluso incentivando el uso de estas tecnologías para el caso de personas físicas que son profesionales en el sector, que sin estar obligadas a relacionarse telemáticamente con la administración, así lo desean en tanto que su utilización contribuye a una mayor eficiencia en la tramitación y reducción de plazos en la resolución administrativa. Es decir, se mantiene la voluntariedad del empleo de estos procedimientos telemáticos para las personas físicas, en tanto que se trata de un sector cuya colegiación profesional no es obligatoria.

En el contexto de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), en consonancia con los países de nuestro entorno geográfico y socioeconómico, el volumen de población usuaria de Internet ha aumentado de forma considerable en España en los últimos años. El porcentaje de mujeres internautas está todavía, sin embargo, por detrás del de los hombres.

Y en este contexto de las TIC, el género, junto con otras características individuales como la edad, el nivel de estudios o la situación laboral, puede convertirse en un factor más de inclusión –o exclusión– social. Analizar la situación de la incorporación a las TIC desde una perspectiva de género conlleva la necesidad de diferenciar la existencia de varias brechas digitales, de carácter y alcance diferente:

- La primera brecha digital de género aparece en el acceso a la tecnología (carácter cuantitativo).
- La segunda en la utilización que se hace de ella y marca el grado de incorporación efectiva a la misma (de mayor alcance y de carácter cualitativo).
- Finalmente, todo indica que existiría una tercera brecha digital de género, circunscrita al uso de los servicios TIC más avanzados (también de carácter cualitativo y de gran importancia para la evolución de las dos anteriores).



Un elemento cuya influencia es conocida en este terreno es la situación laboral. Estar incorporado al mercado de trabajo (población activa), reduce la exclusión de las TIC, especialmente si se tiene un empleo. Este factor, así como otros tradicionales como la edad, no resultan determinantes en el presente caso, considerando que las potenciales personas usuarias de estos procedimientos telemáticos estarían en igualdad de condiciones en cuanto que desempeñan una actividad laboral concreta en la que resulta habitual el uso de las tecnologías y la relación con la Administración.

Por otra parte, si se analizan los usos de Internet, se observa que la desigualdad de género es menos acusada en el caso de los más neutros, como son los genéricos y los relacionados con las Administraciones Públicas. Los primeros, que incluyen el correo electrónico y la búsqueda de información sobre bienes y servicios, son con diferencia, los que presentan niveles de uso más elevados y un menor grado de desigualdad de género. El grado de desigualdad también es muy reducido en el caso de los usos para buscar información y realizar trámites con las Administraciones, si bien su nivel de utilización es mucho más reducido.

En conclusión, se considera que la incorporación de la tramitación telemática de los procedimientos regulados en el Decreto tendrá un impacto neutro en la igualdad de género, tanto porque en su mayoría van dirigidas a personas jurídicas, como porque en cuanto a las personas físicas ya se ha expuesto que la desigualdad en el uso de las nuevas tecnologías es muy reducido cuando se trata de relacionarse con la Administración, además de mantener para todas aquellas personas físicas no obligadas, la posibilidad de relacionarse presencialmente con la Administración.

Un **indicador de género** en este caso podría ser el porcentaje de mujeres frente a los hombres que realizan la tramitación de forma presencial, de modo que se pueda detectar una posible brecha de género en la tramitación telemática y en caso afirmativo, eliminarla o si no fuera posible, reducirla.

Deberes de información de las personas que participan en la distribución de seguros y reaseguros

El Decreto regula también los deberes de información que deben cumplir las personas del sector de seguros respecto a las personas usuarias de sus servicios así como con la Administración. No innova en su regulación respecto de la estatal y se trata de un deber establecido por ella, por lo que se considera que tendrá un impacto neutro.

Formación

El Decreto establece los requisitos de la formación que se imparta en materia de distribución de seguros y reaseguros. A este respecto, se establece que previamente la formación debe ser autorizada o comunicada a la Dirección General competente, según se establezca en la normativa aplicable, *«para garantizar que su contenido y programación es conforme a los requisitos establecidos.»* Continúa señalando que la Dirección General podrá requerir que se efectúen las modificaciones oportunas en el contenido de los programas o en los medios para su organización y desarrollo para una mejor adecuación a los programas y fines pretendidos.



La formación resulta una herramienta esencial en el desempeño del trabajo y en la igualdad de oportunidades a la hora de ascender en la escala laboral, por lo que resulta un instrumento muy importante para poder valorar la igualdad entre mujeres y hombres de modo que todos tengan igualdad de oportunidades. En este caso, un **indicador** sería el porcentaje de mujeres y hombres que asisten a las formaciones. En caso de que el porcentaje de mujeres resulte bajo en proporción a su presencia en el sector, habría que analizar los motivos y adoptar las medidas necesarias para paliar esta situación.

Dado que la Dirección General puede proponer modificaciones en el contenido de los programas, resulta esencial que se exija que tanto en la formación propiamente dicha como en todos los materiales relacionados con la misma (los otorgados en la formación, en la difusión, etc.) se utilice un lenguaje inclusivo acorde con el Manual de Lenguaje Inclusivo con Perspectiva de Género elaborado por el Gobierno de Aragón. El **indicador** en este caso será el cumplimiento de esta premisa.

La Dirección General puede así mismo requerir modificaciones en la organización y desarrollo de las formaciones. También en estos aspectos se puede influir positivamente en materia de igualdad. En primer lugar, exigiendo paridad en las personas formadoras. Resulta evidente la importancia de los referentes y su influencia en nuestro comportamiento. Si las personas formadoras son únicamente y siempre hombres, perdemos ese referente femenino tan importante, sobre todo, como se ha visto, en temas de liderazgo o de puestos de responsabilidad, en los que el porcentaje de mujeres es muy inferior al de los hombres. Es por ello que resulta de gran importancia garantizar la igualdad en las personas formadoras. Un **indicador** en este caso sería precisamente este: el porcentaje de mujeres y hombres que imparten la formación, actuando en caso de que se observen desigualdades reseñables.

Finalmente, en cuanto a la posibilidad de requerir ciertas modificaciones en la organización de las formaciones, y en relación con lo expuesto sobre la asistencia a las formaciones, se puede fomentar la organización de formaciones on line, en horario de trabajo o en horario que facilite la conciliación familiar y personal, dado que las mujeres son las que mayor carga familiar soportan y ello puede dificultar su acceso a determinadas formaciones.

En definitiva, la formación en el sector y la posibilidad de la Dirección General competente de requerir modificaciones en su contenido y organización puede tener un impacto de género positivo o negativo según se ejerza esta función integrando la perspectiva de género o no.

Colegios de mediadores de seguros

El Decreto regula los colegios de mediadores de seguros como corporaciones de derecho público, a los que se incorporarán los distribuidores de seguros que voluntariamente lo deseen. Además, se crea el Consejo Aragonés de los Colegios de Mediadores de Seguros como corporación de derecho público que coordina todos los Colegios constituidos en el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón, asumiendo la representación y la defensa de los intereses corporativos de sus integrantes.



Tanto los colegios de mediadores de seguros como el Consejo Aragonés de Mediadores de Seguros, al ser corporaciones de derecho público, se rigen por sus Estatutos y por sus reglamentos de régimen interior, y se considera que su regulación tiene un impacto de género neutro, puesto que únicamente se atiende a su creación.

Supervisión administrativa y régimen sancionador

En este último capítulo, el Decreto regula la supervisión administrativa, los procedimientos de quejas, reclamaciones y consultas y el régimen sancionador.

Tanto en la regulación de la supervisión administrativa como de las competencias administrativas en materia sancionadora, establece únicamente los órganos competentes para instruir y resolver los procedimientos, por lo que tiene un impacto de género neutro.

En cuando al procedimiento de presentación de quejas, reclamaciones y consultas, se establece que se realizará exclusivamente a través del procedimiento telemático habilitado y accesible desde el portal web del Gobierno de Aragón. En este caso, por lo tanto, y a diferencia con los procedimientos telemáticos relativos al Registro, únicamente puede tramitarse de formar telemática.

A este respecto, si bien se ha analizado anteriormente en este informe el posible impacto de género de la utilización de procedimientos telemáticos, en ese caso se trataba de personas que trabajan en el sector de los seguros, pero en el caso de las quejas y reclamaciones, éstas serán presentadas por la clientela del distribuidor/a de seguros o reaseguros y por lo tanto se trata de personas con un perfil totalmente distinto. En este caso nos podemos encontrar con personas mayores, con personas con un desigual acceso a las tecnologías, con personas que no realicen una actividad laboral, etc., factores todos ellos que inciden en la brecha de género en la utilización de las nuevas tecnologías. Es decir, se considera que la incorporación de la tramitación telemática en estos procedimientos pueden tener un impacto negativo en la igualdad de género, debido a la menor utilización de las nuevas tecnologías por parte de las mujeres.

En todo caso, resulta extraño que se permita la posibilidad de tramitación presencial para las personas profesionales del sector, mientras que para la ciudadanía en general se obligue a la tramitación telemática en exclusiva. Por ello, y en coherencia con lo establecido en relación con los procedimientos relativos al Registro, en que se permite la tramitación presencial aun cuando se trata de personas que desarrollan una actividad económica relacionada con el trámite, se propone que se permita su tramitación presencial, máxime cuando se puede tratar de personas físicas no obligadas a relacionarse telemáticamente con la Administración.

En todo caso, un **indicador** de género en este caso podría ser el porcentaje de mujeres frente a los hombres que realizan la tramitación telemática, así como posibles consultas telefónicas que se reciban en relación con dicho trámite, de modo que se pueda detectar una posible brecha de género en la tramitación telemática y en caso afirmativo, eliminarla o si no fuera posible, reducirla.



VI. VALORACIÓN SOBRE IMPACTO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO.

En cuanto a la evaluación del impacto de la norma sobre orientación sexual, expresión o identidad de género, para garantizar la integración del principio de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, esta se realiza en aplicación de lo dispuesto en el artículo 44.4 de la citada Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, que señala que el informe de evaluación de impacto de género «*incorporará una evaluación sobre el impacto de por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.*» En similares términos se pronuncia el artículo 41 de la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Dado el contenido del Decreto, en que se regulan fundamentalmente trámites administrativos ya regulados previamente por la legislación básica estatal, se considera que va a tener impacto neutro sobre orientación sexual, expresión o identidad de género.

Lo cierto es que no constan apenas datos estadísticos sobre este extremo en general y en concreto no hay datos en el sector de los seguros, por lo que no es posible conocer su realidad en el sector. A este respecto, si bien en el presente informe se ha considerado que pudiera tener un impacto positivo sobre la igualdad de género la gestión del Registro y especialmente el tratamiento de la información que de él se desprenda en cuanto a detectar posibles desigualdades en la presencia de mujeres y hombres, dado el carácter especialmente sensible de la información relativa la orientación sexual, expresión o identidad de género, la normativa en materia de protección de datos de carácter personal impide requerir, y por lo tanto conocer, información al respecto en el sector de los seguros y consecuentemente, la existencia de algún tipo de desigualdad.

En conclusión, dado el contenido del Decreto, fundamentalmente regulatorio de procedimientos administrativos, y la falta de datos sobre orientación sexual, expresión o identidad de género, se considera que la norma tendrá un impacto neutro.

VII. MEDIDAS, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.

El Gobierno de Aragón, en aplicación de la normativa expuesta en este informe, está obligado a orientar sus políticas públicas hacia la plena igualdad entre mujeres y hombres, impulsando acciones positivas para eliminar o corregir la desigualdad en todos los ámbitos con el objetivo de garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Es por ello y por lo expuesto previamente por lo que resulta imprescindible incorporar la perspectiva de género en el Decreto objeto de informe.

La perspectiva de género, según la Comisión Europea (1998), «toma en consideración y presta atención a las diferencias entre hombres y mujeres en cualquier actividad o ámbito dados de una política». Es decir, se trata no sólo de analizar los aspectos de género, sino de introducir de forma sistemática en la



estructura, en las políticas y planes, y en las actuaciones, acciones que permitan reducir las inequidades entre hombres y mujeres, y promover la igualdad en el reconocimiento y en el ejercicio del derecho de unos y otras. No debemos confundir pues, «sexo» con «género» ni «género» con «mujer»: la perspectiva de género otorga una doble mirada sobre la realidad que viven hombres y mujeres, y busca el camino para reducir las inequidades y mejorar la situación de unos y otras. Cualquier actuación con perspectiva de género se desenvolverá en un marco más real y por tanto se ajustará más a las verdaderas necesidades de la población.

De acuerdo con lo anterior, se incluyen a continuación una serie de propuestas concretas que permitirán incluir la perspectiva de género en el texto del Decreto o en su aplicación y paliar o neutralizar su posible impacto negativo en la igualdad entre mujeres y hombres:

Lenguaje inclusivo

A lo largo del texto del Decreto se utilizan términos masculinos (distribuidor de seguros, operadores, corredores, el titular de la Dirección General, los interesados, director técnico, socio, el cliente, los organizadores, asociado, colegiado, etc.) para referirse a grupos mixtos, compuestos por hombres y mujeres.

Propuesta: utilizar sustantivos epicenos (persona, persona colegiada, empresa interesada), colectivos (dirección técnica, clientela) y abstractos (especialmente al citar cargos u organismos, como Jefatura o Dirección General), así como de las construcciones parafrásticas (persona titular de la Jefatura/Dirección General, persona encargada de la organización), como alternativa a los masculinos plurales para referirse, de modo sintético y preciso, a grupos mixtos de mujeres y hombres. En menor grado se aconseja la utilización de desdoblamientos alternando el orden de presentación (trabajadores y trabajadoras, trabajadores/as).

Impacto: Se mejorará el uso del idioma, siendo éste más exacto e idóneo, dado que el castellano es una lengua rica, viva y cambiante, y con posibilidades de adecuarse al desarrollo de la sociedad y a los cambios históricos de roles de hombres y mujeres. Ésta es la esencia de cualquier lengua viva: ser capaz de transformarse de forma reglada al compás de la sociedad en la que vive.

Tratamiento de la información derivada del Registro

En el capítulo II del Decreto se regula el «Registro administrativo de distribuidores de seguros y reaseguros de la Comunidad Autónoma de Aragón.» Tal y como se ha expuesto en el informe, no la regulación del Registro en sí, sino la gestión de la información obtenida a través del Registro puede tener un impacto positivo o negativo. Será negativo en caso de no llevar a cabo actuaciones tendentes a paliar posibles desigualdades detectadas.

Propuesta: utilizar la información obtenida a través del Registro para poder llevar a cabo acciones tendentes a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector en aquellos aspectos en los que se



observe alguna brecha de género, por ejemplo en la presencia de mujeres en los puestos de liderazgo o al frente de las asociaciones profesionales.

Impacto: Tener a más mujeres en puestos directivos permitiría a las empresas aprovechar mejor el talento disponible, lo cual redundará en un mayor crecimiento potencial de las mismas y de la economía aragonesa en general.

Formación

El Decreto regula en su capítulo V los cursos de formación en el sector. Al igual que en el caso anterior, la Administración puede intervenir dado que puede requerir modificar la formación a impartir. Por ello, si frente a situaciones de desigualdad no se adoptan medidas tendentes a paliarlas, el efecto de la aplicación del Decreto en igualdad de género será negativo.

Propuesta: Tal y como se ha expuesto en la valoración previa, la formación resulta una herramienta esencial en el desempeño del trabajo y en la igualdad de oportunidades a la hora de ascender en la escala laboral, por lo que resulta un instrumento muy importante para poder garantizar la igualdad entre mujeres y hombres de forma que todos tengan igualdad de oportunidades.

En este caso, dada la capacidad de la Dirección General competente en requerir modificaciones en el contenido y organización de las formaciones, se debería ejercer dicha función desde una clara perspectiva de género. Para ello se propone insistir en que en las formaciones se utilice siempre un lenguaje inclusivo, se exija paridad entre el personal formador y se fomente que las formaciones se realicen on line, en horario de trabajo o en horario que facilite la conciliación familiar y personal.

Impacto: El impacto de esta medida se considera muy relevante puesto que, facilitando el acceso de las mujeres a la formación se verán incrementadas sus posibilidades de medrar en su carrera profesional, accediendo a puestos de responsabilidad y liderazgo en igualdad de condiciones que los hombres.

Procedimiento de presentación de quejas, reclamaciones y consultas

El artículo 19 del Decreto regula este procedimiento que únicamente se puede tramitar de forma telemática, con la consecuente desigualdad de género que puede ocasionar.

Propuesta: Incluir en dicho precepto la posibilidad de tramitación presencial cuando se trate de personas físicas no obligadas a relacionarse telemáticamente con la Administración.

Impacto: La posibilidad de tramitación presencial por parte de aquellas personas físicas no obligadas legalmente a relacionarse telemáticamente con la Administración, además de ser exigible legalmente, evitará la posible brecha de género que puede existir ante la utilización obligatoria de las nuevas tecnologías, garantizando la igualdad de todas las personas que se relacionan con la Administración.



VIII. CONCLUSIONES

En virtud de todo lo expuesto en el presente informe, el Decreto por el que se regula la actividad y el Registro administrativo de los distribuidores de seguros y reaseguros privados en la Comunidad Autónoma de Aragón en su redacción actual se considera que tendrá un impacto negativo en la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, si se realizan las propuestas vertidas en el informe y se incluye la perspectiva de género en el Decreto, su impacto sería positivo y contribuiría al enriquecimiento y a la mejora en el ejercicio de las funciones que desde las administraciones y desde las empresas se llevan a cabo en el ámbito de los seguros y reaseguros.

La inclusión de dicha perspectiva se puede realizar tanto de forma directa (modificando su actual redacción) como indirecta (a través de su aplicación). En primer lugar, exigiría utilizar un lenguaje inclusivo no sexista a lo largo del articulado del Decreto, así como permitir la tramitación presencial del procedimiento de quejas y reclamaciones por parte de las personas usuarias (clientela del sector).

En segundo lugar, supondría incluir la perspectiva de género en la aplicación del Decreto, fundamentalmente a través del tratamiento de la información obtenida del Registro y en la formación que se imparta por agentes del sector. A través de ambas herramientas, y asumiendo que se parte de una situación de desigualdad (detectada fundamentalmente en los puestos de responsabilidad de las empresas del sector y en las asociaciones profesionales, o en la menor presencia de mujeres en acciones formativas), se podrán llevar a cabo acciones por parte de la Administración tendentes a garantizar la igualdad de género y así evitar que se perpetúe la desigualdad existente.

Se debe tener presente que la Administración puede tener un impacto positivo en igualdad de género no sólo a través de actuaciones concretas dirigidas a tal fin, sino también a través de actuaciones que indirectamente incidan en la igualdad entre mujeres y hombres. Así, a través del Decreto objeto de este informe, en que se regula el Registro de las personas que trabajan en la distribución de seguros y reaseguros, se puede transformar un sector, fomentando la presencia de mujeres en puestos directivos o al frente de asociaciones profesionales o impulsando una formación en igualdad que permita visibilizar referentes femeninos en el sector.

Por ello, a pesar del impacto negativo de la norma en su redacción actual, la inclusión de las propuestas de modificación contempladas en este informe y las acciones que pueden llevarse a cabo en su aplicación pueden convertirla en un instrumento muy útil para reducir la desigualdad existente entre mujeres y hombres e incluir la perspectiva de género en el sector de los seguros, avanzando en el camino hacia una sociedad igualitaria en la que no influya el género de las personas.

Lo que se informa a los efectos oportunos.