

**8. INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS
PRESUPUESTOS GENERALES DEL PRINCIPADO
DE ASTURIAS**

INTRODUCCIÓN

El principio universal de igualdad de trato entre mujeres y hombres, es reconocido en todos los tratados internacionales sobre derechos humanos. A nivel nacional, en nuestro texto constitucional se propugna como un valor supremo que se ha ido incorporando a la normativa estatal y autonómica.

Las normas no son neutras, y por ello es necesario que en la nueva producción normativa de la Administración Pública, como garante del mandato constitucional de la no discriminación por razón de sexo, se contemple el enfoque de género.

La Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, establece en su artículo 4 que en los proyectos de ley, en los proyectos de decreto y en los planes de especial relevancia económica, social, artística y cultural que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno, deberá incorporarse un informe sobre su impacto por razón de género.

En los ámbitos de intervención de los programas y procesos presupuestarios en nuestra Comunidad Autónoma, se constata la existencia de múltiples brechas de género que deberán evaluarse teniendo en cuenta la diferencia entre sexos, por lo que debe considerarse la perspectiva de género en su definición y aplicación. Por ello, con fundamento en el contexto jurídico, se ha asumido la incorporación de la perspectiva de género a los Presupuestos Generales del Principado de Asturias.

La elaboración de un presupuesto con perspectiva de género y el posterior análisis que debe justificar dicha perspectiva, se constituye como un proceso que debe implicar transversalmente a toda la Administración, si bien es conveniente que se lidere desde el departamento o departamentos implicados en el proceso presupuestario.

Esta estrategia requiere de una serie de pasos que se irán desarrollando paulatinamente a medida que se vaya integrando la labor de las personas responsables de las unidades de igualdad, la del personal de los distintos centros gestores y la del personal responsable de la elaboración del presupuesto.

Entre los pasos necesarios para el desarrollo de unos presupuestos con perspectiva de género se encuentran:

1. El análisis de los programas presupuestarios que conforman los Presupuestos Generales del Principado de Asturias.
2. Su ordenación en función de la normativa y del grado de pertinencia al género.
3. El análisis de los programas desde una perspectiva de género.
4. La realización de un seguimiento a través de indicadores diseñados al efecto para evaluar los resultados e impacto de la implementación de la estrategia.

En 2012 se elaboró un documento técnico que plasmaba la estrategia diseñada por el Gobierno del Principado de Asturias para integrar el principio de igualdad en la política presupuestaria. En dicho documento se planteaba la implementación y articulación del proceso de trabajo que sería necesario, tanto a nivel político como técnico, para conseguir este cometido y los compromisos e implicaciones que supondría. Asimismo incorporaba la metodología para realizarlo e incluía dos anexos en los que se incorporaban las recomendaciones a los centros gestores para integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres a dos programas presupuestarios dependientes de la Consejería de Presidencia.

En 2013 se analizaron una serie de programas presupuestarios de distintas consejerías, a los que se incorporó un diagnóstico de situación, se valoró el de impacto de género de dichos programas y la previsión de resultados. Este documento se incorporó al proyecto de Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2014.

En el ejercicio 2014, siguiendo con la estrategia planteada en el documento técnico de 2012 al que nos hemos referido con anterioridad, se constituyó un grupo de trabajo formado por personal técnico (jefaturas de servicio y analistas presupuestarias) de la Dirección General de Presupuestos y por las responsables de las unidades de igualdad de cada consejería, coordinado desde el Instituto Asturiano de la Mujer en colaboración con el Instituto Asturiano de Administración Pública Adolfo Posada. Este grupo de trabajo elaboró una guía con las pautas para la incorporación de la perspectiva de género a los Presupuestos Generales de la Administración del Principado de Asturias.

Por Resolución de 5 de agosto de 2015, de la Consejería de Hacienda y Sector Público, por la que se aprueban las Normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2016, se incorpora por vez primera la obligatoriedad de incorporar el informe de impacto de género al proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Principado de Asturias.

En línea con lo anterior, la Resolución de 16 de septiembre de 2019, de la Consejera de Hacienda, por la que se aprueban las Normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2020, dispone que la Dirección General de Presupuestos, en colaboración con el Instituto Asturiano de la Mujer y las unidades de igualdad de cada una de las Consejerías, determinará tanto los programas de gastos con respecto a los cuales se elaborará dicho informe como su contenido.

Así pues, se ha procedido a seleccionar una serie de programas presupuestarios en los que se ha incorporado el enfoque de género. En esta tarea se han implicado, además, los órganos gestores de cada una de las consejerías, aportando la información necesaria para realizarla.

La relación de programas elegidos es la siguiente:

- Presidencia y Consejo de Gobierno
 - 323B Promoción de la mujer. Igualdad de oportunidades
- Consejería de Presidencia
 - 121C Selección, Formación y Perfeccionamiento Personal
 - 141B Relaciones Administración de Justicia
 - 142M Gestión de servicios de Justicia del Menor
 - 313B Programa de emigración asturiana
 - 313C Cooperación al Desarrollo
 - 313N Memoria democrática
 - 323A Actividades y Servicios a la Juventud
- Consejería de Derechos Sociales y Bienestar
 - 311B Dirección y servicios generales
 - 313A Prestaciones y programas concertados
 - 313E Gestión de servicios sociales

313F Atención a la infancia, familias y adolescencia

313M Planificación, Ordenación e Innovación Social

431A Promoción y administración de la vivienda

➤ Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad

422D Universidades

521A Telecomunicaciones y Sociedad de la Información

INFORME DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES: ASTURIANAS EN CIFRAS 2020

Asturias es la Comunidad Autónoma con POBLACIÓN más envejecida y más feminizada. Las mujeres son el 52,3% de las 1.022.800 personas que viven en Asturias. Por cada 100 hombres hay 109,5 mujeres en nuestra región. Esta proporción aumenta con la edad, de manera que, entre los mayores de 65 años, por cada 100 hombres hay 140,5 mujeres, y con 85 o más años hay menos de la mitad de hombres que de mujeres: 15.052 vs. 33.528. Además, la población asturiana está muy envejecida, y la población femenina aún más; hay 235,9 personas de 65 o más años por cada 100 menores de 15 años, pero en la población de mujeres la proporción se eleva a 283 por cada 100 niñas. Respecto a la media regional, las comarcas de Oviedo, Gijón y Avilés están menos envejecidas, y las dos primeras también tienen una población más feminizada. Narcea es la más envejecida de todas las comarcas asturianas, y la única en la que hay más hombres que mujeres.

El número de mujeres extranjeras, 22.230, aumentó respecto al año anterior, alcanzando el 4,16% del total de mujeres en Asturias, pero es la tercera Comunidad Autónoma con menor proporción de población inmigrante. Por edades esta proporción aumenta considerablemente en algunos grupos: de los 25 a los 29 años las extranjeras llegan a ser el 10,5% de las residentes en la región. El 20,1% de todas las extranjeras son rumanas (2 puntos menos que el año anterior); las venezolanas han pasado a ser la sexta nacionalidad más importante en la inmigración de mujeres, con un aumento del 43,2% en el último año. El tímido aumento del saldo migratorio apuntado en 2017 se consolidó en 2018, con una aportación neta de población a Asturias de 2.122 personas, de las que 1.305 son mujeres. El único componente de este saldo positivo fue la inmigración desde el extranjero, ya que en el balance con otras Comunidades Autónomas Asturias sigue perdiendo población. La mayor parte de las mujeres responsables del saldo positivo de migración respecto a otros países son jóvenes extranjeras entre 20 y 29 años, si bien el saldo también es positivo para las españolas: Asturias recuperó 112 españolas llegadas a la región desde algún país extranjero.

Las asturianas han dejado de ser las españolas con la menor fecundidad de España; a pesar de reducirse un año más, han pasado a ocupar el segundo puesto detrás de las canarias. La Tasa Global de Fecundidad fue 25,76 nacidos/as de cada 1000 mujeres en edad reproductiva, y el Índice Coyuntural de Fecundidad de 0,96 hijos/as por mujer (datos de 2019). El porcentaje de bebés nacidos de madres extranjeras en Asturias aumentó un año más, pasando del 10,7% al 11,92%. Esto es debido al aumento de población inmigrante de mujeres jóvenes, pero también a su mayor fecundidad: 40,6 vs. 24,5 (criaturas nacidas por cada 1.000 mujeres).

En Asturias mueren más mujeres que hombres, debido al mayor envejecimiento de la población femenina; sin embargo, en términos relativos la mortalidad sigue siendo menor en las mujeres (12,75 fallecimientos por cada 1000 mujeres y 12,99 por cada 1000 hombres), aunque ambas tasas tienden a converger. En relación con el conjunto nacional, y consecuencia de ser la región más envejecida, Asturias tiene las tasas de mortalidad más altas del país, tanto para mujeres como para hombres.

Asturias es la Comunidad española con mayor porcentaje de hogares unipersonales (el 30,5%); de ellos, la mayor parte (75.800) corresponde a mujeres, concentrándose en las de más de 64 años (42.500). También son más frecuentes en nuestra región que en el conjunto nacional los hogares monoparentales/marentales; de ellos el 84,4% (43.900) están encabezados por mujeres. Los más frecuentes, por edad de la madre, son los de mujeres de 65 y más años: 19.800 en total.

La **EDUCACIÓN** es sin duda un ámbito de fortaleza de las mujeres en Asturias. El mayor éxito de las asturianas en el ámbito educativo se refleja en algunos indicadores relativos a nivel de estudios terminados. Así, entre la población adulta (de 25 a 64 años), el nivel educativo de las asturianas es superior a la de los asturianos, y mayor también al que tienen las mujeres en promedio en España. También es más alta en Asturias la proporción de personas de 30 a 34 años que ha terminado estudios superiores; de nuevo, esta proporción es mayor entre las mujeres que entre los hombres (59,3% vs 47% en 2019). Las mujeres asturianas consiguieron cumplir en el año 2019 el objetivo que la Estrategia 2020 había fijado para Europa para el abandono temprano de la educación-formación: un 10%; para los asturianos este indicador se situó en el 14,7%.

Las debilidades en el ámbito educativo se sitúan en el terreno de lo que ocurre fuera del sistema de la educación reglada. A pesar de las buenas cifras en abandono temprano de la educación-formación, hay un 16,5% de mujeres jóvenes (entre 15 y 19 años) en Asturias que ni están realizando estudios ni están trabajando. Más adelante, en la edad adulta (de 25 a 64), las asturianas hacen un mayor esfuerzo por formarse que los asturianos (9,7% vs 7,8% en formación permanente y continua, respectivamente), pero son los porcentajes más bajos de toda España debido, en parte, a las menores tasas de actividad laboral de las y los asturianos.

En cuanto a la escolaridad actual, a los 16 y 17 años las tasas de escolaridad son mayores en Asturias que en el conjunto nacional para los chicos; las mujeres presentan la misma tasa que las españolas a los 17 años, pero menor a los 16 y los 18 años. En esta edad, a los 18 años (edad teórica de inicio de la educación superior) es cuando hay mayor diferencia entre chicas y chicos en Asturias, con una tasa femenina casi 3 puntos por debajo de la masculina. Por último, en las tasas brutas de escolarización en Formación Profesional son muy similares a las españolas en Grado Medio y más altas en los Ciclos de Grado Superior para ambos sexos. Sin embargo, las mujeres están por debajo de los hombres en estas tasas en nuestra región: 30,7% vs 39,9% en Grado Medio y 43,2% vs. 51,4% en Grado Superior.

El alumnado asturiano es paritario en cuanto a su composición por sexo en conjunto, pero está claramente segregado en las distintas áreas de especialización. En Formación Profesional los hombres son algo más numerosos que las mujeres (57,5% de hombres en los Ciclos de Grado Medio y 56,2% en los de Grado Superior), mientras que en la Universidad son las mujeres las más numerosas en el alumnado asturiano (el 54% del total). En Formación Profesional, los Ciclos de la familia profesional de Sanidad son los que concentran a la mayoría de las alumnas de FP: en Grado Medio el 44% y en Grado Superior el 24,6%, y están muy feminizados (82,5% del alumnado en Grado Medio son mujeres); sin embargo, las titulaciones más feminizadas son las de las familias de Imagen Personal (más del 90% de alumnado femenino). Los chicos diversifican más su elección de especialidad en FP (ninguna familia profesional concentra a más del 20% de los estudiantes varones de FP), y se decantan por familias relacionadas con el sector industrial; estas titulaciones, además, están muy masculinizadas: Electricidad y electrónica, Fabricación mecánica, Instalación y Mantenimiento, Transporte y Mantenimiento de Vehículos y (sobre todo en el grado superior) Informática y Comunicación.

En la Universidad, las Ciencias son paritarias en alumnado, las ingenierías están masculinizadas (71,1% de hombres) y las Ciencias de la Salud feminizadas (74,2 % de mujeres). En los estudios de máster y doctorado, se mantiene la segregación por rama de conocimiento, pero se reducen las diferencias en la composición por sexo respecto a los Grados.

Dentro del **MERCADO LABORAL**, en 2019 las mujeres superaban a los hombres en número de personas inactivas (+57.900 mujeres más que hombres), en número de personas empleadas a tiempo parcial (29.200 mujeres más) y desempleadas (2.300 mujeres más); sin embargo, en empleo a tiempo completo hay 49.500 asturianas menos que

asturianos. En términos generales, Asturias se caracteriza por tener tasas más bajas de actividad, empleo y paro que en el conjunto nacional. En comparación con 2018, estas tasas no sufrieron variaciones importantes para ninguno de los dos sexos en nuestra región.

La tasa de actividad de las asturianas (46,91%) sigue estando por debajo de la de los asturianos (54,9%) y de la media nacional para las mujeres (53,3%), a pesar de que la tendencia en el tiempo ha sido de aumento progresivo de la actividad femenina en Asturias. De hecho, *la tasa de actividad de las asturianas es la más baja de España*. Desde el inicio de la crisis en 2008, la población inactiva en Asturias se redujo en 23.500 mujeres. La principal *causa de inactividad* sigue siendo el trabajo en el hogar (el 33,1% de las mujeres inactivas), mientras que los hombres inactivos principalmente están en esta situación por jubilación (el 67,6%). Las mujeres empiezan a ser mayoría entre la población inactiva en la franja de *edad* de 25 a 34 años, y la diferencia se hace máxima (en proporción de 69 a 31) en la franja de 35 a 44. Además, entre 2007 y 2019 un promedio de 2.546 asturianas abandonó un empleo para hacerse cargo del cuidado de hijos/as, personas dependientes, u otras obligaciones familiares, mientras que no hay datos de hombres en la misma situación.

En 2013 se inició una fase de recuperación en el empleo en Asturias: en 2019 había 12.800 mujeres y 4.800 hombres más trabajando a tiempo completo desde entonces, aunque respecto al inicio de la crisis, en 2008, el saldo sigue siendo negativo (14.300 mujeres y 55.000 hombres menos). En el último año el número de personas ocupadas disminuyó, aunque en las mujeres la pérdida neta de ocupadas fue solo de 1.300. La *tasa de empleo* de las asturianas en 2019 fue 39,81% y la de los asturianos 47,51%. La diferencia entre ambas (7,8 puntos porcentuales) es menor que la que se da en el conjunto nacional (11,5), si bien las tasas en sí son también menores. Por *edades*, en nuestra región en todos los grupos de edad las tasas de empleo de las mujeres están por debajo de las de los hombres, a excepción del grupo de 16 a 19 años. La máxima diferencia en estas tasas se da entre los 20 y 24 años, cuando la de los chicos se sitúa 9,6 puntos por encima de la de las chicas. Entre las personas de más edad (a partir de los 55), las tasas de empleo experimentan un descenso muy acusado, situándose en valores por debajo de los que se alcanzan entre los 20 y 24 años. Entre las mujeres de 55 y más años, solamente el 18,13% están ocupadas. En relación con el promedio nacional, en todos los grupos de edad las diferencias de las tasas de empleo de las asturianas respecto a las españolas son pequeñas, excepto en el grupo de 20 a 24 años, en el que se alcanza la máxima distorsión: 8,67 puntos por debajo de la media nacional.

En términos generales, a mayor *nivel educativo*, mayor tasa de empleo (tanto para mujeres como para hombres) aunque dentro de cada nivel la tasa de empleo de los varones está siempre por encima de la de las mujeres. La máxima tasa de empleo de las mujeres en Asturias la alcanzan aquellas que tienen entre 45 y 54 años con estudios superiores finalizados, con un 82,6%. En el extremo contrario, las asturianas con más dificultades para trabajar son las que tienen entre 55 y 64 años y un nivel educativo más bajo (inferior a la Secundaria Obligatoria), ya que solamente el 34,6% tienen un empleo. También en términos generales, la *brecha de género en el empleo* se reduce a medida que aumenta el nivel educativo; es decir, la formación reduce la brecha de género en las tasas de empleo. Sin embargo, esta tendencia general se modula con la edad: entre las personas con nivel educativo más bajo que tienen más de 55 años, la brecha en las tasas de empleo de mujeres respecto a la de hombres (2,8), es significativamente menor que la que existe en aquellos que tienen de 35 a 44 años y que han acabado sus estudios universitarios (9,1). La mayor diferencia entre tasas de empleo de hombres y mujeres se da entre los 35 y los 44 años, en aquellas personas con un nivel educativo más bajo: casi 22 puntos de diferencia en la tasa de empleo.

Hostelería y comercio ya había dejado de ser en 2018 la *rama de actividad* con más peso en el empleo femenino, dando paso a la administración pública, educación, actividades sanitarias y servicios sociales como rama principal.

En 2019, 1 de cada 3 mujeres con empleo en Asturias, trabajaba en esta rama de actividad. De hecho, el *sector público* tiene un peso importante en el empleo femenino asturiano: 1 de cada 4 asalariadas trabaja en alguna administración pública en Asturias; esta proporción es mucho menor en el caso de los asalariados asturianos (1 de cada 7). Por *tipo de ocupación*, el grupo de trabajadoras de servicios de restauración, personales, de protección y vendedoras, concentra el 34,4% del empleo femenino en Asturias: 64.100 mujeres. Además, éste es un porcentaje sensiblemente superior al correspondiente para el conjunto nacional, que es del 29%. Sin embargo, éstas no son las ocupaciones más feminizadas en Asturias; el primer puesto lo ocupan las llamadas ocupaciones elementales, en las que de cada 100 personas trabajando en uno de estos puestos, 7 eran mujeres.

En Asturias la proporción de población ocupada que es trabajadora por *cuenta propia* es mayor que en el conjunto español, en total y para cada sexo. La diferencia es aún más amplia en el caso de las mujeres: 5,1 puntos porcentuales más, frente a los 1,6 puntos de los hombres. Sin embargo, sigue existiendo superioridad en el porcentaje de hombres que trabajan por cuenta propia sobre el de mujeres: 20,6% vs. 16,9%.

Respecto al *tipo de puesto laboral*, la mayor parte de las mujeres, el 71%, son empleadas sin otro personal a cargo, frente al 61% de los hombres. Dicho de otro modo: solamente el 16,6% de las mujeres ocupadas tienen algún grado de control y poder de decisión en su puesto de trabajo (no están en la parte más baja de la jerarquía laboral), mientras que en el caso de los hombres esta proporción aumenta al 21,3%. Sólo 2,7 de cada 10 personas en puestos de dirección en grandes y medianas empresas son mujeres.

La *precariedad* también afecta en mayor medida a las mujeres. El 22,2% de todas las trabajadoras en Asturias tienen un contrato a *tiempo parcial*, mientras que entre los hombres el porcentaje es 6,1%; como resultado, 7,7 de cada 10 personas empleadas a tiempo parcial son mujeres. La temporalidad afecta al 27,1% de las trabajadoras (en torno a 45.000 mujeres) y al 24% de los trabajadores. En el último año la *temporalidad* de las mujeres aumentó en casi dos puntos, y la de los hombres se mantuvo estable.

En Asturias hay 32.200 mujeres y 30.800 hombres en desempleo; las tasas de paro también son mayores en las mujeres: 15,1% vs. 13,3%. Respecto al año anterior el desempleo aumentó tanto en mujeres como en hombres, aunque en términos relativos (tasas), aumentó en los hombres y se mantuvo estable entre las mujeres. Desde 2017 se acumulan en el desempleo 100 hombres y 1.100 mujeres; es decir, 9 de cada 10 de las personas que se incorporaron al desempleo desde 2017 hasta 2019, son mujeres.

De toda la población parada, más de la mitad (el 56,6% en mujeres y el 42,9% en hombres) llevan en desempleo más de un año. Es el primer año desde 2014 en el que estos porcentajes aumentaron en Asturias, y en mayor medida en el caso de las mujeres. Del total de personas *paradas de larga duración*, la mayor parte llevan incluso más de 2 años en desempleo: el 77% de las mujeres y el 83% de los hombres. Si estas cifras se ponen en relación con el total de población activa, se puede afirmar que el 8,6% de las mujeres asturianas en actividad laboral, llevan un año o más en desempleo, frente al 7% de los hombres.

Los TRABAJOS DE CUIDADOS son uno de los ámbitos donde las diferencias de género son mayores. Hay una distribución desigual de los cuidados entre mujeres y hombres, con una dedicación mayor por parte de ellas; además, la percepción de la responsabilidad de la carga de cuidados también difiere entre cada sexo. La mayor diferencia se da en el cuidado de los/las menores a cargo: el porcentaje de mujeres que declaran ocuparse en solitario de este trabajo es 4,5 veces el de hombres. Respecto al cuidado de personas mayores, las mujeres dicen ocuparse solas 2,5 veces más que los varones, y 1,7 veces en el caso del cuidado de personas discapacitadas o dependientes. Las mujeres no solo se ocupan con mayor frecuencia de los cuidados de otras personas; cuando lo hacen, la dedicación es mayor en tiempo, tanto en extensión como en intensidad. La media de años de dedicación

a estos trabajos de las mujeres es 10,8 años, y la de los hombres 9,4. En cuanto al promedio de horas diarias dedicadas a los trabajos de cuidados, las mujeres dedican un 50% más de tiempo: 2,8 horas diarias frente a 1,8 horas de los hombres. Respecto a las tareas del hogar, las mujeres declaran encargarse de ellas en solitario el 58% de las veces, y los hombres el 25,8%.

El desequilibrio en el tiempo de trabajo reproductivo parece tener un efecto en un desequilibrio en el tiempo propio, tiempo para relajarse o disfrutar de actividades. Entre los que declaran no disponer casi nunca de 1/h diaria de tiempo propio, las mujeres son el 66%, y alcanzan el 75% entre quienes afirman no tener nunca esta hora al día.

La desigualdad tiene su correlato en el tiempo dedicado al trabajo productivo, que es la llave para la mayoría de la población de acceso a la renta y al derecho a prestaciones. En 2019 había en Asturias 82.100 mujeres y 6.500 hombres que declaraban como causa principal de su no participación en el mercado laboral lo que se denominan “labores del hogar”; las asturianas multiplican por 10 a los asturianos en la frecuencia con la que no participan del mercado laboral por dedicarse a los trabajos de cuidados, mientras que en España ese multiplicador es 6,3 veces. Otra forma de decirlo es que el 92,9% de las personas inactivas por este motivo son mujeres. Este porcentaje aumenta hasta el 100% de las personas que abandonaron un empleo en los tres años precedentes para poder hacerse cargo del cuidado de otras personas dentro del hogar. En 2019 fueron 2.200 mujeres; en los últimos 10 años, una media de 2.040 mujeres al año abandonó un empleo para cuidar de alguna persona del hogar o para hacer frente a otras obligaciones familiares.

En cuanto al uso de instrumentos de conciliación de vida laboral y vida familiar, el 91,3% de las excedencias utilizadas en Asturias durante 2019 para el cuidado de familiares fueron solicitadas por mujeres; este porcentaje disminuyó 1 punto desde 2018, tras un aumento de 4 puntos porcentuales el año anterior. El aumento en la participación de los varones se produjo únicamente en las excedencias por cuidados de hijos/as. En relación con el conjunto nacional, la participación de los hombres en los cuidados, vía excedencia laboral, es menor en Asturias: en el cuidado de hijos e hijas, en España los hombres superan en 1,4 puntos porcentuales. En el cuidado de otros familiares, los hombres en el conjunto nacional superan a los asturianos en 7,8 puntos porcentuales.

En el contexto autonómico, Asturias es la cuarta Comunidad con tasas de escolaridad más bajas en la etapa de Educación Infantil no obligatoria (0-3 años), después de Ceuta, Murcia y Canarias. La tasa del grupo 0-2 es en Asturias de 21,6%, aún muy por debajo de la media nacional (38,2%). A los dos años la tasa de escolaridad sube al 33,4%

En cuanto a la DESIGUALDAD SALARIAL, en Asturias el salario promedio de los hombres es mayor que el de las mujeres, tanto en ganancia media anual como en salario bruto por hora. En 2018, las mujeres ganaban un promedio de 13,69 € por hora y 19.744,74€ en ganancia anual; los hombres ganaban 17,32€ brutos la hora y 27.912,9 € al año. Es decir, el promedio de diferencia salarial por hora trabajada fue de 3,96 € a favor de los hombres, y al año de 8. 167,97€.

En 2018 la Brecha Salarial de Género en Asturias fue de 20,96% tomando el salario bruto por hora como referencia, y de 29,26% en base a la ganancia media anual. Esto significa que una asturiana necesita trabajar 15 meses y 17 días para llegar a ganar lo que un asturiano gana en 12 meses. Esta brecha es la mayor de España, tanto en salario por hora como anual. El motivo es doble: los trabajadores asturianos ganan más que los españoles, en promedio, pero las trabajadoras asturianas ganan menos que las españolas. El salario de los hombres en Asturias creció a partir de 2014, alzándose sobre la media nacional; el salario de las mujeres en Asturias lleva estando por debajo del promedio nacional desde 2010. Como consecuencia, la brecha salarial de género se amplió en el último año.

La diferencia salarial existe a igual sector de actividad, nivel de ocupación, tipo de contrato y grupo de edad. En cuanto al sector de actividad, uno de los motivos de los altos salarios de los hombres en Asturias es el peso del sector industrial, muy masculinizado. Sin embargo, el sector servicios, en el que trabaja la mayor parte de las mujeres en Asturias, también genera brecha, y contribuyó de forma clara al aumento de la brecha en la región entre 2015 y 2017; en el último año el salario de los hombres en los servicios no varió prácticamente y el de las mujeres creció en 53 céntimos, por lo que la brecha del sector bajó situándose en 18,68%. Por nivel de ocupación (bajo, medio y alto), la brecha se produce en todos ellos, pero disminuye a medida que aumenta el nivel; en las ocupaciones “bajas” la brecha de los salarios por hora es 33,79%, en las medias 25,24% y en las altas 17,69%. Por tipo de relación laboral, la brecha es mayor en los contratos de tipo indefinido; Asturias presentaba la peculiaridad de tener una brecha en los contratos temporales considerable, mientras que en el conjunto nacional era muy baja; en el último año la evolución de los salarios de este tipo de relación laboral ha producido una caída en la brecha asturiana muy importante, siendo en este momento de 4,66%. Por grupo de edad, y a partir de los 35 años, Asturias no replica el comportamiento de los salarios en el conjunto nacional: mientras que en España la brecha aumenta con la edad, en Asturias la brecha es mayor entre los 35 y los 44 años (32,1%) que a partir de los 55 (23,7%).

Las diferencias salariales también se observan en la distribución salarial (y no sólo en la comparación de los promedios). Los salarios de las mujeres se concentran en los tramos salariales más bajos, de modo que, por ejemplo, el salario que está a la misma distancia del más bajo y el más alto de los que reciben las mujeres, es 15.795,6 € al año, mientras que el salario que está sólo a un cuarto (25%) del camino entre el salario menor y el mayor de los que ganan los hombres, es 17.879,09 € al año. Más de un tercio de las trabajadoras asturianas (36,6%) y un cuarto (24,9%) de los hombres ganaban lo mismo o menos que el Salario Mínimo Interprofesional en 2017.

En las prestaciones también hay brecha de género: 16,4% en la de desempleo y 40,88% en las pensiones. Ambas son las más altas de España. La pensión media anual de los hombres en Asturias, que es 21.619 €, es la más alta de España, y está por encima no sólo que la pensión media de las mujeres, sino también del salario medio anual de éstas. El 64,9% de las pensionistas y el 31,6% de los pensionistas cobraban una pensión equivalente a 1,5 veces el SMI o menos en 2017.

En cuanto a la **SALUD**, las asturianas tienen mayor esperanza de vida (85,5 años vs. 79,4), pero menor esperanza de vida en buena salud (60,7 vs. 62,4). Como consecuencia, las mujeres pasarían un promedio de 24,8 años de vida con limitaciones o discapacidad, y los hombres 17. Respecto a 2012 las asturianas ganaron prácticamente 1 año de esperanza de vida, y los asturianos sólo 0,14; ambos sexos perdieron tiempo de vida en buena salud (5 años ellas y 2,2 los hombres).

En 2019 murieron más mujeres que hombres en Asturias, debido al mayor envejecimiento de su población. Hay diferencias en las causas de muerte: en hombres, la principal son los tumores, seguidos de las enfermedades del sistema circulatorio; en las mujeres los tumores son la primera causa de muerte entre las menores de 65, pero a partir de esa edad las enfermedades circulatorias son las que más muertes de mujeres producen. De todos los cánceres, en los hombres el que provoca más muertes es el de pulmón, seguido de: colon en menores de 65 años, y próstata a partir de esa edad. Entre mujeres, el principal es el de mama, aunque en las menores de 65 años ocupa el segundo lugar, tras el de pulmón. En cuanto a las enfermedades del sistema circulatorio, el infarto de miocardio es la principal causa proporcional de muerte en ambos sexos antes de los 65 años; después, los accidentes cerebrovasculares son la primera causa en mujeres. Las causas externas de muerte son las terceras en importancia entre menores de 65 años, causando 1,4 veces más muertes de hombres que de mujeres. Aunque en

conjunto el número de muertes por suicidio de hombres dobla al de mujeres, entre los menores de 65 años causa más mortalidad proporcionalmente, entre las mujeres que entre los varones (50% vs. 35%); a partir de esa edad la proporción de fallecidas por suicidio baja al 9% de todas las muertes no naturales, mientras que en los hombres se mantiene en un 32%.

También hay diferencias en las enfermedades crónicas (morbilidad diferencial): el 44,2% de las asturianas y el 36% de los asturianos declaran tener algún problema crónico de salud (diferencia de 8 puntos). Por causa, las enfermedades que implican dolor (lumbar, cervical, reumático o articular) son las más prevalentes en ambos sexos, pero aún más en mujeres (32,2% vs 17,1%). Hipercolesterolemia e hipertensión presentan también alta prevalencia en ambos sexos. Tras estas condiciones, en las mujeres la depresión y la ansiedad ocupan puestos importantes, con prevalencias de 19,2% y 13,7% respectivamente, más del doble que en los hombres. Por encima del 10% de prevalencia en las mujeres también están el dolor menstrual habitual (16,4%) y problemas ginecológicos benignos (miomas, endometriosis, quistes...) con 11,3%. Las enfermedades crónicas más feminizadas son los problemas de tiroides (7,3 veces más en mujeres), que además crece en prevalencia desde 2008, la osteoporosis (7,5 veces) y la fibromialgia (8,6 veces).

La medicalización disminuyó desde 2012 en porcentaje de personas que dicen no consumir ningún fármaco: éste aumentó en 15,8 puntos porcentuales en las mujeres, y en 15 puntos en los hombres. Sin embargo, en el mismo periodo aumentó la frecuencia de consumo de ciertos tipos de medicamentos: los destinados al dolor aumentaron 26,4 puntos en hombres y 22,4 en mujeres; los antidepresivos 9,8 puntos en mujeres y 8,4 en hombres, y los tranquilizantes 8,3 en mujeres y 5,3 en hombres. Además, estos últimos se consumen 1,9 veces más en mujeres (el 24,4%); el consumo de antidepresivos también está feminizado (1,77 veces más las mujeres, con un 20% de las mayores de 15 años que los consumen). La polimedicación ha aumentado en intensidad.

Las mujeres valoran peor su estado de salud. En calidad de vida relacionada con la salud, también presentan en mayor medida alguna dificultad, sobre todo en las dimensiones de malestar/dolor y de ansiedad y depresión; además, cuando presentan dificultades, éstas suelen ser más graves: en ansiedad o depresión, algo más de un tercio de las mujeres (35%) que la padecen, la tienen en un grado al menos moderado, frente al 27,5% de los hombres. En cuanto a la salud mental, dependiendo de la puntuación de corte que se tome, las asturianas estarían en riesgo de mala salud mental en un rango entre el 23,5 y el 31 por ciento, y los hombres entre el 17 y el 23 por ciento. Respecto a los problemas de salud asociados a los cuidados, 4 de cada 10 cuidadoras dicen no tener ninguna secuela, frente a 6 de cada 10 cuidadores. De entre los síntomas que sí provocan los cuidados, todos afectan con más frecuencia a las mujeres, excepto el dolor de cabeza; el cansancio afecta a 2,5 mujeres por cada hombre, y el dolor de espalda, el estrés y la depresión o ansiedad, a 1,8 veces más mujeres.

Las mujeres presentan más obesidad que los hombres, aunque también están en normopeso con más frecuencia. El 49,3% de las mujeres y el 60,6% de los hombres en Asturias tienen un peso por encima del normal para su talla. Hay diferencias tanto en dieta como en actividad física. Respecto a la alimentación, las mujeres se alimentan mejor en tipo y frecuencia de ingesta de algunos alimentos (fruta fresca, verduras, etc.). Aun así el consumo de frutas en Asturias está por debajo de la media nacional. En cuanto a la actividad física, en la actividad principal diaria las mujeres están en mayor frecuencia de pie sin moverse, y los hombres o sentados la mayor parte del tiempo o caminando con desplazamientos frecuentes y algún peso. En el tiempo libre, 8 de cada 10 mujeres declaran no hacer ejercicio alguno o sólo ocasionalmente, y en el caso de los hombres, éstos son 7 de cada 10.

El tabaquismo está más extendido entre los asturianos que entre las asturianas; ellos fuman diariamente en una frecuencia mayor (30,7% vs. 25,6%), aunque este tipo de consumo ha aumentado respecto a 2012 en ambos

sexos. Hay grandes diferencias en las frecuencias de consumo de alcohol en general: 68,2% de hombres vs. 51,5% de mujeres, aunque desde 2012 aumentó en las mujeres y disminuyó en los hombres. En el consumo diario y en consumo al menos una vez por semana, los hombres bebedores multiplican a las mujeres en 2,8 y 1,6 veces respectivamente. Pero en consumo específico de fin de semana, ellas superan a los hombres; es mayor el porcentaje de mujeres que ponen en riesgo su salud por consumo crónico de alcohol en fin de semana.

El 56% de las mujeres y el 43,7% de los hombres adultos no usan nunca el preservativo en sus relaciones sexuales (55,8% y 40,1% en relaciones esporádicas); estos porcentajes han disminuido respecto a 2012. Las tasas de fecundidad específicas de las adolescentes asturianas son muy similares a las correspondientes tasas españolas; en la última década, los embarazos adolescentes descendieron. Respecto a los abortos, en 2018 la tasa de IVE fue 12,65 ‰, con lo que sigue siendo la cuarta mayor de España. En Asturias los abortos de adolescentes tienen menor peso en el total de IVEs que en España, y más peso los abortos de las mayores de 30 años.

A más de un tercio de las jóvenes asturianas se les ha practicado alguna mamografía sin motivo previo. Un 22,6% de las mujeres de más de 64 años no se ha hecho nunca una citología, y el 27% de las que tienen entre 45 y 64, hace más de 3 años que no se la hacen.

En cuanto a la salud laboral, hay más hombres que mujeres entre las personas que sufren un accidente en jornada laboral, y hay más mujeres que hombres entre las que sufren un accidente in itinere. A pesar de ser los servicios el sector donde más accidentes sufren las mujeres, son más peligrosos para ellas los trabajos en el sector primario y en las industrias. Las mujeres representan el 45% de las personas trabajadoras a las que se les reconoció una enfermedad profesional durante 2019, aunque en las enfermedades causadas por agentes biológicos son el 78,8%

Las mujeres están doblemente afectadas por el funcionamiento de los sistemas de **BIENESTAR SOCIAL**: por su condición de población con más necesidades de atención (por su longevidad y la dependencia que puede llevar asociada, y por sus menores ingresos económicos) y por su papel de cuidadoras. Las mujeres son mayoría en el conjunto de personas que perciben una prestación no contributiva: el 64,4% del total de 8.778 personas a 31 de diciembre de 2018. Por tipo de prestación, las mujeres son tres de cada cuatro personas beneficiarias de una pensión no contributiva de jubilación, y la mitad de las que la reciben por invalidez.

En cuanto al Salario Social Básico, las mujeres también son mayoría entre las personas titulares: el 62,9% de las 21.884 personas titulares del SSB en 2019 eran mujeres. Entre las familias que se benefician de esta renta hay 6.109 familias monoparentales, el 92,2% de las cuales están encabezadas por una mujer.

Las situaciones de dependencia derivadas de la edad avanzada requieren de una serie de servicios y recursos en los que, debido a la mayor esperanza de vida femenina, las mujeres vuelven a ser mayoría entre las usuarias y beneficiarias. Entre las personas beneficiarias de alguna prestación por reconocimiento de dependencia en el marco del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Asturias, a finales de 2019 el 66,1% eran mujeres. Por tipo de prestación, el porcentaje de mujeres aumenta hasta el 83,7% para la Teleasistencia, el 77% para las Prestaciones Vinculadas al Servicio y el 74,3% para el Servicio de Asistencia a Domicilio. En relación con el conjunto nacional, en Asturias la Teleasistencia tiene un escaso peso (5% del total de prestaciones, vs. 18% en España); ocurre lo contrario con las prestaciones para la Prevención de la Dependencia y Promoción de la Autonomía Personal: 23% en Asturias, 4,4% de media nacional.

Respecto a los recursos asistenciales, tres de cada cuatro personas beneficiarias de la Ayuda a Domicilio son mujeres; se trata en su mayoría (el 92,7%) de mayores de 65 años. También son mayoría las mujeres en los

centros residenciales para mayores: el 68,4% de las personas usuarias. En los Centros de Día las mujeres son el 75,2% (datos de 2018).

Por el contrario, en los recursos destinados a las personas con discapacidad, las mujeres son minoría: son el 43,5% de las personas usuarias de los centros de apoyo a la integración de personas con discapacidad, y el 34,7% de las usuarias de algún tipo de solución de alojamiento.

En el capítulo de **CIENCIA Y TECNOLOGÍA**, en 2018 hubo una importante caída en el número de tesis presentadas en Asturias y en España. Sin embargo, la presencia de mujeres tras su autoría aumentó por primera vez tras 3 años de caída, pasando del 48% de 2017 al 59% de 2018. Por rama de conocimiento, las Ciencias son las que generaron más tesis en Asturias en 2018, tanto de mujeres como de hombres. En el caso de las mujeres, de cada 10 tesis aprobadas, 4 fueron de esta rama de conocimiento. En concreto, en ciencias físicas, químicas y geológicas hubo paridad absoluta entre sexos, mientras que en ciencias de la vida de cada 4 tesis aprobadas, tres fueron realizadas por una mujer. Por otro lado, en la rama de ingeniería, industria y construcción sólo una de las doce tesis aprobadas la hizo una mujer.

En Asturias también es inferior el número de mujeres en actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico (I+D): 43,3% de las 3.331,1 personas empleadas en equivalencia a jornada completa. Aunque la Enseñanza Superior es el sector que contrata a más mujeres para estas actividades, el peso de las mujeres es mayor en las Administraciones Públicas: 50,9 % frente a 54%. Dentro de todo el personal contratado en actividades I+D, las mujeres son el 45% del personal específicamente trabajando en investigación (44,9%). De nuevo las enseñanzas superiores concentran al mayor número de mujeres investigadoras (635, el 61,5% de las 1.031,7 investigadoras en equivalencia a tiempo completo que hay en Asturias), pero son las administraciones públicas las que tienen un personal investigador más feminizado con un 60% de mujeres entre el personal investigador. En cuanto al sector empresarial en actividades I+D en Asturias, contrata al doble de hombres que mujeres, tanto en general como específicamente en investigación.

En cuanto a la población general y al conocimiento y uso de Tecnologías de la Información y de la Comunicación, en Asturias estos han ido aumentando en los últimos años, aunque entre las mujeres siempre había venido siendo algo menor. Entre 2012 y 2019 el uso frecuente de Internet avanzó prácticamente 30 puntos porcentuales en las mujeres, y 27 puntos en los hombres; las compras por internet aumentaron en 21 puntos en las mujeres y en 19,2 en los hombres. En 2019 los usos más frecuentes son aquellos en los que la brecha de género es menor: el uso del móvil es prácticamente universal: 97,6% de mujeres y 95,5% de hombres. En 2019 el uso frecuente de internet se extiende al 84,7% en hombres y 85,5% de las mujeres, mientras que las compras las realiza el 42,5% de los hombres y el 46,2% de las mujeres (casi 8 puntos más que el año anterior)

En cuanto a las brechas digitales, hasta los 64 años las mujeres superan a los varones en uso frecuente de internet, con una máxima diferencia de 13 puntos porcentuales en el grupo de personas de entre 55 y 64 años. En compras online las mujeres también superan a los hombres hasta los 54 años; en el grupo de 35 a 44 años llegan a superar en 15,2 puntos a los varones en frecuencia de uso. Existe otra brecha digital por nivel educativo. A partir de la segunda etapa de educación secundaria, las personas que hacen un uso frecuente de internet supera el 90%, tanto entre mujeres como entre hombres. Sin embargo, entre las personas que han llegado al nivel de secundaria obligatoria o equivalente, el porcentaje se reduce al 75%, y en torno al 50% de las que tienen primaria. La brecha por género se hace máxima entre personas que no han llegado a completar la etapa de educación primaria: el 35,4% de los hombres frente al 13% de mujeres utilizan internet con frecuencia.

La **VIOLENCIA DE GÉNERO** es la expresión más grave de las desigualdades de género. En términos generales, en los últimos años ha habido un crecimiento en las atenciones dadas a mujeres víctimas de género por parte de los recursos que a tal fin existen en Asturias.

La tendencia en las denuncias por violencia de género en Asturias y en España es al alza desde 2007. En 2018, por primera vez, superaron las 3.000 en nuestra Comunidad. En 2019 ha habido un descenso en el número de denuncias respecto al año anterior (2.889, un 7,1% menos), pero un aumento en el número de mujeres que presentaron denuncia: 2.788 (un 2,8% más). El 23% de las denuncias de 2019 corresponden a mujeres extranjeras.

En términos relativos, la tasa de denuncias también aumentó en el último año; en 2019 estuvo en 52,1 denuncias por cada 10.000 mujeres (50,7 en 2018), situándose 18 puntos por debajo de la media estatal.

En 2019, 3 de cada cuatro órdenes de protección solicitadas por violencia de género fueron concedidas en Asturias (el 75,4%), alcanzando la máxima ratio desde que se registran datos. Esta proporción no dejó de aumentar desde 2013, momento en el que solo 4,1 de cada 10 órdenes incoadas eran concedidas. Dentro de este período, 2015 fue la primera vez en la que la ratio asturiana superó la media española; en la actualidad ésta es 5 puntos menor que la de Asturias.

Dentro del Sistema de Seguimiento Integral de los casos de Violencia de Género (VIOGEN), los casos activos aumentaron un 28,6% desde 2014, siendo 1.386 en 2019. Además de aumentar el número de casos, la clasificación por categorías de riesgo estimado se ha modificado, de manera que entre 2013 y 2018 disminuyó la proporción de los casos en los que no se apreciaba riesgo, del 75% al 48,5%. En 2019 el porcentaje de casos con riesgo “no apreciado” ha vuelto a superar la mitad (el 54,3%), pero también ha crecido el porcentaje de los casos con una valoración de riesgo “medio” (el 9,3% del total).

Las usuarias del Servicio de Atención y Protección para Víctimas de Violencia de Género (ATENPRO) crecieron también en los últimos años. El año 2019 terminó con 596 casos activos, lo que representa un 12,7% más que el año anterior. Desde 2014 las usuarias activas a fin de cada año han aumentado un 44,7% en Asturias.

A pesar del aumento en los casos registrados tanto a través de denuncias como del sistema VIOGEN y de ATENPRO, el número de Rentas Activas de Inserción concedidas a víctimas de violencia de género había disminuido desde 2014, pasando de 761 a 694 en 2018, un 8,8% menos. En 2019 han aumentado pasando a ser 730, un 5,2% más que el año anterior.

La cifra de personas atendidas en la Red de Casas de Acogida del Principado de Asturias también creció en 2019, con mayor intensidad en el caso de los hijos e hijas: 272 mujeres (un 12% más que en 2018) y 283 menores (un 33% más). En este recurso, el aumento en las cifras que dan cuenta de su actividad comenzó en 2012; en relación con ese año, en 2019 la Red atendió a un 128,5% más de mujeres y a un 124,6% más de menores.

En 2019 no se registraron víctimas mortales por violencia de género en el Principado de Asturias, ni de mujeres ni de ningún/a hijo/a. Hasta el momento de actualización de este diagnóstico, en 2020 se habían registrado una mujer víctima mortal por violencia de género en Gijón y otra en Oviedo.

No obstante estos datos, referentes a los resultados visibles de la violencia de género (sea por uso de recursos o por muertes causadas), el fenómeno de la violencia es mucho más amplio, según la Macroencuesta Estatal de Violencia de Género de 2019, que da cuenta de la prevalencia de los distintos tipos de violencia de género. En 2019, en Asturias había 126.309 mujeres de 16 o más años que habrían sufrido algún tipo de violencia (física, sexual, psicológica o económica) por parte de su pareja o expareja a lo largo de su vida (una de cada cuatro mujeres mayores de 15 años); sólo en los últimos 12 meses han sido 36.701. La violencia más frecuente es la

psicológica de control: 111.533 mujeres, el 23,4% las mayores de 25 años, la ha experimentado alguna vez, 23.355 sólo en los últimos 12 meses. La violencia física y/o sexual por parte de la pareja o expareja la han padecido 65.299 asturianas en algún momento de su vida (el 13,7% del total). Fuera del ámbito de la pareja las asturianas también sufren violencia: 26.122 (el 6%) han experimentado alguna vez violencia física, y 15.252 (el 3,2%), violencia sexual. En cuanto al acoso, casi el 28% de las asturianas mayores de 15 años, 132.505 mujeres, se han sentido acosadas sexualmente alguna vez, 18.589 sólo en el último año. Además, 41.944 mujeres han sufrido acoso reiterado (*stalking*) alguna vez en su vida.

323B PROMOCIÓN DE LA MUJER. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. DESCRIPCIÓN Y OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Los objetivos del programa están dirigidos a lograr la integración real y efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres mediante una estrategia dual, es decir, mediante acciones específicas y acciones transversales. Entre este conjunto de acciones destaca el trabajo para la erradicación de la violencia de género.

Todas las actuaciones se vinculan con el derecho a la igualdad y no discriminación establecido en el marco legal y programático. Las medidas y acciones se dirigen a las áreas y colectivos señalados en la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, así como las normas que la desarrollan.

Para el ejercicio 2021 el **objetivo general** de este programa es impulsar y desarrollar la aplicación transversal del derecho a la igualdad, mejorando la respuesta social e institucional ante situaciones discriminatorias, y la atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género.

Los **objetivos específicos** de este programa presupuestario, debido a su carácter exclusivo en materia de igualdad de oportunidades, en tanto se procede a la elaboración y aprobación de un nuevo Plan Estratégico, se vinculan directamente con los establecidos, en el II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias 2016-2019 (PEIPA), los cuales persisten aún finalizado, y con las actividades que está previsto seguir desarrollando; así como las nuevas que se financien durante 2021.

En lo referente a la **violencia de género** se vinculan también con el Pacto de Estado en materia de violencia de género y también con el Pacto Social contra la violencia sobre las mujeres del Principado de Asturias. Se inician con la elaboración de una macroencuesta sobre violencia de género, de forma que se pueda tener una imagen actual de la situación en nuestra Comunidad Autónoma; se reforzarán los Centros Asesores de la Mujer para abordar en los mismos la atención psicológica a las víctimas de violencia de género y se dará continuidad al desarrollo del centro de crisis para víctimas de agresiones sexuales. Por tanto, el ejercicio 2021 refuerza las acciones destinadas a la prevención de la violencia de género, consolida la lucha frente a la violencia sexual e inicia un sólido trabajo contra la violencia económica con la transformación de la Escuela de Emprendedoras y Empresarias, en el Centro de Innovación y Economía en Igualdad, que pretende proporcionar asesoramiento y formación a las mujeres para la promoción de su independencia económica y prevenir así dicha violencia. Se incluye también aquí la lucha contra la violencia sexual a través de la puesta en marcha de un centro de crisis para víctimas de violencia de género financiado en parte mediante el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia del Estado.

En materia de **igualdad**, los objetivos se vinculan también con el acuerdo de Concertación para la Reconstrucción de Asturias, (CREA), firmado por los agentes sociales y el Gobierno del Principado de Asturias el pasado mes de agosto. Se regulará el reconocimiento de la condición de familia monoparental en el Principado, con el fin de aunar la diversidad de situaciones en las que este tipo de familias requieren de prestaciones específicas. Igualmente se incluye aquí el apoyo a las familias para el fomento de la corresponsabilidad en los cuidados de forma que se puedan atender nuevas necesidades surgidas a partir del COVID y que estaban suponiendo una carga adicional para las mujeres. Se continúa con el apoyo al movimiento asociativo de mujeres y el fomento de actuaciones de visibilización de mujeres escritoras y de investigaciones de género. Así mismo se inicia Coeducastur, el Plan de coeducación del Principado de Asturias.

El tercer objetivo se refiere a la **promoción del empoderamiento económico de las mujeres** (apoyo a la creación de empresas y al trabajo autónomo; apoyo a la consolidación empresarial; y el reconocimiento de las empresas excelentes en igualdad a través del distintivo Marca asturiana de excelencia en igualdad), con especial énfasis en el emprendimiento social (apoyo e incentivos específicos a las empresas creadas con fines sociales; y apoyo a las prácticas profesionales y reorientación laboral para tituladas en sectores de difícil inserción laboral), y en la lucha contra la brecha salarial.

Todo ello sin perjuicio del impulso y refuerzo de las medidas transversales para la introducción de la perspectiva de género y de las Unidades de Igualdad de los Organismos y Consejerías de la Administración del Principado de Asturias, para la incorporación efectiva de la igualdad.

2. ÓRGANOS ENCARGADOS DE SU EJECUCIÓN

El programa se gestiona por el Servicio del Instituto Asturiano de la Mujer, que es el órgano al que corresponden las acciones de desarrollo y ejecución de las políticas de igualdad implementadas por la Administración del Principado de Asturias, según lo dispuesto en el artículo 46.2 de la Ley del Principado de Asturias 2/2011, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género.

El Decreto 13/2019, de 24 de julio, del Presidente del Principado de Asturias, modificado por Decreto 26 /2019, de 24 de agosto, de reestructuración de las Consejerías que integran la Administración de la Comunidad Autónoma, establece en su artículo 12 que, dada la transversalidad de toda actuación administrativa en materia de igualdad y con el fin de coordinar la actividad de gobierno en esta área, corresponden a la Presidencia del Principado de Asturias las competencias relativas a igualdad.

Por su parte, el Decreto 77/2019, de 30 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Presidencia del Principado de Asturias, encomienda a la Dirección General de Igualdad, las funciones relativas a la consecución del principio de igualdad y de eliminación de cualquier tipo de discriminación en todos los ámbitos, adscribiéndose a ella el Instituto Asturiano de la Mujer. Y tal y como se señala en el mismo, al Instituto Asturiano de la Mujer le corresponde el ejercicio de las competencias de la Comunidad Autónoma en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de impulso de la participación activa de las mujeres en la actividad social, política, económica y cultural de la Comunidad Autónoma, y de eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, para lo cual, desarrollará sus funciones en estrecha coordinación con el resto de los órganos que integran la Administración del Principado de Asturias, impulsando el análisis de las políticas de la Comunidad Autónoma desde la perspectiva de género y la adopción de medidas que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres.

Además, el Instituto Asturiano de la Mujer cuenta con la colaboración de otros órganos y administraciones en el desarrollo de sus objetivos. Entre otros, cabe citar:

- El Consejo Asturiano de la Mujer, como órgano de participación, consulta y asesoramiento del Instituto Asturiano de la Mujer, que colabora tanto en el desarrollo de planes como en la evaluación de los mismos, así como en cualesquiera otros asuntos de interés en el ámbito de actuación de la promoción de la igualdad y eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
- El Observatorio Asturiano de Violencia sobre las Mujeres.
- Las Consejerías en los ámbitos propios de su competencia.
- Centros asesores de la Mujer.

- Red de casas de acogida.
- Centro de Crisis para Víctimas de Agresiones Sexuales.
- Otras entidades públicas y privadas.

3. ANÁLISIS DEL PROGRAMA

Normas y planes de aplicación con objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades.

- Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025
- El artículo 9.2 y 14 de la Constitución.
- Ley orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM)
- Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género.
- Pacto de Estado en materia de violencia de género
- Resolución de 16 de septiembre de 2019, de la Consejería de Hacienda por la que se aprueban las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2020.

Diagnóstico de situación.

El diagnóstico de la situación de desigualdad entre hombres y mujeres en el Principado de Asturias se encuentra actualizado en el documento “Asturianas en Cifras, 2020” publicado por el Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, dependiente del Instituto Asturiano de la Mujer: <https://iam.asturias.es/asturianas-en-cifras>

A través de este trabajo se visibilizan las diferencias que existen entre unas y otros en Asturias, y se realiza un seguimiento de su evolución. Conociendo las dimensiones y características de estas diferencias, se puede dar una medida de los cambios que se requieren para que el principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres sea efectivo.

- En el mercado laboral las diferencias persisten. Las tasas de actividad y de empleo de las asturianas siguen siendo bajas, menores que las de los hombres asturianos y menores que las de las españolas (de hecho, son las más bajas de España). La principal *causa de inactividad* sigue siendo el trabajo en el hogar (el 33,1% de las mujeres inactivas), mientras que los hombres inactivos principalmente están en esta situación por jubilación (el 67,6%). Entre los 35 y los 44 años de cada diez personas inactivas, 7 son mujeres. Además las mujeres son el 77,2% de las personas con un empleo a tiempo parcial, lo que afecta a sus ingresos.
- La Brecha Salarial de Género continúa siendo la más alta de las Comunidades Autónomas españolas a pesar de su disminución en el último año: 20,96% en 2018, 2,17 puntos menos que el año anterior, pero aun 7,9 puntos por encima de la media nacional.
- El reparto del tiempo de trabajo en el ámbito privado sigue produciendo grandes desigualdades; el porcentaje de mujeres que se ocupan en solitario del cuidado de menores en el hogar es 4,5 veces el de

hombres, 2,5 veces más en el caso del cuidado de mayores y 1,7 en el de personas con discapacidad. El 91,3% de las excedencias para el cuidado de hijos/as o de familiares en Asturias durante 2019 fueron solicitadas por mujeres.

- En cuanto a la violencia de género, el IAM promueve y coordina las actuaciones en la atención a mujeres víctimas, colaborando además con los recursos especializados autonómicos o municipales, con la finalidad de facilitar el acceso de las mujeres a los mismos. Así en la red de casas de acogida del Principado de Asturias se atendieron a lo largo de 2019 un total de 446 personas entre mujeres, sus hijos e hijas y otras personas a su cargo. Desde enero hasta agosto de 2020 han sido atendidas en la Red de casas de acogida 381 personas, 204 mujeres y 177 hijos o hijas; la media de ocupación fue de casi el 103%. Los centros asesores de la mujer como recurso especializado de información y asesoramiento jurídico atendieron en el año 2019 a un total de 5.887 mujeres, de las cuales 2.530 por violencia de género.
- En 2019 disminuyó el número de denuncias por violencia de género presentadas en Asturias, después de que en 2018 se llegara al número máximo desde la entrada en vigor de la Ley Integral. No obstante, la tasa de denuncias por cada 10.000 mujeres aumentó en 2019, llegando a ser 52,1. Por otro lado la cifra de mujeres con orden de protección acumula seis años seguidos de crecimiento, hasta alcanzar las 676 mujeres con alguna medida de protección en 2019. Datos a los que hay que añadir que aunque en 2019 no se registraron asesinatos de mujeres a manos de sus parejas o ex parejas, en lo que llevamos de 2020 se registraron dos. Estas cifras, unidas a la alta prevalencia de violencia declarada por las asturianas en la Macroencuesta Estatal de Violencia de Género de 2019 (el 26,5% de las asturianas de más de 15 años ha sufrido alguna vez en su vida algún tipo de violencia por parte de alguna pareja o expareja), hacen totalmente necesario seguir actuando, con el objetivo de conseguir que estas tasas se reduzcan hasta cero. Para el año 2021, se quiere continuar con el desarrollo y el aumento de los programas y acciones dirigidos a eliminar la discriminación de género y la violencia sexual dada la alta incidencia de la misma en nuestra sociedad y la dificultad para su abordaje.

En cuanto al tratamiento de la imagen de las mujeres, el Instituto Asturiano de la Mujer a través del Observatorio de Publicidad e Imagen de las Mujeres, como parte importante de su actividad, recibe quejas ciudadanas sobre sexismo en la publicidad y en los medios de comunicación. Asimismo muestra ejemplos de lenguaje sexista. En 2019, esta actividad se ha visto incrementada, acumulando cada año mayor número de actuaciones.

Asimismo la transversalización para integrar la perspectiva de género, junto con la acción positiva, es la técnica para implantar de forma real y efectiva la igualdad y deberá observarse conforme exige la normativa de igualdad de género, en todos los instrumentos para la planificación, también en la planificación presupuestaria, con la finalidad de alcanzar los objetivos de igualdad en las distintas áreas de intervención. A este efecto el II PEIPA, ha venido siendo el instrumento transversal y el marco de referencia a través del cual el Gobierno del Principado de Asturias definió sus objetivos y medidas prioritarias para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar cualquier discriminación por sexo que pudiera persistir en aquellos ámbitos que son competencia de la Comunidad Autónoma, durante su periodo de vigencia. Muchas de estas medidas se seguirán financiando, una vez concluido, así como también se incorporan las nuevas necesidades diseñadas en el III Plan Estratégico de Igualdad (2020-2023) actualmente en periodo de consulta.

Actuaciones previstas

El Instituto Asturiano de la Mujer (IAM) tiene como finalidad el desarrollo de acciones para la igualdad y promoción de las mujeres a través del programa presupuestario 323B, cuyo principal objetivo es el promover las condiciones

necesarias para que dicha igualdad sea real y efectiva. Al efecto, y para el ejercicio 2021, se establecen tanto actuaciones transversales a través de grandes líneas de actuación en las que se integrarán las medidas, como específicas teniendo en cuenta las múltiples manifestaciones de la discriminación de las mujeres, y de los colectivos de mujeres; actuaciones todas ellas, cuyos efectos contribuyen al desarrollo y al avance en el cumplimiento de las políticas de igualdad.

Asimismo se debe señalar que las actuaciones previstas en el marco de este programa presupuestario para la erradicación de la violencia de género, se ponen en relación tanto con los objetivos identificados en el II Plan Estratégico de Igualdad como con el desarrollo del Pacto de Estado en materia de violencia de género que el Gobierno del Principado de Asturias tiene previsto abordar.

- **Actuaciones transversales:**

1. Profundizar en el desarrollo de instrumentos que faciliten la incorporación de la “transversalidad” y que permitan una mayor integración del principio de igualdad en el diseño, implementación y evaluación de las distintas políticas públicas y acciones de Gobierno.
2. Asegurar la implantación de la perspectiva de género en la Administración del Principado de Asturias como forma activa de implantación del principio de Igualdad.
3. Promover la regulación y el desarrollo de las Unidades de Igualdad en las Consejerías y organismos dependientes del Principado de Asturias.
4. El asesoramiento y colaboración con las Consejerías competentes en materias sectoriales en la incorporación de la perspectiva de género en sus objetivos, actividades y criterios de actuación, y en sus disposiciones generales.
5. Desarrollar el proceso presupuestario con perspectiva de género, incorporando la evaluación de programas teniendo en cuenta las desigualdades existentes entre sexos.
6. Transformación social: visibilizar, sensibilizar, formar para una sociedad igualitaria
7. Promocionar la igualdad en el ámbito educativo y formativo del Principado de Asturias; y en los ámbitos extraescolares.
8. Trabajar la igualdad en la educación superior y universitaria.
9. Favorecer la igualdad en la creación y acceso a la cultura, el ejercicio del deporte y la lengua asturiana.
10. Promover y favorecer la igualdad en el empleo, y la economía para un desarrollo sostenible (*Centro de Innovación y economía en igualdad*).
11. Promover mayores niveles de igualdad en el ámbito de la salud y de los servicios sociales.
12. Erradicar la violencia sobre las mujeres por el mero hecho de serlo y la atención integral de las víctimas.
13. Evitar el sexismo en la publicidad e imagen.
14. Elaboración del III PEIPA.

- **Actuaciones específicas:**

MEDIDAS PLAN ESTRATEGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS Y NUEVAS ACCIONES PARA 2021

EJE 1.**OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.**

Medida 1. Campañas institucionales de promoción de la igualdad de género entre mujeres y hombres, con especial atención a la cultura, el deporte y el feminismo. Y, en particular las siguientes acciones:

- Día internacional de la mujer; día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres.
- Día internacional de las mujeres rurales.
- Día por la igualdad salarial de mujeres y hombres.
- Día Internacional contra la explotación sexual y la trata de personas.

Medida 3. Premio “Amparo Pedregal” para las publicaciones literarias y sobre estudios de género realizados por mujeres.

Medida 7. Apoyo específico a las asociaciones de mujeres a través de las líneas de subvención del IAM:

- Subvenciones a asociaciones de mujeres para el apoyo al movimiento asociativo en el desarrollo de programas y actividades dirigidas a potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Subvenciones a asociaciones de mujeres y otras entidades para la realización de programas relacionados con la consecución del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, la atención directa a mujeres de colectivos especialmente vulnerables y programas desarrollados en el ámbito educativo.
- Subvenciones a entidades para la realización de programas relacionados con la prevención y el apoyo a mujeres víctimas de abuso y/o agresión sexual.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.

Medida 8. Elaboración del Plan de Igualdad del Principado de Asturias.

Medida 12. Sensibilización sobre corresponsabilidad al personal de la Administración.

Medida 13: Incluir en los planes de formación de la Administración Autonómica, cursos sobre la aplicación de la transversalidad de género, así como actuaciones de capacitación del personal sobre la incorporación de la perspectiva de género en las tareas diarias:

- Plataforma online para formación en violencia de género dirigida a colectivos específicos.
- Plataforma online para formación en igualdad dirigida a toda la ciudadanía. (Escuela virtual de Igualdad el Instituto Asturiano de la Mujer)

Medida 14. Participación en las redes sociales, información, difusión y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.1

Medida 1. Diseñar e implementar Coeducastur, Plan de Coeducación del Principado de Asturias.

OBJETIVO ESTRATEGICO 3.4

Medida 1. Colaboración con los organismos de igualdad de la Universidad de Oviedo en la promoción e implantación de la igualdad en la educación superior.

Medida 3. Apoyo al master de género de la Universidad de Oviedo.

OBJETIVO ESTRATEGICO 4.1

Medida 1. Continuar con la incorporación de los fondos bibliográficos del Instituto Asturiano de la Mujer a CABIRIA, al catálogo colectivo de las bibliotecas de Asturias para darles mayor visibilidad, con formación específica y apoyo técnico suficiente.

Medida 3. Difundir la actividad artística en relación con la igualdad de oportunidades y contra la violencia de género.

Medida 6. Promoción del Centro de Documentación en Igualdad de la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer.

Medida 7. Fomentar la realización de actividades culturales que ayuden a la superación de los estereotipos de género y al desarrollo de una actitud positiva hacia las labores de cuidado históricamente asignadas a las mujeres.

EJE 2

OBJETIVO ESTRATEGICO 1.

Medida 4. Convocatoria anual de la marca asturiana de excelencia en igualdad, difusión de la misma y acto de entrega público del distintivo.

Medida 6. Formación en igualdad y negociación colectiva a personal directivo y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Medida 7. Realización de compromisos con la igualdad o guías de buenas prácticas en igualdad en los distintos sectores de actividad, con asociaciones empresariales y organizaciones asturianas.

OBJETIVO ESTRATEGICO 2.1

Medida 3. Creación y desarrollo de la Feria de Emprendedoras Asturianas

.Medida 5. Acciones para la superación de la brecha digital que existe entre hombres y mujeres, basadas en la integración, la colaboración y la participación de distintos sectores públicos y privados implicados.

- Campaña de formación sobre el uso del certificado digital

Medida 8. Desagregación de todos los datos de impacto y resultado de las medidas del acuerdo de concertación social entre hombres y mujeres, para corregir los desequilibrios que se producen en la aplicación de las medidas.

OBJETIVO ESTRATEGICO 2.3

Medida 1. Potenciar y transformar los objetivos de la antigua Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias convirtiéndola en el Centro de Innovación y Economía en Igualdad.

OBJETIVO ESTRATEGICO 3.

Nueva Medida: el apoyo a las familias para el fomento de la corresponsabilidad en los cuidados de forma que se puedan atender nuevas necesidades surgidas a partir del COVID y que estaban suponiendo una carga adicional para las mujeres

Medida 3. Avanzar en estudios y análisis de la economía del cuidado atendiendo a las características de nuestra población que avance en nuevos servicios y empresas.

Medida 4. Promoción de convenios marco con cláusulas que garanticen la igualdad en el ámbito laboral y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. A tal fin no se procederá al registro de ningún convenio que contenga elementos discriminatorios por razón de sexo.

- Realización de un estudio sobre los convenios colectivos de aplicación en Asturias y de las tablas salariales que definen.

OBJETIVO ESTRATEGICO 4.

Medida 1. Actualización del conocimiento y análisis de la situación y condiciones de vida de las personas en el medio rural, con perspectiva de género:

- Realización de un estudio sobre el impacto de los Fondos LEADER con perspectiva de género

Medida 2. Fomento del empleo por cuenta propia y ajena de las mujeres en el mundo rural, claves para la fijación de población, mediante programas de formación y asesoramiento a emprendedoras a través de la Escuela de emprendedoras y empresarias (Centro de innovación y economía en igualdad) colaboraciones con otros actores del mundo rural:

- Creación del Banco de Empresas del Ámbito Rural

Medida 10. Difundir experiencias innovadoras en sectores con potencial gestionados por mujeres, con especial atención a aquellas que consoliden y dinamicen la participación de las mujeres en el comercio rural.

Medida 12. Promocionar, desarrollar y difundir el registro de titularidad compartida de explotaciones agrarias.

EJE 4

OBJETIVO ESTRATEGICO 1. 1

Medida 1. Campañas institucionales del 25 N, Día internacional contra la violencia sobre las mujeres.

Medida 3. Organización y colaboración en jornadas y actividades de sensibilización por la Dirección General Igualdad a través del Instituto Asturiano de la Mujer.

Medida 6. Publicación y difusión de informes sobre violencia machista.

OBJETIVO ESTRATEGICO 1. 2

Medida 2. Formación al personal de la administración en materia de violencia machista e igualdad a través del Instituto Asturiano de Administración Pública "Adolfo Posada".

Medida 3. Potenciación de la formación sobre violencia machista en el programa formativo de la Escuela de Seguridad del Principado de Asturias.

Medida 4. Formación específica al personal de la administración de justicia

Medida 5. Formación específica para el turno de violencia de género de los Colegios de Abogados de Oviedo y Gijón.

Medida 6. Colaboración con la formación especializada a los y las profesionales integrantes de los organismos que participan en el Protocolo interdepartamental contra la violencia de género.

Medida 8. Formación en el desarrollo del Protocolo Sanitario contra la Violencia de Género y su puesta en marcha.

OBJETIVO ESTRATEGICO 1.3

Medida 3. Acuerdos con los medios de comunicación para su implicación en la lucha contra la violencia machista.

Medida 5. Mantenimiento del Observatorio de la publicidad de Asturias.

OBJETIVO ESTRATEGICO 2.1

Medida 1. Mantenimiento de la red de Centros Asesores de la Mujer del Principado de Asturias, en colaboración con las corporaciones locales.

Medida 3. Colaboración y apoyo con las asociaciones de atención directa a mujeres víctimas.

Medida 4. Difusión del Protocolo interdepartamental contra la violencia de género del Principado de Asturias.

OBJETIVO ESTRATEGICO 2.2

Nueva medida: puesta en marcha de un centro de crisis para víctimas de violencia de género financiado en parte mediante el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia del Estado.

Medida 1. Apoyo integral a las mujeres víctimas de violencia de género a través del mantenimiento e impulso de la red de casas de acogida del Principado de Asturias y su programa marco.

Medida 2. Apoyo integral a menores hijos de maltratadores a través del mantenimiento e impulso de la red de casas de acogida del Principado de Asturias.

Medida 9. Apertura y puesta en marcha del Centro de Crisis para Víctimas de Agresiones Sexuales

Medida 10. Seguimiento de las mujeres y otras personas que hayan accedido a los servicios de asistencia integral que presta la red.

Medida 17. Participación de los centros asesores de la mujer en las mesas técnicas contra la violencia de género de ámbito local y comarcal para favorecer el seguimiento individualizado de las víctimas.

OBJETIVO ESTRATEGICO 3

Medida 1. Comisión del Protocolo interdepartamental contra la violencia de Género.

Medida 2. Comisión de la Red de casas de acogida del Principado de Asturias.

Medida 3. Refuerzo en la coordinación de los centros asesores de la mujer a través de reuniones técnicas y directrices.

Medida 5. Protocolo de atención a las víctimas de violencia sexual de Asturias.

Medida 6. Protocolo de respuesta institucional al acoso sexual y por razón de sexo en Asturias.

OBJETIVO ESTRATEGICO 4

Medida 5. Gestión del Registro Integral de Expedientes de Violencia de Género (RIEV).

Medida 6. Elaboración de estudios sociológicos propios por parte de la Dirección General de Igualdad

Medida 7. Colaboración con la Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI) y el Instituto Nacional de Estadística en la creación y explotación de registros socio-económicos en la materia.

- **Actuaciones vinculadas al desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género:**

- Seguimiento estadístico. I Macroencuesta asturiana de Violencia de género.
- Visualización y atención de las distintas formas y manifestaciones de la violencia de género: violencia en contextos de pareja, violencia sexual (agresiones sexuales, explotación sexual, trata y prostitución) y violencia económica.
- Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género.
- Programa Coeducastur.
- Cursos de formación on line para profesionales que atienden la violencia de género.

4. ANÁLISIS DEL IMPACTO DE GÉNERO

Descripción de la situación de partida

Como se puede comprobar en el análisis de situación del Observatorio de la Igualdad del Instituto Asturiano de la Mujer, que introduce este informe de impacto de género, la desigualdad se produce y se mantiene en ámbitos tan variados como el laboral (donde las mujeres tienen tasas de actividad muy bajas, menores tasas de empleo que los hombres, trabajos más precarios y concentrados en los puestos de base en los escalafones profesionales), el salarial (con la mayor brecha salarial de género de España, aunque disminuyó el último año, y que tiene importantes consecuencias en las edades avanzadas, con una gran brecha en las pensiones y jubilaciones), la corresponsabilidad en los trabajos de cuidados (con un reparto claramente desigual de las tareas del hogar y de los cuidados, tanto cuando las mujeres tienen un empleo como cuando no lo tienen), y tiene su máxima expresión en la violencia de género, donde los indicadores señalan la prevalencia de la misma.

El Índice de Igualdad de Género elaborado por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), en su edición de 2019 se centra especialmente en la conciliación, examinando el permiso parental, los cuidados informales, el aprendizaje permanente, los acuerdos laborales flexibles y las infraestructuras públicas en toda la UE.

España con 70,1 sobre 100 puntos, ocupa la novena posición entre los 28 países de la Unión Europea, supera en 2,7 puntos la media de los Estados Miembros, Con respecto a 2015, España ha mejorado en 1,8 puntos, seis décimas más que el avance medio europeo, y ha ascendido dos posiciones en el ranking global.. Este índice, que se actualiza cada dos años, es un indicador compuesto basado en las puntuaciones obtenidas en indicadores vinculados con 6 dominios fundamentales (Trabajo, Dinero, Conocimiento, Tiempo, Poder y Salud).

Los ámbitos en los que, dentro de este Índice, España obtiene La máxima puntuación la obtiene en Salud, con 90,1 puntos, y la mínima en el de Poder y Toma de decisiones, que solo suma 62 puntos.

5. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

Previsión de resultados y valoración del impacto

Positivo. Las acciones que se incorporan y las que se seguirán desarrollando en el ejercicio 2021, al amparo del programa presupuestario 323B contribuirán a la consecución de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres tanto del PEIPE 2016-2019 que persisten aún finalizado éste y en tanto se procede a la elaboración y aprobación de un nuevo Plan Estratégico, como del Pacto de Estado en materia de violencia de género.

El presupuesto del IAM busca que todas sus actividades, y por tanto los recursos destinados a ellas, sean coherentes con la política pública de igualdad y de promoción de la mujer y contra la violencia de género seguida por el Gobierno del Principado de Asturias.

La transversalidad del principio de igualdad está presente de forma sistemática en todas las medidas y actuaciones. El impacto positivo se refleja en la totalidad de las actuaciones dirigidas a áreas y colectivos señalados en la Ley de igualdad, en el Plan Estratégico y en los Pactos en materia de violencia de género.

Puede afirmarse con carácter general que los objetivos y actuaciones para el ejercicio 2021 se continúan desarrollando en torno a las actividades destinadas al cumplimiento los siguientes objetivos generales:

- La erradicación de la violencia de género.
- La igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral y del empleo, y la lucha contra la discriminación salarial de las mujeres.
- La conciliación y la corresponsabilidad.
- La participación en el ámbito político, económico y social.
- La educación, cultura y deporte.
- La salud.
- El desarrollo rural.

Para ello se promoverán acciones de: prevención frente a la violencia de género, con especial hincapié en la violencia sexual; de implicación y sensibilización social en su erradicación; de anticipación y detección de los casos; de mejora de la respuesta institucional dada; y para visibilizar otras formas de violencia contra las mujeres como la explotación sexual y la violencia económica.

En el ámbito laboral el Instituto Asturiano de la mujer realiza acciones para mejorar la empleabilidad de las mujeres como son los Programas de subvenciones a asociaciones de mujeres y otras entidades dirigidos a mujeres de colectivos especialmente vulnerables.

En relación con la participación en los ámbitos político, económico y social, se velará por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido por la ley de igualdad, y el incremento de la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico, favoreciendo también el movimiento asociativo de mujeres.

En el ámbito de la Educación se fomentará la realización de acciones de sensibilización y formación en la educación en igualdad, en las familias y en los centros directivos y se trabajará por la eliminación de estereotipos de sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros directivos en el marco del Programa de Coeducación “Coeducastur”.

En el ámbito del desarrollo de acciones en otras políticas sectoriales como las de Salud, Cultura, Deporte, Desarrollo rural, Cooperación al desarrollo, Sociedad de la información y Medios de Comunicación, se reforzará la introducción de la transversalidad y la perspectiva de género en las políticas y en las actuaciones administrativas; y se desarrollarán instrumentos para integrar el principio de igualdad, facilitando estadísticas y la generación conocimiento; y también mejorando el impacto normativo. Se garantizará la incorporación en el ámbito laboral, en condiciones de igualdad de mujeres y hombres.

Se promoverá asimismo la formación y la sensibilización, así como el principio de igualdad en la contratación pública y en la concesión de subvenciones.

En definitiva las acciones que se desarrollen al amparo del Programa 323B contribuirán a un impacto de género positivo y al cumplimiento de los objetivos de igualdad y para la erradicación de la violencia de género

121C SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL**1. Descripción y objetivos del programa**

Al Programa presupuestario 121C: SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL, le compete desarrollar los procesos selectivos del personal de la Administración del Principado tanto temporal como fijo y la formación y el perfeccionamiento del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias, para lo cual realizará la detección y análisis de las necesidades formativas y establecerá la prioridad de las mismas, la organización y desarrollo de la formación básica y especializada, así como estudios y trabajos técnicos sobre calidad y evaluación.

El órgano responsable de la ejecución del Programa 121C es el Instituto Asturiano de Administración Pública “Adolfo Posada” (IAAP) a través de la actuación de sus servicios: Secretaría General, Servicio de Selección y Servicio de Formación.

Objetivos

Cumplimiento de las competencias que tiene atribuidas el programa:

1. Formación de los empleados públicos tal como contempla el Estatuto Básico del empleado Público.
2. Ejecución de la Oferta Pública de Empleo a través de la convocatoria de procesos selectivos.
 - Investigación, por medios propios o en colaboración con otras entidades, proyectos de investigación sobre la Administración Pública que propicien la mejora de los Servicios Públicos a la sociedad asturiana.

2. Análisis del programa***Normas y planes de aplicación con objetivos en materia de igualdad de oportunidades***

El Programa 121C debe cumplir las siguientes obligaciones, de acuerdo a la normativa vigente:

1. Ley 2/2011 del Principado de Asturias para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la violencia de Género.

Art 3. Transversalidad

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de la Administración del Principado de Asturias. A tal efecto, la Administración del Principado de Asturias integrará el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma activa en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Art 5. Lenguaje no sexista e imagen de mujeres y hombres

1. Los poderes públicos asturianos utilizarán un lenguaje no sexista y lo fomentarán en la totalidad de las relaciones sociales, artísticas y culturales.
2. Asimismo, la comunicación institucional utilizará un lenguaje no sexista y velará por la transmisión de una imagen no estereotipada, igualitaria y plural de mujeres y hombres.

Art 7. Adecuación de estadísticas e investigaciones y estudios con perspectiva de género

1. Con la finalidad de garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, los poderes públicos del Principado de Asturias deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e introducir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e incluir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulte generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que se dispone de modo que se puedan conocer las diversas situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

2. Asimismo, los poderes públicos del Principado de Asturias promoverán las investigaciones y estudios sobre las causas y la situación de desigualdad por razón de sexo y la violencia de género y difundirán sus resultados, contemplando en ellos especialmente la situación de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyan múltiples factores de discriminación.

Art 8. Composición equilibrada de los órganos directivos y colegiados

- 1. Se atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de altos cargos de la Administración del Principado de Asturias y sus organismos públicos, considerados en su conjunto.
- 2. Igualmente la Administración del Principado de Asturias procurará respetar el principio de presencia equilibrada en la composición de sus órganos colegiados, así como en la modificación o renovación de los mismos. Se excluirán del cómputo aquellas personas que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen.
- 3. A efectos de lo establecido en el apartado anterior, cada organización, institución o entidad a la que corresponda la designación o propuesta procurará que esta responda al principio de representación equilibrada.

Art 42. El principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público

- 1. La Administración del Principado de Asturias, dentro de su ámbito de competencias, habrá de promover la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en todos sus ámbitos de actuación y, particularmente, respecto de sus empleados y empleadas públicas.
- 2. En cumplimiento de lo establecido en el apartado anterior la Administración del Principado de Asturias deberá:
 - a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
 - b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
 - c) Fomentar la formación en igualdad de su personal, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas de prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

2. Pacto de Estado contra la Violencia de Género

El Programa 121C desarrollará, en colaboración con el IAM y los sectores relevantes, los compromisos de gestión de la formación de los empleados públicos en el tema de la erradicación de la violencia de género previstos en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Diagnóstico de situación

El personal del IAAP dispone de flexibilidad horaria que facilita la conciliación familiar y laboral. También dispone de un espacio de conciliación, evitando desplazamientos durante la jornada.

Se utiliza el lenguaje de género en documentos externos e internos.

Se han incluido en los planes de formación que desarrolla el IAAP, únicamente cursos en teleformación: Transversalidad de género en las administraciones: métodos y técnicas; Nuevas masculinidades e Igualdad; Construcción histórica del feminismo.

Respecto a la formación para la promoción de la solución pacífica de los conflictos en actividades administrativas desarrolladas principalmente por mujeres, que repercute en su salud laboral y en la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía, se abordaron los siguientes temas: Acoso laboral: Prevención y actuación; Prevención laboral de riesgos psicosociales; Prevención de riesgos psicosociales: Resolución de conflictos y control de violencia interpersonal; Comunicación ante situaciones de agresión física y psicológica en atención directa al público;

Desde el Servicio de Formación y considerando las medidas de confinamiento exigidas por la pandemia se desarrollaron un total de **12** acciones formativas.

A **través del programa denominado** Certificado de Equivalencia, se realizaron 11 Certificados de acciones formativas sobre los siguientes temas: Riesgos psicosociales, Acoso laboral, Prevención de la agresión en atención directa, Resolución de conflictos y Lenguaje no verbal y asertividad.

En el programa de formación por sectores de actividad (formación específica) se realizó la siguiente actividad formativa semipresencial para el personal sanitario: Educación sexual con adolescentes, una propuesta para la colaboración sanitaria en la ESO, en la que no se pudieron realizar las sesiones presenciales.

Actividades planificadas

- Transversalidad de género en la intervención educativa
- Protocolo sanitario de violencia de género en el Principado de Asturias: Detección, notificación y recursos (En Línea)

Como resumen señalamos que se desarrollaron 23 actividades formativas en las que participaron 417 personas.

Los porcentajes de alumnado del IAAP EN 2020 según la variable sexo son

- **46%** mujeres,

- **15%** hombres
- **39%** del alumnado no está definida la variable en la base de datos.

La selección de docentes por el Servicio de Formación en 2020 es equilibrada respecto al sexo

- 44%** son docentes mujeres. Ha habido un incremento de 2 puntos respecto a 2019
- 34%** docentes hombres. Ha habido una disminución de 4 puntos respecto a 2019
- 21%** no tiene indicada la variable en la base de datos. Ha habido un incremento de 1 punto respecto a 2019

Al no tener definida la variable sexo en el 39% del alumnado y el 21% de profesorado, solo es posible una aproximación a la brecha de género de docentes y alumnado:

Tomando los datos en global y comparando los porcentajes de alumnado y figuras docentes, se obtienen los siguientes resultados

- Alumnado mujer: **46%** y docente mujer **44%**.
- Alumnado hombre: **15%** y docente hombre **34%**.
- Alumnado con variable sin indicar: **39%** y docente sin indicar **21%**

Según estos datos se aprecia disminución de 7 puntos de la brecha de género con mujeres alumnado y docentes. Esta es una buena noticia respecto al cambio hacia la participación de las mujeres en el rol docentes además de alumnado.

Hay una diferencia de más del doble a favor de los docentes entre el alumnado hombre y los docentes hombres. Es decir los hombres participan con mayor frecuencia en el rol de docente que como alumnado. Sería recomendable hacer un análisis incluyendo otras categorías como el grupo/subgrupo profesional, sector al que pertenece, antigüedad u otras.

Por otro lado el porcentaje de alumnado sin definir la variable sexo se ha incrementado en 8 puntos respecto a 2019, mientras que el porcentaje de las figuras docentes sin identificar variable sexo solo se han incrementado 1 punto.

Teniendo en cuenta la modalidad de la acción formativa: presencial y teleformación, las mujeres han incrementado su participación en 7 puntos como tutoras de teleformación hasta 47%. Mientras que los hombres desarrollan el 26% de las tutorías.

En cuanto a la formación presencial de este periodo, es poco significativa ya que desde marzo se han suspendido las clases presenciales siendo sustituidas por la modalidad de videoseSIONES: En este sentido las mujeres ponentes han tenido una participación en la modalidad presencial, de un 36% de docentes en esta modalidad, frente al 48% de los hombres docentes. Las figuras docentes en las que no se ha podido identificar variable sexo es un 16%

Tomados en conjunto los datos por sexo de las figuras docentes: el 34% son hombres, el 44% son mujeres y en el 21% no se dispone de información respecto a esta variable. Este incremento en el porcentaje de mujeres se relaciona con la mayor participación de las mujeres como tutoras de teleformación. Esta modalidad se ha visto sobrerrepresentada como consecuencia del afrontamiento de la pandemia COVID-19.

En la designación de tribunales de 2020 **el Servicio de Selección** incluyó mujeres en el 100% de los mismos. Analizada la paridad a través de la publicación de tribunales en BOPA en 2020 en 3 designaciones de Tribunal

calificador publicadas, se identifican dos tribunales paritarios y uno no paritario. En uno de estos la mayoría fueron mujeres y en las 2 restantes la mayoría fueron hombres debido a categorías masculinizadas.

Se ha continuado el uso del lenguaje e imágenes inclusivas en los contenidos públicos o de acceso para el personal de la Administración del Principado de la Administración Autonómica y la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de comunicación.

La presencia de hombres y mujeres ha sido paritaria en los órganos de decisión y participación social.

Según el Informe del Observatorio para la Igualdad del Principado de Asturias, las mujeres son mayoría en el sector servicios. Lo mismo ocurre en la administración: en enseñanza, sanidad, servicios sociales y servicios centrales las mujeres son mayoría.

Exceptuando el dato de que las mujeres son mayoría en la Administración del Principado de Asturias no existían otros datos desagregados por sexo que permitan un análisis de las brechas de género.

Todas las herramientas de evaluación desarrolladas durante 2020 incluyen la variable sexo.

Actuaciones previstas 2021

- Personalizar el análisis de los recursos tecnológicos o de conciliación en las actividades formativas con videoseSIONES para facilitar la participación de las mujeres.
- Apertura permanente de inscripción en Certificados de Equivalencia. El alumnado puede preparar el examen de su interés e inscribirse para realizar la prueba.
- Realización de las Pruebas de equivalencia online. El alumnado dispone de una hora en 24 horas para realizar la prueba. De este modo es mucho más accesible la participación.
- Continuar la formación para la promoción de la solución pacífica de los conflictos en actividades administrativas desarrolladas principalmente por mujeres, que repercute en su salud laboral y en la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.
- Continuar con la inclusión, en los planes de formación que desarrolla el IAAP, de cursos sobre la aplicación de la transversalidad de género, la corresponsabilidad y la conciliación, nuevas masculinidades e igualdad. Para la Viceconsejería de Justicia: Transversalidad de género en la intervención educativa.
- Promover las habilidades para el teletrabajo y la conciliación, necesarias en estos momentos de afrontamiento de la pandemia COVID-19.
- Continuar la formación en igualdad y prevención de la violencia de género del personal de la Administración del Principado, en aquellos departamentos cuyas competencias incidan en la calidad de vida y desarrollo personal y profesional de las mujeres asturianas, impulsando planes de formación específica consensuados con los mismos.
- Continuar ofreciendo actividades formativas en la modalidad de teleformación para favorecer la conciliación laboral.

3. Valoración del Programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

En el afrontamiento de la pandemia COVID-19 se mantienen las intervenciones que promueven la igualdad, la prevención de la violencia y el empoderamiento de las mujeres.

Con las acciones expuestas se prevé la continuación en la adquisición de competencias transversales y específicas por las trabajadoras de la Administración del Principado de Asturias que tendrá un impacto en su desarrollo personal y profesional a medio plazo, promoviendo la formación, la conciliación familiar y laboral y la corresponsabilidad en el cuidado.

Incrementar el número de trabajadores y trabajadoras que se forman en Igualdad y prevención de la violencia de género, lo cual influirá en la calidad de vida y desarrollo personal y profesional de las mujeres asturianas que accedan a los servicios públicos de la Administración de Justicia, Sanidad, Juventud, Participación Ciudadana y Cultura.

Es necesario seguir trabajando con el porcentaje de alumnado y docentes/tutorías que no tienen identificada la variable sexo en las bases de datos y realizar los cambios necesarios para que éste disminuya.

La valoración de las actuaciones previstas prevé un impacto positivo de las mismas en el desarrollo de la igualdad entre hombres y mujeres y en la prevención de la violencia contra las mujeres así como en el desempeño del personal de la Administración del Principado y en la prestación de servicios a la ciudadanía.

141B RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

1. Descripción y objetivos del Programa.

En el marco del derecho a la no discriminación por razón de sexo, recogido en la normativa internacional (Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, de 10 de diciembre de 1948, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979 y Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, de 20 de diciembre de 1993, entre otros), en la normativa europea (Tratado de Ámsterdam, Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000 y, entre otras, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006) y en la legislación nacional (artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española, Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, entre otras), se aprobó la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres no sólo deberá informar con carácter transversal la actuación de la Administración del Principado de Asturias, sino que deberá recogerse en la definición y presupuestación de sus políticas públicas.

2. Análisis del Programa. Normativa y diagnóstico de la situación.

En el marco de la Administración de Justicia, hay varios ámbitos relacionados con la protección a las mujeres:

- Los Equipos Psicosociales adscritos a los órganos judiciales, que tienen como misión auxiliar y prestar asesoramiento técnico a los Juzgados, Tribunales y Fiscalías, de forma especial a las jurisdicciones de familia y penal de menores, en virtud de lo dispuesto en el artículo 92.9º del Código Civil, el artículo 339.5 de la Ley 1/2000,

de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil y la Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio, en el supuesto de que el Juez, antes de adoptar alguna de las decisiones sobre separación, nulidad y divorcio de padres con hijos menores, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar dictamen de especialistas debidamente cualificados, relativo a la idoneidad del modo de ejercicio de la patria potestad y del régimen de custodia de los menores.

Los informes emitidos por estos equipos tienen una clara incidencia en el ámbito de la igualdad de género, toda vez que, en muchos supuestos, los procedimientos que exigen de informes psicosociales derivan en mayor o menor medida de una situación de violencia de género.

- Las Oficinas de Asistencia a Víctimas, que es un servicio público y gratuito implantado por el Ministerio de Justicia, de acuerdo con la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual. Están dedicadas a todo tipo de víctimas de delitos pero, preferentemente, a las personas que han sido víctimas de delitos violentos así como a las víctimas de delitos contra la libertad sexual y sean víctimas directas o indirectas.

- Las Unidades de Valoración Forense Integral, cuya función principal es la de emitir informe en asuntos de orden penal de imputados en delitos, víctimas de violencia de género, víctimas de delitos sexuales, adultas y menores, presuntos incapaces e incluso asesorar en casos de custodia y vistas en asuntos procedentes de Juzgados de violencia en su condición mixta civil-penal.

- Juzgados con competencias en materia de violencia sobre la mujer. Conocerán, en el orden penal y en el orden civil de determinados supuestos relacionados en la normativa que le es de aplicación. En este sentido, el Pacto de Estado en materia de violencia de género contempla el perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas mediante la adopción de diversas medidas como la adecuación de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y juzgados especializados, con dependencias que impidan la confrontación víctima/agresor, dotándolos de medios audiovisuales que eviten la repetición de las declaraciones y de intérpretes cualificados, habilitación de instalaciones amigables en los Juzgados (incluidas cámaras de Gesell) para atender a los niños y a las niñas víctimas.

3.- Actuaciones previstas:

De cara al ejercicio 2021 se prevé la continuación de equipos psicosociales de refuerzo, que ejercerán funciones de apoyo a los equipos existentes en la actualidad (en Oviedo, Gijón, Avilés y Mieres). Cada equipo estará formado por dos funcionarios: un psicólogo o una psicóloga y un trabajador o una trabajadora social.

Asimismo, se prevé continuar con el funcionamiento de la Oficina de Asistencia a Víctimas de Avilés (que cuenta con un gestor o una gestora procesal y un psicólogo o una psicóloga) y con el funcionamiento de las dos Unidades de Valoración Forense Integral de Oviedo y Gijón.

Adicionalmente se prevé acometer obras de adecuación de las instalaciones del Juzgado de Violencia sobre la Mujer en Gijón, con objeto de acondicionar espacios adecuados para la atención a las víctimas de violencia sobre la mujer.

4.- Valoración del programa.

Con la puesta en marcha del programa, se pretende agilizar la evacuación de los informes señalados y la adecuación de espacios en los órganos judiciales con competencias en materia de violencia sobre la mujer, lo que tendrá un impacto positivo inmediato, concretado en una mejora de la protección de las mujeres y menores víctimas de violencia de género.

142M GESTIÓN DE SERVICIOS DE JUSTICIA DEL MENOR

1. Descripción y objetivos del Programa.

El Programa 142M “Gestión de Servicios de Justicia del Menor” tiene como finalidad sufragar las necesidades del Principado de Asturias en su responsabilidad indelegable de ejecutar las medidas judiciales impuestas por Juzgados de Menores y las mediaciones extrajudiciales propuestas por Fiscalía de Menores, en cumplimiento de la LO 5/2000 de 12 de enero, de Responsabilidad Penal de los Menores.

Ello, en el marco constitucional y legal vigente, pasa por la asunción por parte del Servicio de Justicia del Menor del compromiso fehaciente de incorporar el enfoque de género el marco de sus funciones. Así en las diversas actuaciones emprendidas desde el Servicio de Justicia del Menor para lograr la reeducación de jóvenes en conflicto con la ley penal, debe existir el interés constante por perseguir, allá donde se detecte, la erradicación de conductas que coloquen a la mujer en una posición de desigualdad y la prevención a través de una adecuada intervención sobre los menores, que minimicen la aparición de nuevas situaciones de discriminación o desigualdad.

2. Análisis del Programa.

El trabajo con menores en conflicto con la ley penal es constante y especializado. Así, con la intervención de los diferentes profesionales competentes integrados en el Servicio de Justicia del Menor, se promueve su reeducación y reinserción, no siendo posible dejar a un lado en dicho trabajo la perspectiva de género, que debe tomarse como una parte estructural de nuestra cultura y sociedad actual. La intervención con los menores en conflicto con la ley penal se verá inspirada por la legislación internacional, comunitaria, nacional y autonómica, y en especial la siguiente:

- *La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres. El Estado español ratificó la Convención en el año 1983.*
- *Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad de mujeres y hombres se consagra formalmente como un principio fundamental de la Unión Europea. De acuerdo con el artículo 3.3 del Tratado de la Unión Europea, en todas las políticas y las acciones de la Unión y de los Estados miembros se debe integrar el objetivo de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad.*
- *En el plano nacional, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. El artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas.*
- *La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incorpora al ordenamiento jurídico estatal dos directivas en materia de igualdad de trato: la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a los bienes y servicios, y su suministro.*

- Actualmente, la legislación europea sobre igualdad de los sexos constituye un pilar fundamental de la política de igualdad de oportunidades de la Unión Europea. Se han aprobado numerosas directivas europeas en el ámbito de la igualdad de trato de mujeres y hombres, que son jurídicamente vinculantes para los Estados miembros y que deben incorporarse a las legislaciones estatales. En especial, cabe destacar el Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, realizado en Estambul el 11 de mayo de 2011 (BOE de 6 de junio de 2014). Además, la Ley Orgánica 3/2007 exige la incorporación, con carácter transversal, del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres al conjunto de actividades de todos los poderes públicos
- Ley del Principado de Asturias 4/2006, de 5 de mayo, para cooperación al desarrollo.

Esta Ley autonómica, en su artículo 2.e), establece que “el principio de igualdad de mujeres y hombres, además de ser un derecho humano indiscutible, es una necesidad estratégica para la profundización de la democracia y para la construcción de un mundo más justo, cohesionado y desarrollado social y económicamente, motivo por el cual en todas las políticas y acciones se deberán considerar sistemáticamente las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de las mujeres y hombres, a todos los niveles y en todas las fases de planificación, ejecución y evaluación, implementando, en casos necesarios, acciones positivas”.

- La Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, establece en su artículo 3 el principio de transversalidad: *El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de la Administración del Principado de Asturias. A tal efecto, la Administración del Principado de Asturias integrará el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma activa en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.*”

Diagnóstico de situación.

La reflexión unánime de todos los profesionales que intervienen con menores en conflicto con la ley penal en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias es que, todavía en la actualidad, juventud no es siempre sinónimo de actuación en igualdad.

Siguen existiendo actitudes y comportamientos discriminatorios y sexistas hacia la mujer en nuestra sociedad, y ello no está sólo constreñido a edades más avanzadas, sino que es algo aun arraigado entre los más jóvenes.

Es por ello que la intervención de esta Comunidad Autónoma con menores, en cualquiera de los ámbitos en que ello se produzca, sea en el ámbito educativo, sea en el ámbito de protección o el ámbito de reforma, no puede obviar esta realidad y debe promover su erradicación definitiva.

Actuaciones previstas

Dentro del Programa 142M, destinado exclusivamente a actuaciones encaminadas a la ejecución de medidas judiciales y mediaciones extrajudiciales sobre menores en conflicto con la ley penal, se incluye como objetivo y principio transversal el de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Así, en el marco de la intervención con los menores, se adoptarán una serie de actuaciones encaminadas a la formación y concienciación sobre la perspectiva de género, con el fin de prevenir, detectar y erradicar conductas discriminatorias y sexistas entre los menores, aun cuando no sean constitutivas de delito.

En la misma línea se impartirán contenidos formativos específicos y adaptados, en los que se incida especialmente en la erradicación y prevención de conductas sexistas hacia la mujer en el marco de las nuevas tecnologías, como el ciberacoso, la sextorsión (chantaje de contenido sexual a través de las redes sociales) o el *grooming* (acoso a menores en la red), entre otras, con la filosofía de “conocer, prevenir y evitar”.

En el marco de los diferentes Programas de intervención que se llevan a cabo en el Servicio de Justicia del Menor, se trabaja la igualdad y perspectiva de género con las y los menores; la educación afectivo-sexual; el respeto a la diversidad sexual; el fortalecimiento de la autoestima y la seguridad como prevención frente a las relaciones de pareja dependientes y en situación de riesgo; el control de impulsos; las habilidades sociales con el objetivo de crear relaciones entre iguales; el uso responsable de TICs en un contexto de igualdad de género; la intervención familiar en situaciones de violencia de género; la nueva acepción de masculinidad; los menores como víctimas invisibles de la violencia de género; las relaciones sexuales respetuosas e igualitarias; información sobre los puntos violeta establecimiento de relaciones igualitarias y promoción de valores prosociales; percepciones prefijadas sobre los roles de género; visualización de los micromachismos en la vida cotidiana, así como en el cine y la publicidad.

Para aquellos/as menores en cuyos países de origen existan diferencias con respecto al nuestro en relación a la figura de la mujer, y que la coloquen en una situación de desigualdad o inferioridad con respecto al hombre, se abordan diferentes ámbitos con el fin de eliminar esos prejuicios y roles culturales: formativo, laboral, ocio, familia, tareas domésticas, relaciones de pareja, relaciones entre iguales.

3. Valoración del Programa.

Previsión de resultados y valoración del impacto

Con la inclusión expresa de contenidos formativos y educativos sobre perspectiva de género en el marco de las actuaciones dirigidas a menores infractores incluidas dentro del Programa 142M, se prevé una mayor concienciación entre los adolescentes sobre la igualdad entre hombres y mujeres y la erradicación de la violencia machista u otros comportamientos discriminatorios y sexistas contra la mujer. El objetivo será erradicar las actitudes y comportamientos discriminatorios y sexistas entre los jóvenes y educar para prevenir la aparición de nuevos hechos de este tipo.

313B EMIGRACIÓN ASTURIANA

1. Descripción y objetivos del Programa

Corresponde a este programa la financiación de la planificación y ejecución de los programas de apoyo a favor de emigrantes residentes fuera de Asturias y personas emigrantes retornadas.

El reconocimiento de la labor desarrollada por las personas emigrantes asturianas ya fue contemplado en el artículo 8 del Estatuto de Autonomía para Asturias, en el que establece que las Comunidades Asturianas asentadas fuera del ámbito regional podrán solicitar como tales, el reconocimiento de la asturianía, entendida como el derecho a colaborar y compartir la vida social y cultural de Asturias, indicando la necesidad de creación de los cauces que permitan una recíproca comunicación y mutuo apoyo. En este sentido, la Ley del Principado de Asturias 2 /2018, de 23 de marzo, de los asturianos y del reconocimiento de la asturianía, desarrollada reglamentariamente por el Decreto 46/2019, de 21 de junio, establece el marco jurídico y los instrumentos que garanticen a los asturianos y asturianas en el exterior el ejercicio de los derechos que les reconoce el ordenamiento jurídico vigente, fija el marco

de actuación para los asturianos retornados, determina el régimen jurídico del reconocimiento de la asturianía y fomenta la participación de entidades de apoyo a la emigración.

Asimismo, se pondrá en marcha el V Plan Integral de Emigración, cuyo plazo de vigencia es 2021-2024.

Objetivos:

1. La consolidación de programas de cobertura socio-sanitaria para emigrantes residentes en el exterior.
2. La consolidación de programas de atención a personas retornadas.
3. La consolidación de programas de ayudas a la población emigrante asturiana y sus descendientes hasta primer grado de consanguinidad, que se encuentre en situación de precariedad.
4. La consolidación de programas de ayudas para la realización de actividades en los Centros y Comunidades Asturianas con reconocimiento de asturianía, entidades y colectivos asturianos.
5. Organizar la Escuela de Asturianía como medio educativo-cultural que tiene como misión fomentar la cultura asturiana y dotar a los Centros y Comunidades asturianas de monitores y monitoras de cultura asturiana, haciendo hincapié en las especialidades de gaita y bailes tradicionales asturianos.
6. Organizar cursos de formación en cultura asturiana en las Centros y Comunidades Asturianas con reconocimiento de asturianía de todo el mundo como extensión de la propia Escuela de Asturianía y otros cursos.
7. La consolidación de programas de ayuda para el reencuentro de emigrantes mayores residentes en el exterior con sus familias y con su tierra de origen.
8. Impulsar acciones encaminadas a lograr la igualdad real de mujeres y hombres entre la población emigrante asturiana y la lucha contra la violencia de género.

2. Análisis del Programa

Normas y Planes de aplicación con objetivos en materia de igualdad de oportunidades

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 4, 6).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Art. 14, 15, 20, 23, 24 y 25).
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género (Art. 3, 4, 5, 7, 14, 15 y 16).
- Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011 - 2020).
- IV Conferencia Mundial de Mujeres (Pekín 1995).
- Recomendación CM/Rec (2007)17 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre las Normas y los Mecanismos de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Art. 23).

Diagnóstico de situación

Teniendo en cuenta que hoy en día las mujeres migrantes según informes de la ONU representan casi la mitad de la población a nivel mundial, resulta necesario recoger aspectos que nos permitan avanzar hacia la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en este programa presupuestario.

En este sentido, debemos señalar que, a pesar de que son varias las voces que consideran la migración como neutra en materia de igualdad de género, el impacto que tiene sobre hombres y mujeres es diferente y muchas de las diferencias se deben al papel que la sociedad asigna y espera tradicionalmente de una mujer o un hombre, tanto en su país de origen como posteriormente en el de destino. Las diferencias biológicas que determinan el sexo se han utilizado muchas veces para justificar la desigualdad existente entre mujeres y hombres. Sin embargo, la realidad y los numerosos estudios llevados a cabo en este sentido nos muestran que dichas desigualdades son producto de costumbres, tradiciones y creencias socialmente construidas. De esta manera, más que en función de sus capacidades, mujeres y hombres actúan conforme a los roles de género que se construyen a partir de las normas sociales de comportamiento. Por ello, resulta inconcebible abordar este tema sin perspectiva de género, ya que sin duda la emigración de hombres y mujeres va a ser diferente, no solo al enfrentarse a diferentes oportunidades, sino porque las mujeres se encuentran ante una doble discriminación: ser mujer y ser emigrante.

Igualmente, cabe mencionar que desde las primeras iniciativas referidas a la intervención pública a favor de la consecución de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres hasta la actualidad, hemos asistido a una importante evolución en cuanto a las estrategias a seguir para erradicar las desigualdades de género existentes en nuestra sociedad. Este cambio de actuación, sin duda, tiene como punto de partida la celebración de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, organizada por Naciones Unidas, y que tuvo lugar en el año 1.995 en Beijing, siendo a partir de ese momento cuando se impulsa la transversalidad de género en las políticas públicas como eje estratégico para conseguir erradicar las discriminaciones existentes por razón de género.

Desde la citada conferencia hasta nuestros días, son numerosos los planes, normas y programas que se han puesto en marcha en el ámbito nacional y autonómico para impulsar una progresiva asunción de esa transversalidad y, de este modo, conseguir erradicar las desigualdades constatadas. Esta evolución tiene en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres la referencia fundamental en lo que al marco normativo estatal respecta. Tal como se afirma en su exposición de motivos, *la mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. (...) De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.* Se eleva dicho principio a pauta general de actuación de los poderes públicos, definiendo los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. En el artículo 15:s e precisa *El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.* Además, la Ley hace referencia a este principio de transversalidad en todos y cada uno de los ámbitos de las políticas públicas, para, de este modo, promover que la igualdad entre mujeres y hombres, siguiendo el principio de transversalidad, pase de ser una política específica a impregnar todos los espacios de la política pública en los que sea pertinente su integración.

Por otro lado, y aunque la Ley estatal *se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España*, si atendemos al marco normativo autonómico con relación a la transversalidad de género, es necesario hacer referencia a Ley del

Principado de Asturias 2 /2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género. Tal y como se establece en el artículo 1, esta Ley *tiene por objeto establecer un conjunto de medidas que contribuyan a garantizar la efectiva igualdad de derechos, trato y oportunidades entre mujeres y hombres(...)* se fomentará la colaboración entre todas las personas y entidades, públicas y privadas, que intervienen en las relaciones sociales desarrolladas en el Principado de Asturias, procurando que todas se rijan en el ejercicio de sus competencias y facultades por la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades..., aportando con este objeto una clara definición de lo que debe ser la transversalidad de género. Asimismo, en el articulado del Capítulo I, se establecen principios generales para, de manera transversal, integrar la perspectiva de género en las políticas públicas, concretando explícitamente los siguientes aspectos: el carácter transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la incorporación de los informes de impacto de género en la tramitación de los proyectos de ley, proyectos de decreto y de los planes de especial relevancia económica, social, artística y cultural que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno, el uso y fomento del lenguaje no sexista en la totalidad de las relaciones sociales, artísticas y culturales, así como en la comunicación institucional, la aprobación de un plan estratégico de igualdad de oportunidades para cada legislatura y la adecuación de estadísticas e investigaciones y estudios a la perspectiva de género.

Actuaciones previstas

1. Se concederán ayudas individuales a la población asturiana residente en América Latina y sus descendientes hasta primer grado de consanguinidad que esté en situación de precariedad y se mantendrá el servicio de atención social personalizada. Dicha asistencia social se verá reforzada con la creación de una red de voluntariado, que colabore en la atención y seguimiento de las personas emigrantes asturianas en situación de precariedad. Asimismo, se concederán ayudas a personas emigrantes asturianas en situación de necesidad para sufragar total o parcialmente los gastos derivados de su estancia en residencias de la tercera edad.
2. Se concederán ayudas individuales para la población emigrante retornada a Asturias que se encuentre en situación de precariedad. También se prevé la concesión de subvenciones a entidades para la realización de programas de apoyo a personas emigrantes retornadas. Asimismo, desde la Dirección General de Emigración y Memoria Democrática se gestionarán viviendas de emergencia para familias retornada y plazas del ERA.
3. Se convocarán subvenciones para la organización de actividades culturales de los Centros y Comunidades Asturianas con reconocimiento de asturianía y entidades ubicadas en España.
4. Se consolidarán puntos de atención social y de socialización para personas mayores destinados a personas emigrantes asturianas y sus descendientes.
5. Organizar la Escuela de Asturianía, así como cursos de formación en cultura asturiana en los Centros y Comunidades Asturianas con reconocimiento de asturianía de todo el mundo. Ampliar la temática de los cursos a deportes tradicionales, gastronomía, lengua asturiana y todas aquellas materias que ayuden a difundir la cultura asturiana entre los asturianos y asturianas que viven fuera de la Comunidad Autónoma.
6. Se prevé la convocatoria de subvenciones para favorecer el reencuentro de las personas emigrantes asturianas de mayor edad, residentes en el exterior, que no hayan podido visitar Asturias a causa de su situación económica, con sus familias y con su tierra de origen.
7. Coordinación y seguimiento del V Plan Integral de Emigración 2021-2024.
8. Se atenderá al principio de presencia equilibrada en la composición de los órganos colegiados, así como en la modificación o renovación de los mismos.

9. Se procurará incorporar en la regulación de las subvenciones la valoración de actuaciones encaminadas a la efectiva consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
10. Se utilizará un lenguaje no sexista y se fomentará su utilización en la totalidad de las relaciones sociales, artísticas y culturales, así como en la documentación administrativa, velando por una transmisión de la imagen de mujeres y hombres al margen de estereotipos sexistas.

3. Valoración del Programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

A partir del análisis del contenido de este programa presupuestario, se puede afirmar que en el *Programa 313B EMIGRACIÓN ASTURIANA* se **prevé un impacto positivo** en base a los siguientes aspectos:

1. Para elaborar la Memoria de Objetivos se ha tenido en cuenta, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, el uso de un lenguaje inclusivo que recoge la presencia de las mujeres, contribuyendo así a transmitir una imagen no estereotipada e igualitaria de mujeres y hombres. Además, como acción específica se promueve el uso de un lenguaje inclusivo en los desarrollos normativos de cualquier rango, publicaciones, informes y documentación administrativa.
2. Asimismo, a partir de este programa presupuestario se promueve la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y se hace tanto con acciones específicas como transversales, según queda reflejado en los siguientes objetivos y medidas:
 - a) Impulsar acciones encaminadas a lograr la igualdad real de mujeres y hombres entre la población emigrante asturiana y la lucha contra la violencia de género.
 - b) Se procurará incorporar en la regulación de las subvenciones la valoración de actuaciones encaminadas a la efectiva consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
 - c) Se utilizará un lenguaje no sexista y se fomentará su utilización en la totalidad de las relaciones sociales, artísticas y culturales, así como en la documentación administrativa, velando por una transmisión de la imagen de mujeres y hombres al margen de estereotipos sexistas.

Además, a través de este programa se promueve *el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de órganos colegiados, así como en la modificación o renovación de los mismos*. Cabe señalar que la búsqueda de un equilibrio de sexos constituye una medida necesaria para contrarrestar la actual brecha de género existente en los espacios de toma de decisiones. La necesidad de su implementación resulta imprescindible en varios sentidos, por una parte, porque la limitada participación de las mujeres en los niveles decisorios obstaculiza la incorporación de sus demandas e intereses en los diferentes ámbitos de la vida y, por otro, porque el aumento cuantitativo de las mujeres en estos espacios va a representar un avance cualitativo, alcanzando con él una sociedad más justa y democrática en términos de igualdad.

313C COOPERACIÓN AL DESARROLLO

1. Descripción y objetivos del Programa.

La igualdad entre hombres y mujeres es, además de un derecho humano fundamental, uno de los principios recogidos en la Ley del Principado de Asturias 4/2006, de 5 de mayo, de cooperación al desarrollo. Así se ha

configurado también en los correspondientes planes directores e iniciativas puestas en marcha en los últimos años, de modo que el enfoque de género es una de las señas de identidad de la cooperación asturiana. Es una prioridad que trata de incidir en la eliminación de las causas estructurales de la desigualdad y avanzar por tanto en el empoderamiento y promoción y defensa de los derechos de las mujeres, en la erradicación de la violencia de género y en líneas generales, en la mejora de sus condiciones de vida a través de los distintos programas e instrumentos de cooperación impulsados desde la Agencia.

2. Análisis del Programa.

Normas y planes de aplicación con objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades.

- *Ley 4/2006, de 5 de mayo, del Principado de Asturias para cooperación al desarrollo.*

Art 2.e). “El principio de igualdad de mujeres y hombres, además de ser un derecho humano indiscutible, es una necesidad estratégica para la profundización de la democracia y para la construcción de un mundo más justo, cohesionado y desarrollado social y económicamente, motivo por el cual en todas las políticas y acciones se deberán considerar sistemáticamente las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de las mujeres y hombres, a todos los niveles y en todas las fases de planificación, ejecución y evaluación, implementando, en casos necesarios, acciones positivas”.

- *Ley 2/2011 del Principado de Asturias para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género.*

Art 26. El principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de cooperación al desarrollo.

- *V Plan Director de la Cooperación Asturiana 2017-2021.*

Objetivo general. Contribuir a la erradicación de la pobreza estructural y al desarrollo humano sostenible, con una perspectiva participativa y transformadora, desde un enfoque de derechos y con perspectiva de género.

- *Estrategia Asturiana de Género para la Cooperación al Desarrollo.*

Diagnóstico de situación.

La enumeración de las discriminaciones de género que hace el PNUD es interminable: “la pobreza afecta en mayor medida a las mujeres”, lo que se relaciona con “su desigualdad en cuanto al acceso a la educación, a los recursos productivos y al control de bienes, así como a la desigualdad de derechos en el seno de la familia y de la sociedad”. Esa discriminación va más allá de las leyes: “Allí donde los derechos de las mujeres están reconocidos, la pobreza (con el analfabetismo que conlleva) a menudo les impide conocer sus derechos”.

El octavo *Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo* presentado ante las Naciones Unidas en junio de 2019 revela que “A nivel mundial, hay 125 mujeres de edades comprendidas entre 25 y 34 años que viven en la pobreza extrema por cada 100 hombres del mismo grupo de edad. La brecha de género entre las personas mayores de 24 años coincide con la etapa de la vida correspondiente a la formación de la familia y la crianza de los hijos, durante la cual las mujeres y sus familias han de afrontar mayores gastos vinculados al hecho de tener hijos, al mismo tiempo que sufren limitaciones de tiempo para poder participar en el trabajo remunerado”.

Por otro lado, el informe de ONU Mujeres sobre la igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible advierte que “en las vidas de las mujeres y las niñas, las diversas dimensiones del bienestar y las carencias están profundamente entrelazadas: una niña que nazca en un hogar pobre a la que se obligue a contraer un matrimonio precoz tiene mayor probabilidad de abandonar la escuela, tener hijos a una edad temprana, sufrir

complicaciones durante el parto y ser objeto de violencia”, lo que implica que la niña nacida en condiciones de pobreza apenas tendrá la posibilidad de escapar de ella. También apunta que en 89 países con datos disponibles, el número de mujeres y niñas que viven en condiciones de pobreza asciende a 330 millones. Esto significa que hay 104 mujeres viviendo con menos de 1,90 USD al día por cada 100 hombres en la misma situación.

Ahondando en el impacto de las discriminaciones de género, el informe 2020 sobre el Estado de la Población Mundial del Fondo de Población de Naciones Unidas, señala que 4,1 millones de niñas y mujeres se enfrentan al riesgo de sufrir la mutilación genital femenina este año. En la actualidad se estima que hay más de 140 millones de mujeres desaparecidas debido no solo a la selección del sexo con sesgo de género, sino también a la selección posnatal del sexo; y se prevé que el efecto total de la Covid-19 ocasione 13 millones de casos de matrimonio infantil adicionales.

En este escenario, la crisis sanitaria originada por el COVID-19 supone un agravamiento en las brechas de desigualdad para las mujeres y las niñas. Según Naciones Unidas, “El trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres ha aumentado de manera significativa como consecuencia del cierre de las escuelas y el aumento de las necesidades de los ancianos. Las mujeres también se ven más afectadas por los efectos económicos de la COVID-19, ya que trabajan, de manera desproporcionada, en mercados laborales inseguros. Cerca del 60% de las mujeres trabaja en la economía informal, lo que las expone aún más a caer en la pobreza. La pandemia también ha conducido a un fuerte aumento de la violencia contra las mujeres y las niñas. Con las medidas de confinamiento en vigor, muchas mujeres se encuentran atrapadas en casa con sus abusadores, con dificultades para acceder a servicios que están padeciendo recortes y restricciones”.

Actuaciones previstas

1. Contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades que viven en condiciones de pobreza, exclusión social o son víctimas de violaciones de los derechos humanos, incidiendo en la especial situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres, a través de proyectos orientados a la mejora de sus condiciones de vida y a la participación en todos los ámbitos (económico, social y político).
2. Consolidar un modelo de cooperación basado en instrumentos eficaces, que faciliten la intervención en diferentes modalidades (desarrollo, acción humanitaria, y educación y sensibilización social), delimitando prioridades sectoriales (derechos económicos, sociales y culturales; gobierno y sociedad civil; apoyo a los procesos productivos y de generación de ingresos; género y desarrollo; promoción y defensa de los derechos civiles y políticos; defensa de la identidad cultural y promoción de los pueblos indígenas y minorías étnicas, y medioambiente) y prioridades transversales (enfoque de desarrollo humano, enfoque basado en los derechos humanos; enfoque de género; enfoque de sostenibilidad, enfoque participativo, enfoque de diversidad cultural y enfoque de construcción de la paz con justicia social).
3. Desarrollar un modelo de intervención en el ámbito de la Acción Humanitaria que contribuya a salvar y proteger vidas, a atender necesidades básicas e inmediatas de las poblaciones afectadas por desastres y conflictos y facilitar el ejercicio de sus derechos, desde una perspectiva de reducción de la vulnerabilidad y fortalecimiento de capacidades, con incorporación del enfoque de género.
4. Hacer partícipe al conjunto de la sociedad asturiana de la problemática del empobrecimiento y del subdesarrollo, de sus causas y de los medios que están a su alcance para combatirlas. Igual propósito se pretende con las situaciones de sufrimiento humano causadas por conflictos bélicos, desastres naturales o a

contextos de violación sistemática de los derechos humanos, con especial consideración a la situación de las mujeres y las niñas por ser éstas quienes ven vulnerados sus derechos sólo por el hecho de ser mujeres.

5. Fortalecer institucionalmente los agentes prioritarios de la cooperación asturiana, favoreciendo la formación de recursos humanos especializados, la dotación de recursos materiales y financieros e incentivando de forma creciente el trabajo en red.
6. Potenciar la evaluación como herramienta que favorece la transparencia y contribuye al aprendizaje por parte de todos los actores de la cooperación, en un compromiso constante por la mejora de la calidad de las intervenciones, incorporando el enfoque de derechos y el enfoque de género en el ciclo de los proyectos financiados.

3. Valoración del Programa.

.Previsión de resultados y valoración del impacto

Con este programa se prevé una mejora de las condiciones de vida de la población y, en especial, de las mujeres que viven en situación de pobreza o son víctimas de violaciones de derechos humanos, al tratar de fomentar un desarrollo sostenible de las comunidades.

Se espera un mayor acceso de las niñas a la enseñanza primaria y secundaria y un incremento del porcentaje de las que permanecen escolarizadas hasta finalizar las distintas etapas formativas.

Se prevé una disminución de los embarazos adolescentes y la mortalidad materno-infantil como consecuencia de la mejora en el acceso a los recursos necesarios (información, contracepción, acceso a recursos de salud). Asimismo se espera avanzar en la erradicación de la práctica de la mutilación genital femenina y frenar las violaciones y la transmisión del VIH, poniendo en marcha mecanismos (judiciales, policiales y sanitarios).

El empoderamiento político y social de las mujeres y paliar los efectos de la covid-19 sobre las mujeres y las niñas son otros de los resultados esperados.

313N MEMORIA DEMOCRÁTICA

1. Descripción y objetivos del Programa

DESCRIPCIÓN

Corresponde a este programa la financiación de la planificación y ejecución de los programas de apoyo en materia de Memoria Democrática.

La Ley del Principado de Asturias 1/2019 de 1 de marzo, para la recuperación de la memoria democrática En el Principado de Asturias, de 23 de marzo establece que la recuperación de la memoria democrática es una obligación ética, política y también legal de los poderes públicos. Recuperar del olvido a quienes defendieron la democracia y sus valores frente a la rebelión fascista es un imperativo ético y moral que el Principado de Asturias no puede olvidar.

ÓRGANOS ENCARGADOS DE LA EJECUCIÓN

El órgano encargado de la ejecución es la Dirección General de Emigración y Memoria Democrática.

OBJETIVOS

9. Garantizar y hacer efectivos los derechos a la verdad, justicia, reparación y garantías de no repetición de todas las personas, asturianas o no, en relación con las graves violaciones de los derechos humanos cometidos durante la Guerra Civil y la Dictadura franquista en Asturias.
10. Promover la cultura democrática y los valores de libertad, tolerancia y pluralismo.
11. Divulgar la memoria democrática en Asturias, dando satisfacción al derecho de la sociedad a conocer la verdad de los hechos acaecidos durante la Guerra Civil y la Dictadura franquista y las circunstancias en que, durante este período, se produjeron crímenes contra la humanidad y se perpetraron vulneraciones de los derechos humanos.
12. Localizar a las personas desaparecidas durante la Guerra Civil y la Dictadura franquista para hacer efectivos los derechos de sus familiares a obtener información sobre su paradero y, si procede, identificar sus restos. Realizar un censo de las personas desaparecidas no localizadas y un banco de datos de los restos cadavéricos no identificados.
13. Localizar y preservar adecuadamente los lugares de enterramiento clandestino para que no se pongan en peligro las actuaciones que puedan emprenderse para la averiguación y, en su caso, persecución de estos hechos.
14. Determinar las condiciones básicas y los principios operativos del protocolo asturiano de intervención sobre los lugares clandestinos de enterramiento.
15. Ofrecer el respaldo institucional suficiente para la gestión de todas estas políticas y un cauce de participación pública de la sociedad civil.
16. Establecer un marco de reconocimiento de las víctimas de la Dictadura franquista.

2. Análisis del Programa***Normas y Planes de aplicación con objetivos en materia de igualdad de oportunidades***

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 4, 6).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Art. 14, 15, 20, 23, 24 y 25).
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género (Art. 3, 4, 5, 7, 14, 15 y 16).
- Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011 - 2020).
- IV Conferencia Mundial de Mujeres (Pekín 1995).
- Ley del Principado de Asturias 1/2019 de 1 de marzo para la recuperación de la Memoria Democrática del Principado de Asturias

Diagnóstico de situación

La Ley 1/2019 de 1 de marzo para la recuperación de la Memoria Democrática del Principado de Asturias establece ya en su preámbulo, que es objeto de dicha Ley reconocer la memoria democrática de las mujeres y condenar la violencia y la represión ejercida contra ellas durante la Guerra Civil y la Dictadura franquista por el hecho de ser

mujeres. Los avances sociales y las conquistas logradas en igualdad durante la II República se vieron truncados con el golpe militar y la Dictadura franquista, que impuso su modelo femenino al servicio del régimen. Durante la Guerra Civil y en la inmediata posguerra, las mujeres sufrieron una humillación pública y unos castigos que no se aplicaban a los hombres, como separarlas de sus hijos, raparles la cabeza, enviarlas a limpiar los cuarteles de los militares, o hacerles beber aceite de ricino y obligarlas a pasear por las calles de su pueblo. En los últimos años se ha investigado y se ha dado a conocer el impacto de la II República, de la Guerra Civil y de la Dictadura en las mujeres, así como su rol activo (como políticas, sindicalistas, maestras, milicianas o militantes antifranquistas, entre otros) o pasivo, como víctimas de abusos y violaciones de derechos humanos y del derecho humanitario. Es necesario continuar investigando desde la perspectiva de género las consecuencias de la Guerra Civil y de la represión en las mujeres tanto en los aspectos político, social, religioso y educativo, como en el ámbito público y privado, e impulsar los reconocimientos públicos necesarios para reconocer el legado democrático de las mujeres.

Será una prioridad de la Administración del Principado de Asturias, como medida específica de reconocimiento y reparación a las víctimas, la investigación científica, así como la difusión del conocimiento en materia de memoria democrática, mediante el fomento de publicaciones, revistas, materiales audiovisuales y temáticos, realización de congresos, jornadas y demás encuentros de tipo científico y divulgativo. Se atenderá de forma singular a la investigación y divulgación sobre la experiencia específica de las mujeres en el ámbito de la memoria democrática

Actuaciones previstas

Para la consecución de los objetivos anteriormente señalados, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

11. Para el conocimiento y la divulgación de la Memoria Democrática de Asturias se establecerán ayudas a las asociaciones memorialistas, se apoyarán publicaciones e investigaciones, y se realizarán conferencias, exposiciones y jornadas, atendiendo de forma singular a la investigación y divulgación sobre la experiencia específica de las mujeres en el ámbito de la memoria democrática
12. Se continuará con la elaboración del censo de víctimas, poniéndolo en relación con lugares de la memoria. Así mismo, se realizarán exhumaciones y recogida de análisis de ADN que pasarán a formar parte de un Banco de ADN nacional a través de un convenio de financiación compartida. Las bases de datos estarán diseñadas de forma que se puedan hacer estudios por género.
13. Se Localizarán y preservarán los lugares de enterramiento clandestino, realizando estudios de dichos lugares para la localización de posibles víctimas. Se procederá a su señalización y dignificación, así como a su protección y, en su caso, restauración.
14. En todas las convocatorias de subvenciones se incentivarán los proyectos encaminados a visibilizar el papel de las mujeres.

Previsión de resultados y valoración del impacto

A partir del análisis del contenido de este programa presupuestario, se puede afirmar que en el *Programa 313N MEMORIA DEMOCRÁTICA* se prevé un **impacto positivo**.

323A ACTIVIDADES Y SERVICIOS DE LA JUVENTUD

1. Descripción y objetivos del Programa

El objetivo del programa 323A, “Actividades y Servicios de la Juventud”, incluye las acciones y la prestación de servicios dirigidos a la integración de las personas jóvenes en el mundo social, laboral y cultural sin distinción de sexo, garantizando la igualdad de trato y la no discriminación.

Se gestiona por el Instituto Asturiano de la Juventud, órgano desconcentrado con nivel de Servicio, adscrito a la Dirección General de Juventud, Diversidad Sexual y Derechos LGTBI. Para realizar esta labor cuenta con la colaboración y participación de otros departamentos de la Administración del Principado de Asturias, del Estado, Corporaciones Locales y Asociaciones y Entidades Juveniles canalizadas a través del Consejo de la Juventud del Principado de Asturias como órgano de representación.

2. Análisis del Programa

Normas y planes de aplicación con objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades

Ley 2/2011 del Principado de Asturias para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género.

Art. 3 Transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los programas presupuestarios.

Art. 5 Lenguaje no sexista e imagen de mujeres y hombres.

Art. 7 Adecuación de estadísticas e investigaciones y estudios con perspectiva de género. Generación de información desagregada por sexos.

Art. 8 Procurar la presencia equilibrada en los órganos colegiados.

Art. 9 Incorporar el criterio de igualdad en las bases reguladoras de las subvenciones.

Art. 15 Eliminación y rechazo de comportamientos sexistas y roles y estereotipos.

Art. 22 Participación de las mujeres en la creación cultural mediante acciones positivas si fuera necesario.

Art. 29 y 31 Incorporación de medias específicas en el empleo

Diagnóstico de situación.

En el tramo de edades 16/29, el número de personas en Asturias ascendía a 110.687 en 2019, lo que representa un descenso del 7,36% respecto a 2018. 56.633 eran varones y 54.054, mujeres.

Desde hace años se vienen recogiendo datos de los programas ejecutados, observándose que la participación de mujeres y hombres viene manteniéndose muy equilibrada en la mayoría de las actividades, tanto en los espacios de participación como en los programas dirigidos de forma concreta a los y las jóvenes, siendo la de las mujeres incluso superior a la de los hombres en buen número de los programas desarrollados en el IAJ, como son Campos de Trabajo, Carné Joven o Premios Culturaquí. No obstante se detectan brechas de género en la práctica deportiva y de la participación sociocultural y política.

En relación al uso de las redes sociales, aunque no se detectan brechas de género en cuanto al acceso, sí se ha venido observando el hecho de que las redes sociales generan nuevas formas de violencia de género ampliando los escenarios tradicionales donde se venía produciendo

Actuaciones previstas

- Continuar con la incorporación del uso no sexista del lenguaje y de la imagen en el tratamiento documental del IAJ.

- Realizar las memorias del IAJ, informes, comunicación externa e interna, desde la visión de la igualdad de género.
- Procurar el equilibrio en la composición de jurados y órganos colegiados.
- Continuar con la realización de acciones que promuevan marcos igualitarios de carácter genérico en normas y convocatorias.
- Facilitar la participación igualitaria de los y las jóvenes en los planes y programas y en la obtención de bienes y servicios.
- Priorizar, en su caso, un criterio de paridad entre jóvenes en los distintos programas desarrollados o promovidos desde el Instituto Asturiano de la Juventud.
- Promover acciones y proyectos encaminados a la lucha contra la violencia de género.

3. Valoración del Programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

Se propone como objetivo consolidar los avances obtenidos y evitar la retroacción de desigualdades detectadas en el diagnóstico, de manera que se mantenga la línea de equiparación entre sexos que se observa en la inmensa mayoría de programas ejecutados por el Instituto Asturiano de la Juventud.

La previsión de participación por sexos en las actuaciones y programas del IAJ programadas para 2021, dirigidas de manera específica a la población juvenil es la siguiente:

Población usuaria (16-29 años)	Totales	% por sexo
Varones	56.633	51,16%
Mujeres	54.054	48,84%

Se prevé reforzar la participación paritaria de mujeres y hombres en todas las actividades, con especial hincapié en la incorporación de la perspectiva de género en los estudios e informes que se desarrollen y en el análisis y la planificación de actuaciones para mantener o mejorar el impacto, que ya está siendo positivo, para el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres jóvenes a través de este programa.

311B DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

1. Descripción y objetivos del programa

A la Secretaría General Técnica de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar le compete la dirección de los servicios comunes de la Consejería, así como la asistencia a quien sea titular de la Consejería en la elaboración y aprobación de los planes de actuación del departamento.

El contenido del programa se ajusta al desarrollo de la transversalidad de la igualdad en todas sus actuaciones, así como la incorporación de la perspectiva de género en los estudios, informes y proyectos de disposiciones de carácter general impulsados por la Consejería, con el asesoramiento de la Unidad de Igualdad.

La Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, establece específicamente en su artículo 21, la obligación de integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de bienestar social.

2. Análisis del programa

Normas y planes de aplicación con objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades.

- Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género:

Artículo 3.- Transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la actuación de la Administración del Principado de Asturias.

Artículo 4.- Informe de evaluación de impacto de género para garantizar el principio de igualdad en las políticas públicas.

Artículo 5.- Lenguaje no sexista e imagen de mujeres y hombres.

Artículo 9.- Subvenciones: valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

Artículo 10.- Violencia de género.

Artículo 11.- Colaboración entre los poderes públicos en materia de violencia de género.

Artículo 12.- Formación de profesionales en cuestiones relacionadas con la violencia de género que se dirigirá en todo caso a distinto personal de la Administración, incluido el de los servicios sociales.

Artículo 20.- La integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la salud.

Artículo 21.- La integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de bienestar social.

21.2.- Se establecerán actuaciones específicas para las mujeres de colectivos que se encuentren en situaciones de especial dificultad o vulnerabilidad, [...], prestando una especial atención al colectivo de mujeres mayores dada su mayor vulnerabilidad.

Artículo 42.- C) Fomentar la formación en igualdad a lo largo de la carrera profesional.

Artículo 47.- Unidades de igualdad entre mujeres y hombres.

- Resolución de 31 de julio de 2020, de la Consejera de Hacienda, por la que se aprueban las Normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2021.

Diagnóstico de situación

Según los datos publicados en la página web del Observatorio Asturiano de Servicios Sociales, desagregados por sexo, según se exige en la normativa ya mencionada, se sigue constatando desde hace varios años que la población usuaria de los servicios sociales son mujeres.

Se habla de la “feminización de la pobreza”. La precariedad en el mundo laboral hace que las mujeres tengan menos posibilidades de cobrar una pensión contributiva. En todo caso, reciben menos ingresos, cobran más pensiones no contributivas y son mayoría en la percepción del salario social básico. Las mujeres tienen otras personas a su cargo, en mayor proporción que los hombres, lideran el número de familias monoparentales y son mayoría en el sistema de dependencia (tanto al nivel de usuarias como de cuidadoras).

Dentro de la población que atiende la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, las mujeres se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad: mujeres mayores, mujeres con discapacidad o diversidad funcional, menores y otros colectivos en riesgo de exclusión social (mujeres gitanas, inmigrantes, reclusas y ex –reclusas, víctimas de trata con fines de explotación sexual/ mujeres en situación de prostitución).

Según los análisis de la demografía longitudinal, las mujeres son más longevas (feminización del envejecimiento) y suelen sufrir más enfermedades degenerativas y que producen discapacidad, pasando a ser más dependientes y vulnerables y, por lo tanto, con mayor riesgo de sufrir maltrato.

Los diferentes roles de hombres y mujeres a lo largo de la vida hacen que el envejecimiento les afecte de forma distinta y que el tratamiento que reciban también lo sea.

Por otro lado la crisis sanitaria en la que nos encontramos derivada de la COVID-19, está demostrando la importancia de la labor de las mujeres dentro del seno familiar con una carga añadida a los trabajos que desempeña. El teletrabajo unido al cuidado de los hijos/as, menores, de las personas con dependencia así como el cuidado de la casa, están provocando una mayor brecha de la ya existente. Todo ello sin perjuicio de la evidente y clara necesidad de la potenciar y dignificar los denominados “trabajos feminizados” que en el nuevo modelo del cuidado y atención a la persona que se está analizando y estudiando desde la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, son más necesarios que nunca tal y como se ha demostrado en esta crisis sanitaria pero se precisa que sean puestos en alza y tenga mejores retribuciones.

Actuaciones previstas

- Introducir la perspectiva de género en la elaboración de estudios, informes, y elaboración de los proyectos de disposiciones de carácter general, así como en la relaciones informes relativos a los asuntos que se sometan al Consejo de Gobierno, Comisiones Delegadas del Consejo de Gobierno y Comisión de Secretarios Generales Técnicos por la Consejería u otras Consejerías.
- La elaboración del anteproyecto anual de presupuestos de la Consejería con perspectiva de género.
- La gestión y administración, con carácter general, de los recursos humanos adscritos a la Consejería, teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Como órgano de comunicación general de la Consejería con las demás que integran la Administración del Principado de Asturias y con otras Administraciones Públicas, organismos y entidades públicas y privadas, teniendo en cuenta el lenguaje inclusivo.
- Incorporación de perspectiva de género en las funciones de contratación, procurando la incorporación de criterios sociales en este sentido.
- Impulsar y proponer a los órganos competentes iniciativas y/o medidas para la conciliación laboral y profesional.

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

Con este programa se espera que el personal técnico interiorice el enfoque de género y, con ello, los procesos de atención que repercuten en una mejora del bienestar y la calidad de vida de las personas que acceden al sistema de servicios y derechos sociales, en especial de las mujeres que están en situación de mayor vulnerabilidad y de exclusión social. Visibilizarlas a través del lenguaje, formar a las personas encargadas de su atención integral, conocer sus necesidades y actuar en consecuencia, teniendo en cuenta el enfoque de género, supone que redundará en un trabajo más eficiente y que responda a la realidad de una población que mantiene una desigualdad estructural evidente entre mujeres y hombres.

Se valora que su impacto será positivo, contribuyendo a avanzar en la igualdad efectiva dentro del ámbito de la comunidad asturiana.

Esta medida de intervención por parte de la Administración Pública, refuerza las herramientas necesarias para avanzar en la consecución del principio de igualdad en el marco de las políticas sociales lo que hace prever un impacto positivo y un avance hacia la igualdad efectiva dentro del territorio de Asturias.

313A PRESTACIONES Y PROGRAMAS CONCERTADOS

4. Descripción y objetivos del programa

La Dirección General de Gestión de Derechos Sociales ejerce las funciones de materia de reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones derivadas de la promoción de la autonomía personal y atención a las personas dependientes, gestión y seguimiento de las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, la acreditación de la calidad de los servicios y centros, la gestión del Salario Social Básico y de las Pensiones No Contributivas; asimismo, le corresponde la inspección de servicios y prestaciones económicas del Sistema Público de Servicios Sociales del Principado de Asturias.

El contenido del programa se ajusta al desarrollo de la transversalidad de la igualdad en todas las actuaciones mencionadas.

La Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, establece específicamente en su artículo 21, la obligación de integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de bienestar social.

5. Análisis del programa

Normas y planes de aplicación con objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades.

- Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género:

Artículo 3.- Transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la actuación de la Administración del Principado de Asturias.

Artículo 4.- Informe de evaluación de impacto de género para garantizar el principio de igualdad en las políticas públicas.

Artículo 5.- Lenguaje no sexista e imagen de mujeres y hombres.

Artículo 9.- Subvenciones: valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

Artículo 10.- Violencia de género.

Artículo 11.- Colaboración entre los poderes públicos en materia de violencia de género.

Artículo 12.- Formación de profesionales en cuestiones relacionadas con la violencia de género que se dirigirá en todo caso a distinto personal de la Administración, incluido el de los servicios sociales.

Artículo 20.- La integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la salud.

Artículo 21.- La integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de bienestar social.

21.2.- Se establecerán actuaciones específicas para las mujeres de colectivos que se encuentren en situaciones de especial dificultad o vulnerabilidad, [...], prestando una especial atención al colectivo de mujeres mayores dada su mayor vulnerabilidad.

Artículo 42.- C) Fomentar la formación en igualdad a lo largo de la carrera profesional.

Artículo 47.- Unidades de igualdad entre mujeres y hombres.

- Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias 2016-2019.
- Resolución de 31 de julio de 2020, de la Consejera de Hacienda, por la que se aprueban las Normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2021.

Diagnóstico de situación

Atendiendo al InfObservASS nº 3 “Mujeres y Servicios Sociales” en Asturias, las mujeres representan el 60% de los titulares del SSB. Este elevado volumen no se justifica por la mayor presencia de mujeres en el conjunto de la población regional, pues la tasa de titulares por cada mil mujeres asciende a 24,9 frente a las 17,5 por cada mil de los hombres. Lo mismo sucede en el caso de las PNC, cuyas beneficiarias representan el 77 por ciento del total o aún con más intensidad en las prestaciones de Ley de Integración Social del Minusválido (en adelante LISMI), cuyas beneficiarias representan el 95 por ciento del total.

Se habla de la “feminización de la pobreza”. La precariedad en el mundo laboral hace que las mujeres tengan menos posibilidades de cobrar una pensión contributiva. En todo caso, reciben menos ingresos, cobran más pensiones no contributivas y son mayoría en la percepción del salario social básico. Las mujeres tienen otras personas a su cargo, en mayor proporción que los hombres, lideran el número de familias monoparentales-monomarentales y son mayoría en el sistema de dependencia (tanto al nivel de usuarias como de cuidadoras).

Dentro de la población que atiende la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, las mujeres se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad: mujeres mayores, mujeres con discapacidad o diversidad funcional, menores y otros colectivos en riesgo de exclusión social (mujeres gitanas, inmigrantes, reclusas y ex –reclusas, víctimas de trata con fines de explotación sexual/ mujeres en situación de prostitución).

Actuaciones previstas

- Valoración de la situación de dependencia y elaboración del Programa Individual de Atención teniendo en cuenta el seguimiento de enfoque de género.

- Introducir perspectiva de género en el seguimiento del procedimiento de reconocimiento de la situación de dependencia y su revisión, en el reconocimiento del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) y su revisión, en Pensiones No Contributivas de Jubilación e Invalidez, y su revisión y en el procedimiento de reconocimiento del derecho al Salario Social Básico y su revisión.

6. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

Con este programa se espera que el personal técnico interiorice el enfoque de género y, con ello, los procesos de atención que repercuten en una mejora del bienestar y la calidad de vida de las personas que acceden al sistema de servicios y derechos sociales, en especial de las mujeres que están en situación de mayor vulnerabilidad y de exclusión social. Visibilizarlas a través del lenguaje, formar a las personas encargadas de su atención integral, conocer sus necesidades y actuar en consecuencia, teniendo en cuenta el enfoque de género, supone que redundará en un trabajo más eficiente y que responda a la realidad de una población que mantiene una desigualdad estructural evidente entre mujeres y hombres.

Se valora que su impacto será positivo, contribuyendo a avanzar en la igualdad efectiva dentro del ámbito de la comunidad asturiana.

Esta medida de intervención por parte de la Administración Pública, refuerza las herramientas necesarias para avanzar en la consecución del principio de igualdad en el marco de las políticas sociales lo que hace prever un impacto positivo y un avance hacia la igualdad efectiva dentro del territorio de Asturias.

313E GESTIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

7. Descripción y objetivos del programa

La Dirección General de Servicios Sociales y Mayores concentra las actuaciones del Principado de Asturias relacionadas con la gestión de servicios sociales especializados y la diversificación de programas de intervención social en las Áreas de servicios sociales territoriales, particularmente en lo relativo a la atención de personas mayores dependientes y personas con diversidad funcional.

El contenido del programa se ajusta al desarrollo de la transversalidad de la igualdad en la gestión de servicios sociales especializados en lo relativo a la atención de personas mayores dependientes y personas con diversidad funcional.

La Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, establece específicamente en su artículo 21, la obligación de integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de bienestar social.

8. Análisis del programa

Normas y planes de aplicación con objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades.

- Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género:

Artículo 3.- Transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la actuación de la Administración del Principado de Asturias.

Artículo 4.- Informe de evaluación de impacto de género para garantizar el principio de igualdad en las políticas públicas.

Artículo 5.- Lenguaje no sexista e imagen de mujeres y hombres.

Artículo 9.- Subvenciones: valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

Artículo 10.- Violencia de género.

Artículo 11.- Colaboración entre los poderes públicos en materia de violencia de género.

Artículo 12.- Formación de profesionales en cuestiones relacionadas con la violencia de género que se dirigirá en todo caso a distinto personal de la Administración, incluido el de los servicios sociales.

Artículo 20.- La integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la salud.

Artículo 21.- La integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de bienestar social.

21.2.- Se establecerán actuaciones específicas para las mujeres de colectivos que se encuentren en situaciones de especial dificultad o vulnerabilidad, [...], prestando una especial atención al colectivo de mujeres mayores dada su mayor vulnerabilidad.

Artículo 42.- C) Fomentar la formación en igualdad a lo largo de la carrera profesional.

Artículo 47.- Unidades de igualdad entre mujeres y hombres.

- Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias 2016-2019.
- Resolución de 16 de septiembre de 2019, de la Consejería de Hacienda, por la que se aprueban las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2020.
- Estrategia Asturiana de Envejecimiento (ESTRENA) Principado de Asturias, 2018-2021, vista por Consejo de Gobierno el 12 de abril de 2018.
- Protocolo Sociosanitario para promover el buen trato a los mayores y avanzar en derechos sociales.

Diagnóstico de situación

Según los datos publicados en la página web del Observatorio Asturiano de Servicios Sociales, desagregados por sexo según se exige en la normativa ya mencionada, se constata que la población usuaria de los servicios sociales son, en su mayoría, mujeres.

Un sistema de apoyo a las situaciones específicas de necesidad y de promoción del bienestar se hace doblemente necesario: porque son más las mujeres que necesitan ayudas y /o acompañamientos en determinadas etapas de su vida (por sufrir situaciones de discapacidad o dependencia), y porque en mayor medida son ellas las que cargan con los cuidados asociados a las situaciones de dependencia (a costa de su propia realización personal, y comprometiendo su capacidad de generar ingresos económicos).

Según los análisis de la demografía longitudinal, las mujeres son más longevas (feminización del envejecimiento) y suelen sufrir más enfermedades degenerativas y que producen discapacidad, pasando a ser más dependientes y vulnerables y, por lo tanto, con mayor riesgo de sufrir maltrato.

Los diferentes roles de hombres y mujeres a lo largo de la vida hacen que el envejecimiento les afecte de forma distinta y que el tratamiento que reciban también lo sea.

La violencia de género es un capítulo a tener en cuenta dentro del maltrato que reciben las mujeres mayores. La violencia de género está presente en mujeres mayores a las que les es difícil detectarla y denunciarla. La cultura en la que se produce facilita esta situación, normalizándola e invisibilizándola. Hay que sumar, además, los rígidos estereotipos culturales de feminidad y masculinidad que dominaron el tiempo de vida de las personas que son mayores en la actualidad. Durante el proceso de pilotaje del protocolo sociosanitario para promover el buen trato a las personas mayores, se han detectado un perfil de la persona maltratada que se corresponde mayoritariamente con una mujer mayor, vulnerable, de entre 80 y 90 años, con patologías propias de su edad, una pequeña dependencia, un leve deterioro cognitivo y que vive con un hijo varón de entre 45 y 55 años con el que las relaciones familiares previas eran conflictivas. El maltrato suele traducirse en negligencia en el cuidado y abuso económico. La aplicación del protocolo contribuirá a una mayor intervención, sensibilización y formación de profesionales.

Respecto a los recursos asistenciales, tres de cada cuatro usuarios del Servicio de Ayuda a Domicilio son mujeres; de ellas el 93% eran mayores y el 71% tenían más de 79 años. En los centros residenciales para mayores, en 2017 el 67,6% de las personas usuarias eran mujeres, y en los centros de día fueron el 74,7%.

Actuaciones previstas

- La organización, coordinación y dirección técnica de los servicios sociales especializados en el territorio con perspectiva de género.
- Incorporar el enfoque de género en la coordinación con las entidades locales y la red básica de servicios sociales municipales, la programación y desarrollo de los convenios del Plan Concertado de Prestaciones Básicas y los vinculados al resto de planes concertados para el desarrollo de otros programas competencia de esta Dirección General. Asimismo en el seguimiento de los programas y actuaciones y en de las memorias elaboradas al respecto.
- El apoyo técnico en la elaboración de planes locales de inclusión social y planes personalizados de incorporación social y otras medidas y proyectos de inclusión, incluyendo enfoque de género.

9. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

Con este programa se espera que el personal técnico interiorice el enfoque de género y, con ello, los procesos de atención que repercuten en una mejora del bienestar y la calidad de vida de las personas que acceden al sistema de servicios y derechos sociales, en especial de las mujeres que están en situación de mayor vulnerabilidad y de exclusión social. Visibilizarlas a través del lenguaje, formar a las personas encargadas de su atención integral, conocer sus necesidades y actuar en consecuencia, teniendo en cuenta el enfoque de género, supone que redundará en un trabajo más eficiente y que responda a la realidad de una población que mantiene una desigualdad estructural evidente entre mujeres y hombres.

Se valora que su impacto será positivo, contribuyendo a avanzar en la igualdad efectiva dentro del ámbito de la comunidad asturiana.

Esta medida de intervención por parte de la Administración Pública, refuerza las herramientas necesarias para avanzar en la consecución del principio de igualdad en el marco de las políticas sociales lo que hace prever un impacto positivo y un avance hacia la igualdad efectiva dentro del territorio de Asturias.

313F ATENCIÓN A LA INFANCIA, FAMILIAS Y ADOLESCENCIA

10. Descripción y objetivos del programa

A la Dirección General de Servicios Sociales y Mayores le compete la dirección de las funciones encomendadas al Instituto Asturiano para la Atención Integral a la Infancia y a las Familias.

El Instituto Asturiano para la Atención Integral a la Infancia y a las Familias desarrollará las funciones correspondientes a la Consejería en materia de protección de menores y atención a las familias.

El contenido del programa se ajusta al desarrollo de la transversalidad de la igualdad en la coordinación, y desarrollo de los programas derivados de la normativa de aplicación sobre protección de menores y el asesoramiento y asistencia a la Dirección General de Servicios Sociales y Mayores.

La Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, establece específicamente en su artículo 21, la obligación de integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de bienestar social.

11. Análisis del programa

Normas y planes de aplicación con objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades.

- Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género:

Artículo 3.- Transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la actuación de la Administración del Principado de Asturias.

Artículo 4.- Informe de evaluación de impacto de género para garantizar el principio de igualdad en las políticas públicas.

Artículo 5.- Lenguaje no sexista e imagen de mujeres y hombres.

Artículo 9.- Subvenciones: valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

Artículo 10.- Violencia de género.

Artículo 11.- Colaboración entre los poderes públicos en materia de violencia de género.

Artículo 12.- Formación de profesionales en cuestiones relacionadas con la violencia de género que se dirigirá en todo caso a distinto personal de la Administración, incluido el de los servicios sociales.

Artículo 20.- La integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la salud.

Artículo 21.- La integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de bienestar social.

21.2.- Se establecerán actuaciones específicas para las mujeres de colectivos que se encuentren en situaciones de especial dificultad o vulnerabilidad, [...], prestando una especial atención al colectivo de mujeres mayores dada su mayor vulnerabilidad.

Artículo 42.- C) Fomentar la formación en igualdad a lo largo de la carrera profesional.

Artículo 47.- Unidades de igualdad entre mujeres y hombres.

- Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias 2016-2019.
- Resolución de 31 de julio de 2020, de la Consejera de Hacienda, por la que se aprueban las Normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2021.

Diagnóstico de situación

Las familias monoparentales pueden asociarse en mayor medida a situaciones de vulnerabilidad social, lo que hace necesario regular su situación y ofrecer respuestas específicas a las diversas necesidades que presenten, así como a las dificultades que experimentan en las diferentes áreas en las que se desarrolla su vida. Con la pretensión de facilitar el acceso a las diversas medidas sectoriales se hace imprescindible articular un procedimiento de acreditación de estas familias, determinando los criterios que definen la condición de monoparental en el Principado de Asturias y sus categorías, con el fin último de lograr un mayor apoyo y protección.

Eso es lo que se pretende conseguir con la aprobación del Decreto de familias monoparentales que se está tramitando actualmente.

En relación con las familias monoparentales los últimos datos disponibles para Asturias son de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del INE, del año 2019.

Los hogares monoparentales representan en Asturias el 11,4% del total de hogares. Destacan, dentro de ellos, los "monomarentales" que son el 84,4%, y, dónde más de tres cuartas partes, son mujeres mayores de 45 años.

Las mujeres son cabeza de familia del 80,5% de los hogares monoparentales con un menor de 25, el 74,1% de los que tienen 2 y la totalidad (el 100%) de los que tienen 3 o más menores de 25 años.

Con la aprobación de este Decreto, la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, a través del Instituto Asturiano para la Atención Integral a la Infancia y a las Familias, incidirá en el apoyo a este importante colectivo de mujeres que parten de una situación de desigualdad y de mayor riesgo de vulnerabilidad por el hecho de formar parte de un hogar monomarental.

Actuaciones previstas

- Intervención técnica ante la detección de cualquier tipo de riesgo y/o situación de maltrato infantil con perspectiva de género.

- Elaboración, desarrollo y seguimiento continuado de planes individuales de protección, adaptados a la diversidad de situaciones convivenciales que viven los y las menores y sus familias con enfoque de género.
- Implementación y seguimiento de programas y/o recursos de atención y apoyo especializados a la infancia y sus entornos convivenciales y su coordinación en los territorios con perspectiva de género.
- Programas o proyectos comunitarios para la prevención de la acumulación de situaciones de exclusión social en la infancia, con perspectiva de género.
- Programas de fomento del acogimiento y el apoyo a familias acogedoras teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Servicios de Acogimiento residencial (Centros de menores) y programas de preparación para la vida independiente de personas jóvenes extuteladas que cumplen la mayoría de edad, con enfoque de género.
- En el Observatorio de la Infancia y Promoción de la participación de niños, niñas y adolescentes se tendrá en cuenta el lenguaje inclusivo, y se velará por la transmisión de una imagen no estereotipada, igualitaria y plural.
- Aprobación de Decreto de familias monoparentales y monomarentales.

12. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

Con este programa se espera que el personal técnico interiorice el enfoque de género y, con ello, los procesos de atención que repercuten en una mejora del bienestar y la calidad de vida de los niños y niñas que acceden al sistema de servicios y derechos sociales. Visibilizarlas a través del lenguaje, formar a las personas encargadas de su atención integral, conocer sus necesidades y actuar en consecuencia, teniendo en cuenta el enfoque de género, supone que redundará en un trabajo más eficiente y que responda a la realidad de una población que mantiene una desigualdad estructural evidente entre mujeres y hombres.

Se valora que su impacto será positivo, contribuyendo a avanzar en la igualdad efectiva dentro del ámbito de la comunidad asturiana.

Esta medida de intervención por parte de la Administración Pública, refuerza las herramientas necesarias para avanzar en la consecución del principio de igualdad en el marco de las políticas sociales lo que hace prever un impacto positivo y un avance hacia la igualdad efectiva dentro del territorio de Asturias.

313M PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN E INNOVACIÓN SOCIAL

13. Descripción y objetivos del programa

El objetivo fundamental del programa 313M es desarrollar acciones orientadas al incremento de la sostenibilidad, eficiencia y eficacia de todas las acciones que se desarrollan en la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar bajo un modelo de atención centrado en la persona y con un enfoque orientado a la calidad. Todo ello dentro del marco de acciones dirigidas hacia una mayor modernización y articulación interna del sistema de servicios sociales.

El contenido del programa se ajusta al desarrollo de la transversalidad de la igualdad en la planificación y ordenación de las políticas sociales y en su innovación, así como la incorporación de la perspectiva de género en

los planes, programas y protocolos impulsados por la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, con el asesoramiento de la Unidad de Igualdad.

La Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, establece específicamente en su artículo 21, la obligación de integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de bienestar social.

El órgano responsable de la ejecución de este programa es la Dirección General de Planificación, Ordenación y Adaptación al Cambio Social a través de la coordinación con los distintos servicios de la Consejería.

14. Análisis del programa

Normas y planes de aplicación con objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades.

- Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género:

Artículo 3.- Transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la actuación de la Administración del Principado de Asturias.

Artículo 4.- Informe de evaluación de impacto de género para garantizar el principio de igualdad en las políticas públicas.

Artículo 5.- Lenguaje no sexista e imagen de mujeres y hombres.

Artículo 9.- Subvenciones: valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

Artículo 10.- Violencia de género.

Artículo 11.- Colaboración entre los poderes públicos en materia de violencia de género.

Artículo 12.- Formación de profesionales en cuestiones relacionadas con la violencia de género que se dirigirá en todo caso a distinto personal de la Administración, incluido el de los servicios sociales.

Artículo 20.- La integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la salud.

Artículo 21.- La integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de bienestar social.

21.2.- Se establecerán actuaciones específicas para las mujeres de colectivos que se encuentren en situaciones de especial dificultad o vulnerabilidad, [...], prestando una especial atención al colectivo de mujeres mayores dada su mayor vulnerabilidad.

Artículo 42.- C) Fomentar la formación en igualdad a lo largo de la carrera profesional.

Artículo 47.- Unidades de igualdad entre mujeres y hombres.

- Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias 2016-2019.
- Resolución de 31 de julio de 2020, de la Consejera de Hacienda, por la que se aprueban las Normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2021.

- Estrategia Asturiana de Envejecimiento (ESTRENA) Principado de Asturias, 2018-2021, vista por Consejo de Gobierno el 12 de abril de 2018.
- Protocolo Sociosanitario para promover el buen trato a los mayores y avanzar en derechos sociales.

Diagnóstico de situación

Según los datos publicados en la página web del Observatorio Asturiano de Servicios Sociales, desagregados por sexo según se exige en la normativa ya mencionada, se constata que la población usuaria de los servicios sociales son, en su mayoría, mujeres.

Dentro de la población que atiende la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, las mujeres se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad: mujeres mayores, mujeres con discapacidad o diversidad funcional, menores y otros colectivos en riesgo de exclusión social (mujeres gitanas, inmigrantes, reclusas y ex-reclusas, víctimas de trata con fines de explotación sexual/ mujeres en situación de prostitución).

Según los análisis de la demografía longitudinal, las mujeres son más longevas (feminización del envejecimiento) y suelen sufrir más enfermedades degenerativas y que producen discapacidad, pasando a ser más dependientes y vulnerables y, por lo tanto, con mayor riesgo de sufrir maltrato.

Los diferentes roles de hombres y mujeres a lo largo de la vida hacen que el envejecimiento les afecte de forma distinta y que el tratamiento que reciban también lo sea.

Pero la población asturiana no solo es mayor, además vive sola. La encuesta continua de hogares del Instituto Nacional de Estadística (INE) del año 2016 indica que el número total de hogares en Asturias era de 456.200. De ellos, 64.300 son de personas mayores de 65 años que viven solas, la mayoría mujeres (45.500 frente a 18.800 hombres).

También es importante incidir en el concepto de “feminización de la pobreza”. La precariedad en el mundo laboral hace que las mujeres tengan menos posibilidades de cobrar una pensión contributiva. En todo caso, reciben menos ingresos, cobran más pensiones no contributivas y son mayoría en la percepción del salario social básico. Las mujeres tienen otras personas a su cargo, en mayor proporción que los hombres, lideran el número de familias monoparentales-monomarentales y son mayoría en el sistema de dependencia (tanto al nivel de usuarias como de cuidadoras).

La violencia de género es un capítulo importante dentro del maltrato que reciben las mujeres mayores. La violencia de género está presente en mujeres mayores a las que les es difícil detectarla y denunciarla. La cultura en la que se produce facilita esta situación, normalizándola e invisibilizándola. Hay que sumar, además, los rígidos estereotipos culturales de feminidad y masculinidad que dominaron el tiempo de vida de las personas que son mayores en la actualidad. Durante el proceso de pilotaje del protocolo sociosanitario para promover el buen trato a las personas mayores, se ha detectado un perfil de la persona maltratada que se corresponde mayoritariamente con una mujer mayor, vulnerable, de entre 80 y 90 años, con patologías propias de su edad, una pequeña dependencia, un leve deterioro cognitivo y que vive con un hijo varón de entre 45 y 55 años con el que las relaciones familiares previas eran conflictivas. El maltrato suele traducirse en negligencia en el cuidado y abuso económico. La aplicación del protocolo contribuirá a una mayor intervención, sensibilización y formación de profesionales.

Y por último incidir en que desde el inicio de la pandemia se han confirmado en Asturias un total de 2.470 personas que se han confirmado como caso COVID-19 en residencias. Del total de casos ha habido 1804 (73%) en mujeres y 666 en hombres (27%). Esa diferencia es estadísticamente significativa.

Actuaciones previstas

- Mitigar el impacto de la COVID19 en la sociedad asturiana, en especial en la población usuaria de los recursos y servicios del Sistema Asturiano de Servicios Sociales teniendo en cuenta que las mujeres se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad.
- Desarrollo de un modelo de Atención Centrada en la Persona aplicando la perspectiva de género.
- Seguimiento y evaluación de los planes, estrategias y protocolos implantados, teniendo en cuenta el seguimiento del enfoque de género.
- Desarrollo de herramientas y estrategias de calidad con perspectiva de género.
- En el ámbito jurídico, incorporación de informes de impacto de género en la tramitación de proyectos de ley, proyectos de decreto y planes de relevancia que se someten al Consejo de Gobierno, velando por el cumplimiento de la aplicación del artículo 4 de Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, garantizando el enfoque de género desde el comienzo de su elaboración y durante el proceso de tramitación.
- Introducir la perspectiva de género en todas las estadísticas e informes elaborados desde la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar.
- Dentro del proyecto del diseño de la “Historia Social Única Electrónica” introducir la perspectiva de género.
- Realización de actividades formativas que incluyan la perspectiva de género para profesionales responsables de la elaboración y el desarrollo de programas.
- Utilización del lenguaje inclusivo en la documentación que se genere y publique.
- Incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los pliegos de contratación, considerando en los criterios de adjudicación, si procede, la introducción de cláusulas sociales de género y la valoración de medidas de igualdad en las empresas, así como la aplicación de acciones positivas de género para combatir las desigualdades de trato y oportunidades de los colectivos más desfavorecidos.
- En el portal corporativo Socialasturias se tendrá en cuenta el lenguaje inclusivo, y velará por la transmisión de una imagen no estereotipada, igualitaria y plural de mujeres y hombres.

15. Valoración del programa***Previsión de resultados y valoración del impacto***

Con este programa se espera que el personal técnico interiorice el enfoque de género y, con ello, los procesos de atención que repercuten en una mejora del bienestar y la calidad de vida de las personas que acceden al sistema de servicios y derechos sociales, en especial de las mujeres que están en situación de mayor vulnerabilidad y de exclusión social. Visibilizarlas a través del lenguaje, formar a las personas encargadas de su atención integral, conocer sus necesidades y actuar en consecuencia, teniendo en cuenta el enfoque de género, supone que redundará en un trabajo más eficiente y que responda a la realidad de una población que mantiene una desigualdad estructural evidente entre mujeres y hombres.

Se valora que su impacto será positivo, contribuyendo a avanzar en la igualdad efectiva dentro del ámbito de la comunidad asturiana.

Esta medida de intervención por parte de la Administración Pública, refuerza las herramientas necesarias para avanzar en la consecución del principio de igualdad en el marco de las políticas sociales lo que hace prever un impacto positivo y un avance hacia la igualdad efectiva dentro del territorio de Asturias.

431A PROMOCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA VIVIENDA

16. Descripción y objetivos del programa

El programa toma como referencia los compromisos adquiridos por el Principado de Asturias en el Convenio con el Ministerio de Fomento para la ejecución del Plan Estatal de Vivienda 2018-2021 y en el Plan Asturiano de Vivienda 2018-2021.

La sociedad pública e instrumental Viviendas del Principado de Asturias, SA (VIPASA) tendrá un papel fundamental, como órgano responsable de la administración de viviendas propiedad del Principado de Asturias en régimen de alquiler, y la gestión de los programas promovidos por la administración del Principado de Asturias tendentes a facilitar el acceso a la vivienda en régimen de alquiler. También se encargará de la amortización y enajenación de viviendas del Principado de Asturias o el ejercicio de los derechos de tanteo y retracto sobre las mismas, así como de la gestión y adecuación de los garajes vinculados a las viviendas del Principado. Todo ello sin olvidar la gestión de su propio parque de vivienda, tanto en régimen de arrendamiento como de compraventa.

Otro órgano dependiente de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, es el Laboratorio Asturiano de Calidad de la Edificación (LACE). En 2021 continúa la inversión en nuevos equipamientos técnicos, necesarios para mantener a este laboratorio público como referencia a nivel de investigación y experto en calidad en nuevas áreas, como la rehabilitación edificatoria.

Por otro lado y complementario a lo anterior, la Dirección General de Vivienda representa al Principado de Asturias en la Fundación de Estudios para la Calidad de la Edificación (FECEA) afianzando la labor de estudio y elaboración, entre otros, de la Base de Datos Asturiana de la Construcción.

Se mantendrá una estrecha relación de colaboración con los Ayuntamientos y Entidades Locales para seguir gestionando las aportaciones de suelo del patrimonio público municipal al servicio de la política de vivienda, así como el procedimiento de adjudicación de viviendas de promoción pública. Se mantendrán y ampliarán cuantas vías de colaboración sean necesarias para facilitar el acceso a la vivienda de la población menos favorecida.

Finalmente, se mantendrá la colaboración con el Colegio Oficial de Arquitectos de Asturias para la diligencia de los Libros de la Vivienda y del Edificio y otras actuaciones en materia de vivienda.

El contenido del programa se ajusta al desarrollo de la transversalidad de la igualdad en la promoción y financiación de las viviendas asequibles, tanto de parque público como privado, la promoción y financiación de la rehabilitación, accesibilidad y eficiencia energética, el fomento de programas transversales que vinculen la vivienda y la inclusión social, así como las de supervisión, control, inspección, apoyo y asesoramiento.

La Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, establece específicamente en su artículo 21, la obligación de integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de bienestar social.

17. Análisis del programa

Normas y planes de aplicación con objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades.

- Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género:

Artículo 3.- Transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la actuación de la Administración del Principado de Asturias.

Artículo 4.- Informe de evaluación de impacto de género para garantizar el principio de igualdad en las políticas públicas.

Artículo 5.- Lenguaje no sexista e imagen de mujeres y hombres.

Artículo 9.- Subvenciones: valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

Artículo 10.- Violencia de género.

Artículo 11.- Colaboración entre los poderes públicos en materia de violencia de género.

Artículo 12.- Formación de profesionales en cuestiones relacionadas con la violencia de género que se dirigirá en todo caso a distinto personal de la Administración, incluido el de los servicios sociales.

Artículo 20.- La integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la salud.

Artículo 21.- La integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de bienestar social.

21.2.- Se establecerán actuaciones específicas para las mujeres de colectivos que se encuentren en situaciones de especial dificultad o vulnerabilidad, [...], prestando una especial atención al colectivo de mujeres mayores dada su mayor vulnerabilidad.

Artículo 42.- C) Fomentar la formación en igualdad a lo largo de la carrera profesional.

Artículo 47.- Unidades de igualdad entre mujeres y hombres.

- Resolución de 31 de julio de 2020, de la Consejería de Hacienda, por la que se aprueban las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2021.

Actuaciones previstas

Se prevé la incorporación del enfoque de género en las siguientes actuaciones:

- El seguimiento de las ayudas para el alquiler de viviendas dirigidas a inquilinos con menos recursos, así como a unidades de convivencia en situación de necesidad social y en las ayudas a la compra de vivienda protegida.
- Desarrollo del Plan de Garantía Habitacional para atender las situaciones de pérdida de vivienda por causas sobrevenidas.
- Continuidad del Programa Housing First para personas Sin Hogar, en colaboración con Ayuntamientos y Entidades Sociales.
- El trabajo coordinado con los Ayuntamientos para la reducción del chabolismo y la infravivienda.

18. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

Con este programa se espera que el personal técnico interiorice el enfoque de género y, con ello, los procesos de atención que repercuten en una mejora del bienestar y la calidad de vida de las personas que acceden al sistema de servicios y derechos sociales, en especial de las mujeres que están en situación de mayor vulnerabilidad y de exclusión social. Visibilizarlas a través del lenguaje, formar a las personas encargadas de su atención integral, conocer sus necesidades y actuar en consecuencia, teniendo en cuenta el enfoque de género, supone que redundará en un trabajo más eficiente y que responda a la realidad de una población que mantiene una desigualdad estructural evidente entre mujeres y hombres.

Se valora que su impacto será positivo, contribuyendo a avanzar en la igualdad efectiva dentro del ámbito de la comunidad asturiana.

Esta medida de intervención por parte de la Administración Pública, refuerza las herramientas necesarias para avanzar en la consecución del principio de igualdad en el marco de las políticas sociales lo que hace prever un impacto positivo y un avance hacia la igualdad efectiva dentro del territorio de Asturias.

422D UNIVERSIDADES

1. Descripción y objetivos del programa

Este programa desarrolla las actuaciones que corresponden a la Dirección General de Universidad de la Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad. A través del mismo, se ejerce el diseño y desarrollo de la política de la Comunidad Autónoma en materia universitaria en relación y colaboración con las instituciones universitarias y otros centros superiores, en el marco de la legislación estatal y autonómica y de la autonomía universitaria, así como el fomento y coordinación de las actividades de investigación en el ámbito del sistema universitario asturiano.

Objetivos:

1. Consolidación y seguimiento de la adaptación de nuestro sistema universitario al Espacio Europeo de Educación Superior. Diseño de un mapa de titulaciones competitivo, tanto en el ámbito nacional como europeo, para facilitar que las persona egresadas alcancen un adecuado y rápido acceso al mercado laboral.
2. Disponer las transferencias para la aportación ordinaria y la financiación por resultados de la Universidad de Oviedo, de conformidad con lo señalado en el Convenio de Colaboración entre la Administración del Principado de Asturias, a través de la Consejería de Educación y Cultura, y la Universidad de Oviedo por el que se establece el modelo de financiación de la Universidad de Oviedo durante el período 2018-2021.
3. Cofinanciación del plan de inversiones de la Universidad de Oviedo, en el marco del modelo de financiación de la Universidad de Oviedo durante el período 2018-2021.
4. Compensación a la Universidad de Oviedo por la pérdida de ingresos derivada de la disminución de los precios públicos para los estudios conducentes a títulos oficiales y servicios de naturaleza académica, en el marco del modelo de financiación de la Universidad de Oviedo durante el período 2018-2021.
5. Gestión y desarrollo integral del modelo de financiación de la Universidad de Oviedo durante el periodo 2018-2021.
6. Disponer la transferencia al Consorcio Universitario del Centro Asociado a la UNED de Asturias.

7. Apoyar e impulsar actuaciones sobre investigación universitaria.
8. Mejora de los distintos campus de la Universidad de Oviedo.
9. Convocatorias del Gobierno del Principado de Asturias de becas y ayudas en la educación superior: ayudas complementarias de movilidad de estudiantes (Universidad de Oviedo, Universidad Nacional de Educación a Distancia y Enseñanzas Artísticas Superiores) en el marco del programa Erasmus de la Unión Europea); becas para la realización de Másteres Universitarios oficiales (Universidad de Oviedo y Universidad Nacional de Educación a Distancia).
10. Cofinanciación de las ayudas a estudiantes en situaciones económicas de urgente necesidad de la Universidad de Oviedo.
11. Potenciar la formación de investigadores e investigadoras predoctorales -a través del programa "Severo Ochoa"- y postdoctorales -a través del programa "Clarín"-, con el objeto de formar recursos humanos de excelencia para el sistema de ciencia de Asturias.
12. Promover una mayor formación, específica y transversal, en materia de igualdad de género.
13. Promover acciones en materia de igualdad e inclusión en la Universidad de Oviedo, fomentando el aumento porcentual en el número de mujeres en los órganos de dirección de la Universidad de Oviedo.
14. Apoyar al desarrollo del centro de Investigación en Biodiversidad, en colaboración con el CSIC y la Universidad de Oviedo.
15. Apoyar líneas de investigación sobre cáncer a través del Instituto Universitario de Oncología del Principado de Asturias.
16. Apoyar el desarrollo de proyectos de investigación que tengan en cuenta la perspectiva de género.
17. Cofinanciación de ayudas Ramón y Cajal, a fin de favorecer la carrera profesional de investigadores e investigadoras.
18. Impulsar el uso de un lenguaje, imágenes y estereotipos no sexistas en los materiales elaborados por la Universidad.
19. Desarrollo legislativo y adaptación a la normativa vigente: la adaptación de nuestro sistema universitario a la Ley Orgánica de Universidades exige llevar a cabo una serie de desarrollos legislativos que permitan a la vez definir la institución universitaria que desea y necesita Asturias para abordar de forma decidida el futuro de la enseñanza superior. En este sentido, se velará por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
20. Colaboración en la implantación y gestión del Sistema Integrado de Información Universitaria.

2. Análisis del programa

Normas y Planes de aplicación con objetivos en materia de igualdad de oportunidades

- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 4, 6 y 7).
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modificada por Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (Art. 1 y 2).

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Art. 14, 15, 20, 23 y 24).
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género (Art. 3, 4,5, 7, 14, 15, 16 y 17).
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Pacto europeo por la igualdad de género (2011 - 2020)
- IV Conferencia mundial de mujeres (Pekín 1995)
- Recomendación CM/Rec (2007)17 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre las Normas y los Mecanismos de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (Art. 23).

Diagnóstico de situación

Los datos que arroja la Universidad de Oviedo sobre número de matriculaciones y tipos de estudios desagregados por sexo muestran la existencia de una brecha de género, entre otros, en los siguientes aspectos:

En la elección de estudios realizados por parte de ellos y ellas: A la vista de los datos estadísticos puede señalarse que en el curso 2019/2020, existe un porcentaje superior de mujeres matriculadas en enseñanzas de Grado.

En los cuerpos de profesorado universitario se observa que el número de varones es superior al de mujeres.

Por tanto, y siendo conscientes de que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental basado en la participación activa y equilibrada de ambos sexos en los diferentes ámbitos de la vida, social, cultural, económico, universitario..., abordar la misma desde este último resulta necesario, pues en el mismo siguen existiendo factores que pueden generar desigualdad y que afectan e influyen en el desarrollo social, en la calidad de vida de las personas y en la gestión del conocimiento (creación y transmisión). Por ello, el principio de igualdad real entre mujeres y hombres debe estar presente en las universidades, formando parte de su compromiso social y convirtiéndose en un factor de calidad.

Actuaciones previstas

1. Diseñar un mapa de titulaciones competitivo tanto en el ámbito nacional como europeo, para facilitar que las persona egresadas alcancen un adecuado y rápido acceso al mercado laboral.
2. Convocar becas y ayudas en la enseñanza superior: ayudas complementarias de movilidad de estudiantes (Universidad de Oviedo, Universidad Nacional de Educación a Distancia y enseñanzas artísticas superiores) en el marco del programa Erasmus de la Unión Europea; becas para la realización de másteres universitarios oficiales (Universidad de Oviedo y Universidad Nacional de Educación a Distancia; y ayudas de movilidad para estudiantes de la Universidad de Oviedo).
3. Complementar financieramente las ayudas que destina la Universidad de Oviedo a estudiantes, creando un programa de ayudas propio del Principado de Asturias para facilitar el acceso y la permanencia en los estudios universitarios al alumnado asturiano.
4. Potenciar la formación de investigadores e investigadoras predoctorales y postdoctorales a través de los programas “Severo Ochoa” y “Clarín”, respectivamente.

5. Impulsar el desarrollo del Instituto mixto de Investigación en Biodiversidad (IMIB), en colaboración con el CSIC y la Universidad de Oviedo.
6. Apoyar líneas de investigación sobre cáncer a través del Instituto Universitario de Oncología del Principado de Asturias.
7. Cofinanciar las ayudas "Ramón y Cajal".
8. Desarrollar actuaciones para la mejora de centros e infraestructuras universitarias.
9. Impulsar el uso de un lenguaje, imágenes y estereotipos no sexistas en los materiales elaborados por la Universidad.
10. Desarrollo de un plan de orientación integral dirigido a estudiantes de la Universidad, iniciado desde la etapa preuniversitaria, que incluya la orientación profesional como uno de los pilares en su proceso formativo. En este sentido, se realizarán actuaciones de sensibilización entre el alumnado para promover una mayor presencia de mujeres y hombres en aquellos estudios universitarios en los que haya algún sexo sobre- o infrarrepresentado.

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

A partir de las desigualdades detectadas y analizando el contenido de este programa presupuestario, se puede afirmar que el programa 422D prevé un impacto positivo en base a los siguientes aspectos:

1. Para elaborar la memoria de objetivos de este programa presupuestario se ha tenido en cuenta, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, el uso de un lenguaje inclusivo que recoge la presencia de las mujeres, contribuyendo así a transmitir una imagen no estereotipada e igualitaria de mujeres y hombres.
2. Igualmente se ha tenido en cuenta el II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias (PEIPA) cuyo objetivo es promover la igualdad, evitando cualquier tipo de discriminación por motivo de género, tanto en los aspectos estructurales y culturales de la administración educativa, como en las acciones de los centros docentes. Tal y como se desprende de las medidas concretas recogidas en el II PEIPA, dicho procedimiento ofrece pautas para la coeducación, iniciativas para prevenir la violencia e integrar la perspectiva de género en los centros educativos, así como acciones de sensibilización de la comunidad educativa.
3. Asimismo, este programa presupuestario promueve la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de sus acciones y objetivos, impulsando una formación integral de los y las profesionales que se instruyen en nuestras universidades, transmitiendo saberes, valores y normas de comportamiento no sexistas, para, de este modo, procurar que las generaciones actuales de jóvenes adquieran la capacidad de enfrentarse a los complicados retos de nuestra sociedad en condiciones de equidad de género, y lo hace con medidas transversales y concretas como las que a continuación se especifican:
 - a) Promover una mayor formación, específica y transversal, en materia de igualdad de género.
 - b) Apoyar el desarrollo de proyectos de investigación que tengan en cuenta la perspectiva de género.
 - c) Impulsar el uso de un lenguaje, imágenes y estereotipos no sexistas en los materiales elaborados por la Universidad.

- d) Desarrollar de un plan de orientación integral dirigido a estudiantes de la Universidad, iniciado desde la etapa preuniversitaria, que incluya la orientación profesional como uno de los pilares en su proceso formativo. En este sentido, se realizarán actuaciones de sensibilización entre el alumnado para promover una mayor presencia de mujeres y hombres en aquellos estudios universitarios en los que haya algún sexo sobre o infrarrepresentado.
- e) Velar por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los desarrollos normativos que en adaptación de nuestro sistema universitario a la Ley Orgánica de Universidades se lleven a cabo en orden a permitir definir la institución universitaria que desea y necesita Asturias para abordar de forma decidida el futuro de la enseñanza superior.

Las acciones que se pretenden llevar a cabo en el ámbito de la Universidad de Oviedo, con la financiación procedente del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, son las siguientes:

- Implicar a las Unidades de Igualdad de las Universidades en la realización de estudios sobre el impacto del acoso, las agresiones y los abusos sexuales en el ámbito universitario, y valorar, en su caso, la oportunidad de realizar campañas de prevención en los Campus Universitarios, y de forma particular de las agresiones sexuales “en cita”.
- Impulsar el cumplimiento del artículo 7 de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, dedicado a la formación inicial y permanente del profesorado, para que los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de maestro o maestra y de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de las profesiones de profesor o profesora de educación secundaria obligatoria y bachillerato, formación profesional y enseñanza de idiomas, incluyan competencias relacionadas con la igualdad de derechos y obligaciones de hombres y mujeres, la prevención de la violencia de género y la resolución pacífica de conflictos
- Introducir en el máster obligatorio de acceso al cuerpo de profesores y profesoras de educación secundaria, un módulo sobre prevención de la violencia de género en el ámbito escolar. Asimismo, en el título de grado de educación infantil o primaria de las Facultades de Educación, tanto en la enseñanza pública como en la privada, deberá introducirse una materia específica sobre prevención de la violencia de género en el medio escolar.
- Establecer un itinerario formativo en materia de prevención de las violencias machistas y de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, homologable y acreditable por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o la autoridad competente del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

521A TELECOMUNICACIONES Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

1. Descripción y objetivos del programa.

La Agenda España Digital 2025 elaborada por el Gobierno de España incluye cerca de 50 medidas agrupadas en diez ejes estratégicos con los que, durante los próximos cinco años, se pretende impulsar el proceso de transformación digital del país, de forma alineada con la estrategia digital de la Unión Europea. Contempla la puesta en marcha durante 2020-2022 de un conjunto de reformas estructurales que movilizarían un importante volumen de inversión pública y privada, en el entorno de los 70.000 millones de euros.

Uno de los 10 ejes estratégicos se basa en reforzar las competencias digitales de los trabajadores y del conjunto de la ciudadanía. Se pondrá especial énfasis en las necesidades del mercado laboral y en cerrar la brecha digital en la educación. El objetivo es que en 2025 el 80% de las personas tengan competencias digitales básicas y que la mitad de ellas sean mujeres.

Considerando que el número de mujeres europeas con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años se eleva a 30 millones, se plantea mejorar el atractivo del sector de las TIC para uso profesional por las mujeres y, en particular, para la producción y diseño de tecnología.

Resulta preciso garantizar que los hombres y las mujeres –en particular las que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad– se incorporen, en condiciones de igualdad de oportunidades, a la Sociedad de la Información.

En los últimos años hemos asistido a un cambio profundo en la forma en que ciudadanía, empresas y administraciones se relacionan entre sí. Las nuevas tecnologías han jugado un papel muy relevante en este proceso. La informática, la telefonía fija y móvil y más recientemente, internet, han cambiado ya de manera permanente la forma en que trabajamos, vivimos y nos relacionamos.

En la ejecución de las acciones que correspondan, se ahondará en la integración de la transversalidad y la perspectiva de género en general y, específicamente, en las actuaciones dirigidas al colectivo de mujeres del medio rural y con necesidades especiales, conforme establece la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, para promover la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la acción administrativa y de gobierno del Principado de Asturias

A la Dirección General de Innovación, Investigación y Transformación Digital de la Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad le compete promover el uso de las nuevas tecnologías y la implantación y desarrollo de la sociedad de la información, en coordinación con otras Administraciones Públicas.

2. Análisis del programa

Normas y planes de aplicación con objetivos en materia de igualdad de oportunidades

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, insta a trabajar de forma proactiva, para alcanzar la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información en su artículo 28. Asimismo el artículo.30.5 establece que los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación.

El artículo 25.1 garantiza la integración de la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural favoreciendo su acceso a las nuevas tecnologías.

Diagnóstico de la situación

Se concederán subvenciones en concurrencia competitiva a las corporaciones locales con menos de 20.000 habitantes, cuyo fin es el apoyo a la prestación de los Servicios de Dinamización Tecnológica Local extendidos a lo largo del territorio de nuestra Comunidad Autónoma.

Mediante los Servicios de Dinamización Tecnología Local se pretende fomentar la transformación digital de las entidades locales.

En Asturias apenas se aprecia una brecha de género en el uso de las TIC, si bien la desagregación por edad permite observar que, mientras las jóvenes hacen un uso similar o incluso mayor que los hombres, a partir de cierta edad se produce una importante brecha.

Las mujeres de las zonas rurales tienen mayores dificultades para acceder a las nuevas tecnologías y las de mayor edad se encuentran con más obstáculos que las jóvenes.

Actividades previstas

Es objetivo fundamental de estas subvenciones el fomentar que las entidades locales de menos de 20.000 habitantes introduzcan la perspectiva de género en las actividades que se desarrollan en los Servicios de Dinamización Tecnológica Local.

Se exige desde esta Administración a las corporaciones locales beneficiarias de estas subvenciones que incorporen la variable sexo en la prestación de los Servicios de Dinamización Tecnológica Local, así como indicadores específicos que permitan realizar análisis más complejos de la situación de las mujeres respecto a las tecnologías de la información y la Administración electrónica y conocer los factores determinantes de la situación de las mujeres rurales en este sector

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto de género

El objetivo principal de la iniciativa es introducir la perspectiva de género en las actividades que se desarrollan en los Servicios de Dinamización Tecnológica Local.

La obtención de más datos e información desagregada por sexo facilitará la toma de decisiones, tanto a las entidades locales, como al Gobierno regional, en relación con la situación de las TIC en Asturias y las medidas específicas a adoptar tendentes a la igualdad de oportunidades y reducción de la brecha de género.

Las actuaciones que se desarrollan desde los ayuntamientos contribuyen a reducir la brecha digital entre hombres y mujeres, sobre todo en edades avanzadas y en el mundo rural; por ejemplo, mediante la realización de cursos de formación específicos en TIC para mujeres, el fomento del uso de la Administración electrónica, etc

La Administración del Principado de Asturias, a través de diferentes Consejerías, utiliza estos Servicios para promocionar sus políticas destinadas a la igualdad de oportunidades debido a su cercanía a la ciudadanía, al estar implantados en todo el territorio asturiano.

Facilitar un mayor acceso de las mujeres del ámbito rural asturiano a las tecnologías de la información y las comunicaciones puede contribuir a mejorar su inserción laboral.

El enfoque social inclusivo desde una perspectiva de género en la financiación de las ayudas previstas para ayuntamientos y entidades locales con el fin de conocer/paliar, las deficiencias de las mujeres de la población rural en un aspecto sectorial clave como el que aquí se trata, se prevé que tendrá un impacto positivo en la cohesión social y en el impulso de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.