

**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. En el ámbito de la UE, se propugna también en nuestro Texto Constitucional 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 de 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, se constata la existencia en nuestra Comunidad Autónoma, de múltiples brechas de género, lo que supone que deberán evaluarse teniendo en cuenta la diferencia entre sexos; razón por la cual debe considerarse la perspectiva de género en su definición y aplicación. Por ello, con fundamento en el contexto jurídico, se asumió la incorporación de la perspectiva de género a los Presupuestos 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 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 del grado de pertinencia al género y la normativa.
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 presupuestos y la previsión de resultados. Este documento se incorporó al Proyecto de Presupuestos de 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 con 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 de la Administración del Principado de Asturias.

En la Resolución de 2 de junio de 2016 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, al igual que en el ejercicio anterior, el apartado 2.9. Informe de impacto de género. Dicho apartado hace referencia a 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, que señala la obligatoriedad de incorporar dicho informe a los programas presupuestarios y plantea que se determinarán los programas de gastos en los que se incorporará. Para ello, los centros gestores deberán remitir la información necesaria para elaborarlo.

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:

- Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
 - 313C Cooperación al Desarrollo
 - 323A Actividades y Servicios a la Juventud
 - 323B Promoción de la mujer. Igualdad de oportunidades
- Consejería de Hacienda y Sector Público
 - 121C Selección, formación y perfeccionamiento personal
- Consejería de Empleo, Industria y Turismo
 - 521A Telecomunicaciones y Sociedad de la Información
 - 322L Fomento del autoempleo y la economía social
- Consejería de Educación y Cultura
 - 421B Formación permanente del profesorado
 - 422A Educación Infantil y Primaria
 - 422C Educación Secundaria
 - 422D Universidades
 - 422E Educación especial y necesidades educativas especiales
 - 422P Apoyo a la acción educativa

- Consejería de Servicios y Derechos Sociales
 - 313A Prestaciones y Programas Concertados
 - 313M Planificación, Ordenación e Innovación Social
 - 313E Gestión de Servicios Sociales

- Consejería de Infraestructuras, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente
 - 433B Fomento de las actividades urbanísticas

SÍNTESIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN ASTURIAS (OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES)

POBLACIÓN

En Asturias, de cada 1000 habitantes hay 522 mujeres y 478 hombres. A medida que aumenta la edad, la proporción de mujeres respecto a la de hombres crece, de modo que entre la población de 85 y más años, por cada 1000 habitantes hay 699 mujeres y 301 hombres.

Por otro lado, la población asturiana está muy envejecida; en 2015 el índice de envejecimiento asturiano era el mayor de todas las comunidades autónomas españolas: 219,30. Este desajuste entre la población más mayor y la más joven se acentúa en el caso de las mujeres, entre las que por cada 100 niñas de menos de 15 años, hay en Asturias 265 mujeres de 65 o más años.

Este hecho está provocado por la mayor longevidad de las asturianas: su esperanza de vida al nacimiento en 2014 era de 85 años, y la de los asturianos, 79 años.

La mayor parte de la población asturiana, y por tanto también de la población femenina, se concentra en el centro de la región. Pero esos grandes desequilibrios por edad de los que hablamos, se concentran en el resto de comarcas; en Eo-Navia, Caudal o Narcea, por cada 100 niñas de menos de 15 años hay más de 350 mujeres de 65 o más. En estas comarcas, la salida de población femenina joven a otras zonas de la región o del país, agudiza el problema de relevo generacional.

En Asturias sólo el 4% de la población es extranjera. Se trata de población más joven que la española, y con menor desproporción por grupos de edad: por cada 100 niñas inmigrantes (menores de 15 años) hay 31 de 65 o más años. Las mujeres inmigrantes viven sobre todo en las comarcas de Oviedo y Gijón (71% del total). Por nacionalidad, 24 de cada 100 mujeres inmigrantes son rumanas; les siguen en frecuencia, a distancia, las brasileñas, marroquíes y colombianas.

Las asturianas cada vez son madres más tarde: en 2014 la edad media de la maternidad fue de 32,06 años. Además, la tasa de nupcialidad ha disminuido, y ha aumentado muy considerablemente la proporción de nacimientos de mujeres que no están casadas (37, 3% en 2014). Los nacimientos de madres solteras se concentran en primeros hijos/hijas, en mayor medida que en el caso de las casadas.

Los nacimientos de madres adolescentes descendieron en los últimos 5 años, si bien ha aumentado la tasa de fecundidad de chicas de 16 años de forma significativa.

La tasa de interrupciones voluntarias de embarazos en Asturias descendió desde 2012; sin embargo, debido al importante aumento que había experimentado entre 2009 y 2011, aún siguen estando por encima de la media nacional. Por edades, la mayor tasa se registra entre las mujeres de 20 a 24 años. La tasa de IVE en adolescentes descendió, pero sigue siendo superior a la de las mujeres adultas de entre 35 y 44.

En Asturias hay 74.500 mujeres que viven solas. De ellas, 42.500 tienen 65 o más años. En el caso de los varones, solamente 12.400 mayores de 65 viven en hogares unipersonales. Es decir, por cada 100 hombres mayores viviendo solos, hay 339 mujeres mayores en la misma situación.

También son mayoría las mujeres en los hogares con un solo adulto e hijos a cargo: en 2015 había 36.800 hogares monomarentales y 5.200 monoparentales en Asturias. Por edades, aunque la proporción de hogares encabezados por mujeres de más de 65 años ha disminuido desde 2013, aún son los más frecuentes: hay unos 13 mil hogares monomarentales de mujeres mayores de 65 años.

EDUCACIÓN.

El nivel educativo de las mujeres en Asturias es superior al de los varones, y también al de mujeres del conjunto estatal: tienen en mayor proporción nivel de estudios superiores terminados, y en menor proporción nivel de estudios inferiores a la segunda etapa de Educación Secundaria.

También las chicas presentaban menor nivel de abandono escolar temprano en relación a los chicos, estando aún lejos del objetivo del 10% marcado en la Estrategia Europa 2020. Habrá que prestar atención a este indicador en el futuro ya que en 2015 por primera vez las chicas han superado a los chicos en abandono temprano: 17,7 % frente a 16%.

Las mayores diferencias en educación entre mujeres y hombres persisten en la segregación por materias de especialización. Tanto en Ciclos Formativos de Formación Profesional, como en Bachillerato y en enseñanzas universitarias, las chicas concentran más su elección de especialización en un menor número de opciones. Como consecuencia, hay especialidades formativas que están fuertemente feminizadas. En las familias profesionales de Textil, confección y piel, Imagen personal, Servicios socioculturales y a la comunidad y Sanidad, la presencia de chicas supera el 80% del alumnado en Ciclos Formativos de Grado Medio. En el otro extremo, en Electricidad y Electrónica, Mantenimiento de Vehículos, Fabricación Mecánica, Mantenimiento y Servicios a la Producción, Edificación y Obra Civil, Madera y mueble, y Actividades marítimo-pesqueras las mujeres no llegan al 20% del alumnado.

En enseñanzas universitarias la presencia de mujeres supera a la de los hombres en términos generales, y en todas las ramas de especialización, a excepción de las disciplinas técnicas, donde no llegan al 30% del alumnado.

Entre el profesorado, a la segregación horizontal se une la segregación vertical. Las mujeres son mayoría en todos los niveles educativos en una proporción general de 2,5 por cada docente varón. Pero en Educación Infantil esta proporción llega a 25 profesoras por cada profesor. La presencia de hombres entre el profesorado va aumentando con el nivel educativo, y alcanza niveles paritarios en el Bachillerato, la Formación profesional y la Universidad, si bien en esta última categoría las mujeres rozan el 40%. La segregación vertical se observa tanto en enseñanzas no universitarias como en las universitarias: a medida que se avanza en la carrera docente universitaria, menor proporción de mujeres se encuentra, siendo necesario 6 profesoras titulares para que una consiga la Cátedra, mientras que entre los hombres hay un catedrático por cada 2,8 profesores titulares.

TRABAJO PRODUCTIVO

El mejor desempeño de las mujeres en la educación formal no tiene su correspondencia en el ámbito laboral.

Aunque el nivel de participación de las mujeres en el mercado laboral no ha dejado de crecer -con la sola interrupción del 2015, en que la tasa de actividad femenina descendió ligeramente-, aún está por debajo de la masculina: 47,5% frente al 55,6%. La brecha de género en esta tasa, no obstante, se ha ido reduciendo en los últimos 14 años, llegando en 2016 a su mínimo en ese intervalo: 8,11 puntos. Por edades, solamente entre los 16 y 19 años la tasa de actividad femenina supera a la masculina; en las edades de mayor participación en el mercado laboral de hombres y mujeres (entre los 25 y 54 años) es cuando la diferencia entre sexos es máxima. Respecto al nivel educativo, mientras que a las mujeres jóvenes de entre 25 y 34 años, éste no parece influir mucho en su participación en el mercado laboral, sí se aprecian diferencias en las mujeres más mayores, de modo que a mayor nivel educativo, mayor tasa de actividad laboral.

En cuanto al empleo, la tasa femenina aumenta de manera continua desde 2013, tras superar la caída que acompañó a la crisis. Pero de nuevo la tasa de empleo de las mujeres asturianas sigue por debajo de la de los hombres, si bien las diferencias entre ambas se reducen: la brecha de género en el empleo en Asturias alcanzó también el mínimo en 2016, situándose en 5,92 puntos. Por edad, solo entre los 16 y 19 años las mujeres tienen mayor tasa de empleo que los hombres.

En cuanto al desempleo, el perfil de su evolución en los últimos 14 años difiere del de la actividad y el empleo. Las tasas de paro femeninas y masculinas aumentaron fuertemente desde 2008 hasta 2013, para después iniciar un descenso menos acusado; en 2016 se ha apreciado un repunte del paro masculino, pero solo una ralentización en el ritmo de descenso del paro femenino, lo que ha provocado que por primera vez en la serie 2002-2016, la tasa femenina sea menor que la masculina: 18,9% frente a 20,1%. En el caso del desempleo, la relación inversa entre éste y el nivel educativo es muy clara. Pero a la par, el nivel de estudios protege menos a las mujeres frente a situaciones de desempleo que a los hombres: en 2014 la tasa de paro de las mujeres con estudios superiores era 11,8 puntos porcentuales menor que la de las mujeres con nivel de ESO o inferior, mientras que en los asturianos esta diferencia era de 15,1 puntos.

En cuanto a las características del empleo en Asturias, en 2015 el 91,4% de las mujeres trabajaban en el sector servicios, por lo que las condiciones laborales de este sector determinan las condiciones de trabajo de las asturianas. Del total de mujeres con empleo en Asturias, las ocupaciones más frecuentes se concentran en los servicios de restauración, servicios personales, de protección y venta. Los hombres diversifican más su ocupación, siendo los más frecuentes los trabajos cualificados de la construcción e industria manufacturera y los servicios de restauración, personales, de protección y vendedores.

De nuevo nos encontramos con una segregación horizontal, con una fortísima masculinización del empleo en la industria y la construcción, y una mayor paridad en la agricultura y servicios. Por ocupaciones, también hay diferenciación entre sexos: las ocupaciones elementales y las de oficina son las más feminizadas, con cerca de un 69% de mujeres del total de empleados.

La precariedad laboral se ceba en mayor medida en las mujeres. En primer lugar, el 78% de las personas con contrato a tiempo parcial en Asturias son mujeres, de forma que de 100 asturianas con empleo, 22 tienen empleo a tiempo parcial; en el caso de los hombres, de cada 100 empleados, sólo 6 están en la misma circunstancia. No hay tanta diferencia en la duración de los contratos laborales: el porcentaje de asalariados con contratos indefinidos en 2015 era similar al de asalariadas rondando ambos el 75%.

En cuanto a las condiciones laborales de la juventud asturiana, y tomando como población a la comprendida entre 16 y 29 años, la sobrecualificación y la temporalidad afectan más a los chicos que a las chicas, pero en cualquier caso ambos alcanzan valores muy altos (alrededor del 62% de sobrecualificación y 55% de temporalidad). Pero el

tiempo medio de antigüedad en las empresas es menor en el caso de las mujeres jóvenes que en el de los hombres (27,8 meses ellas y 34 meses ellos). La ocupación a tiempo parcial afecta ya más a las chicas. Como resultado, aunque las asturianas jóvenes se emancipan en mayor proporción que los jóvenes (casi diez puntos de diferencia), el esfuerzo económico que tienen que realizar ellas para la adquisición de una vivienda en propiedad es mayor que la que realizan ellos.

Por último, una gran diferencia entre mujeres y hombres en el ámbito laboral se produce en la remuneración: los últimos datos disponibles (2014) sitúan la brecha salarial en Asturias en 27,33 puntos porcentuales, lo que significa que, en promedio, las asturianas deben trabajar 2 horas y 11 minutos más que sus compañeros, sobre la base de una jornada de 8 horas, para obtener el mismo salario. La máxima diferencia en los salarios se produce entre los 35 y 44 años. Por otro lado, la brecha salarial en los contratos de duración indefinida es casi el doble de la de los contratos de duración determinada, lo que indica que la diferencia salarial por antigüedad y los complementos asociados a la progresión en la carrera profesional, pueden estar penalizando a las mujeres en sus salarios. Por último, la brecha salarial es mayor cuanto menor sea el nivel de cualificación de la ocupación.

La mayor dificultad de las mujeres en el acceso a la actividad laboral, al empleo, y la mayor parcialidad y menor duración de las relaciones laborales, se traducen en diferencias en las prestaciones asociadas a la vida laboral: la de desempleo y las prestaciones contributivas. Las desempleadas asturianas acceden en menor proporción que los desempleados (27,1% y 34,41%) a la prestación por desempleo, y su cuantía media es menor: 3.554 euros frente a los 4.517 medios anuales. En el caso de la prestación por jubilación, la brecha sube hasta 51,55 %

TRABAJO REPRODUCTIVO

Uno de los factores que más influyen en las desigualdades de mujeres y hombres en el mercado laboral, es la desigualdad que se da en los trabajos de cuidados, en las tareas de sostenimiento de la vida cotidiana y de la atención a menores y a personas dependientes. El 93% de las asturianas realizaban tareas de este tipo según la última Encuesta de Empleo del Tiempo, frente al 68% de los asturianos. En promedio, la distribución horaria de trabajo productivo/trabajo reproductivo era: 8/2 en los varones y 6/4 en las mujeres. En 2013 el 49% de las mujeres y el 29% de los hombres en Asturias declaraban ocuparse en solitario del cuidado de personas dependientes, y el 8,7% de ellas y el 0,9% de ellos se ocupaban solos del cuidado de los menores de 15 años.

SALUD

Los estilos de vida y consumo, el trabajo y la atención en el sistema sanitario, son determinantes de la salud y están atravesados por el género.

Según la III Encuesta de Salud en Asturias, las mujeres se alimentan de forma más adecuada, pero hay un problema de bajo peso en las jóvenes. Ellas, en promedio, hacen menos ejercicio físico y duermen menos tiempo con menor descanso, y consideran menos satisfactoria su vida social, contando con menos apoyos y menos tiempo propio.

Fuman menos mujeres que hombres en Asturias, pero entre la juventud hay más chicas que chicos fumando diariamente, si bien la moderación en el consumo también es mayor entre ellas. En cuanto al alcohol, ha aumentado el consumo entre las mujeres en relación a encuestas pasadas, aunque en todas las edades declaran consumos menores que los hombres. No obstante, es en el consumo de fin de semana en el que ambos sexos se igualan (37,3% ellos y 36,3% ellas). El mayor problema en el uso de sustancias de las asturianas se produce con los medicamentos, sobre todo hipnosedantes: el 20,5% de las asturianas y el 7,8% de los asturianos declaran haber consumido alguna de estas sustancias en los últimos 12 meses, básicamente por prescripción médica. Las

diferencias en el consumo diario aumentan, presentando las mujeres una prevalencia tres veces mayor que la de los hombres.

En cuanto a la salud sexual y reproductiva, mujeres y hombres refieren un uso relativamente alto de preservativos en las relaciones con parejas no estables. Por otro lado, un importante porcentaje de mujeres acude a revisiones ginecológicas (el 60% con periodicidad anual), pero se detecta una sobreutilización de mamografías.

La mayor esperanza de vida de las mujeres hace que la mortalidad sea mayor en los hombres, pero que ellas tengan más problemas de salud crónicos que generan dolor y limitaciones para la vida. Entre los asturianos, en 2014 la principal causa de muerte fueron los tumores (33,4%), y entre las asturianas, las enfermedades del sistema circulatorio (35,5%). La tasa de suicidios es menor entre las asturianas que entre los hombres, pero en ambos casos son sensiblemente más altas que las tasas españolas.

Las mujeres tienen peor opinión sobre su estado de salud y presentan más problemas, sobre todo relacionados con el dolor, la ansiedad y la depresión. Estas diferencias no pueden dejar de estar relacionadas con la sobrecarga de responsabilidades y tareas que las mujeres refieren, acrecentadas durante la crisis, y que provocan un malestar que muchas veces acaban siendo catalogadas como ansiedad o depresión, derivando en tratamientos farmacológicos.

En cuanto a la salud laboral, aunque los accidentes en jornada laboral afectan más a hombres que a mujeres (debido a la masculinización de sectores de mayor riesgo como la industria y la construcción), los accidentes in itinere son padecidos por más mujeres que hombres. El índice de incidencia de este tipo de accidentes en 2015 fue de 530 mujeres accidentadas in itinere por cada 100.000 trabajadoras, frente a 337 en el caso de los hombres. Además, la incidencia en las mujeres ha experimentado un aumento del 40,6% desde 2009, lo que es preocupante. Respecto a las enfermedades profesionales, la mayor movilidad laboral de las mujeres, con más entradas y salidas del mercado laboral, hace que se dificulte el reconocimiento de la relación causa efecto en enfermedades de origen laboral. En 2015 se declararon 221 enfermedades profesionales de hombres y 216 de mujeres. Los principales agentes causantes en ambos sexos fueron los físicos; sin embargo, se aprecia mayor número de enfermedades debidas a agentes biológicos, así como enfermedades de la piel, en mujeres que en hombres.

BIENESTAR SOCIAL

El importante envejecimiento de las mujeres asturianas y el impacto de la crisis hacen necesaria una amplia cobertura de recursos sociales.

Respecto al Salario Social Básico, se ha incrementado el número de personas perceptoras del mismo, que son mayoritariamente de origen español; el 61% son mujeres y tienen personas a su cargo en mayor proporción que los hombres perceptores: un 34,21% de mujeres y un 51,96% de hombres, titulares del Salario Social Básico, vivían en hogares unipersonales. La edad media de los titulares, sean mujeres u hombres, estaba en los 48 años en 2014.

Respecto a las pensiones no contributivas, son cobradas mayoritariamente por mujeres, tanto las de jubilación como las de invalidez, si bien desde 2009 se observa una disminución del número de perceptoras. En 2014 había en Asturias 3.617 mujeres y 1.122 hombres que recibían la pensión no contributiva de jubilación, mientras que la pensión de invalidez la percibían 2.458 mujeres y 2.103 hombres.

El mayor envejecimiento de la población femenina en Asturias, unido al número de mujeres mayores que viven solas, al de hogares monomarentales, y combinado con el menor nivel de acceso a recursos económicos vía salario y prestaciones, hace que los recursos sociales públicos sean especialmente importantes para garantizar un acceso al bienestar de las mujeres. Esto es así, no sólo por las propias mujeres mayores, sino por las personas que se

encargan de su cuidado en el ámbito familiar, y que de nuevo son mayoritariamente mujeres. Es en este sentido en el que se detecta una importante necesidad de recursos.

A pesar de ser una comunidad tan envejecida, Asturias ocupa el décimo puesto entre las comunidades autónomas españolas en la relación de solicitudes/población de valoración para el acceso a las prestaciones de dependencia¹, lo que puede ser indicador del gran esfuerzo realizado por las familias para cuidar de sus mayores. Además, en Asturias el porcentaje de prestaciones para el cuidado de personas dependientes en el hogar está por encima de la media nacional. Del total de solicitudes realizadas en 2015 (33.308), se reconocieron un 73,04% con derecho a prestación, cifra por debajo de la media estatal.

Respecto al Servicio de Ayuda a Domicilio, del total de de personas que recibió dicho servicio en 2014, dos terceras partes eran mujeres, y el 55% eran mujeres de más de 80 años.

Respecto a las soluciones habitacionales, entre 2009 y 2011 disminuyó de forma importante la proporción de mujeres entre las personas usuarias de Centros de Día, pasando del 72% al 60%. En cuanto a los Centros Residenciales, de las 5.170 personas que vivían en alguno de estos centros en Asturias en 2014, el 69% eran mujeres; este porcentaje aumenta, lo que es más llamativo frente a la reducción de la presencia de mujeres en los Centros de Día. Se hace necesaria observar la evolución de este dato.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia contra las mujeres es la manifestación más extrema de las desigualdades de género. Es decir, cualquier acto de violencia de género se apoya en un lecho de múltiples desigualdades, y tiene la capacidad de generar más desigualdad.

La dificultad de hacer un diagnóstico sobre violencia de género radica en dar una adecuada medida de ésta, no solo por la dificultad de detectarla, sino porque cualquier dato oculta una serie de implicaciones psicosociales de las que es muy complejo dar cuenta exacta. Toda violencia de género es psicológica, y en ocasiones, además, es física.

Respecto a la atención sanitaria que se da a las mujeres víctimas en Asturias, se observa una disminución continua de la tasa de partes de atención desde 2009 hasta 2014 (último año para el que contamos con datos). En ese año hubo 450 partes/registros, correspondientes a 425 mujeres. De ellos el 65,6% se registraron en Atención Primaria, y el resto en Atención Hospitalaria.

La tasa de incidencia (número de partes/registros por cada 1000 mujeres) fue de 0,9 para el conjunto regional. Pero hay grupos de edad donde esta tasa aumenta. Las máximas corresponden a las mujeres de entre 25 y 34 años de edad. Entre las adolescentes de 14 a 19 años la tasa fue de 1 por mil, una cifra nada desdeñable y superior a la correspondiente a mujeres de 50 o más años.

En cuanto a la relación de las mujeres con la persona agresora, en el 70% de los partes/registros, el causante era el compañero íntimo de la mujer (novio, marido o pareja), y el 21,8% el excompañero (exnovio, exmarido o expareja). En el grupo de adolescentes, de los 21 partes o registros, en 14 (76%) el agresor era la persona identificada como compañero o excompañero íntimo, mientras que en 3 casos la agresión fue causada por el padre o padrastro de la víctima.

¹ Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia de 2006

En cuanto a las Áreas Sanitarias de Asturias, el Área VIII (correspondiente a la comarca del Nalón) sigue teniendo la tasa de partes más alta de todas, si bien en 2014 es igualada por el Área II (Narcea), ambas con una tasa de 1,4 por cada mil mujeres. El Área V, Gijón, les sigue con una tasa de 1,3, y la III (Avilés) con 1,2.

A pesar de la caída en los índices de incidencia de partes por violencia de género en el sistema sanitario, el número de denuncias desde 2012 se mantenía en valores estables fluctuando entre 2.400 y 2.500 al año. En 2015 sí se ha observado una caída del 5%, registrándose 2.359 denuncias. En términos relativos también se ha producido una disminución en la tasa de denuncias interpuestas en el último año, pasando de 43,80 a 42,96 (denuncias por cada 10.000 mujeres)

Respecto a las Órdenes de Protección, desde 2013 el número de órdenes concedidas ha aumentado muy significativamente, experimentando un crecimiento de 63%. Sin embargo, aunque las solicitudes admitidas a trámite también han aumentado en el mismo período, lo han hecho un 11%, una proporción mucho menor. Por este motivo, en los últimos tres años también ha crecido llamativamente la proporción de solicitudes de alejamiento que han terminado en la adopción de la orden de alejamiento. Tan es así, que por primera vez desde 2007, el porcentaje de órdenes adoptadas respecto a las solicitudes admitidas en Asturias ha superado al correspondiente porcentaje del conjunto nacional (60% frente al 57% estatal)

En cuanto al Servicio Telefónico de Atención y Protección para Víctimas de Violencia de Género (ATENPRO), el número de atenciones registradas en este sistema en Asturias se mantiene dentro de unos límites estables entre las 400 y 500 llamadas desde 2010, tras un constante aumento en el periodo 2006-2009. En términos relativos, el porcentaje que representan las llamadas realizadas dentro de Asturias respecto al total nacional ha ido disminuyendo desde 4,45% en 2006 a 3,81% en 2015.

En lo que se refiere a la Red de Casas de Acogida, tras un periodo de descenso, desde 2012 se viene registrando un paulatino aumento de mujeres y familiares acogidos: desde ese momento y hasta 2015 el número de personas usuarias de la Red creció un 13,3%. En 2015 se acogieron a 178 mujeres y 161 hijos e hijas.

Por último, en 2015 murieron 3 mujeres por violencia de género, el número más elevado desde 2010, año en el que los asesinatos fueron 5. En total, desde 2005, las muertes han sido 20, habiendo quedado huérfanos 6 menores por el asesinato de sus madres. Desde 2013 el balance es el siguiente: 4 mujeres asesinadas, así como dos menores, y un caso en investigación.

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La utilización de las TIC por parte de las mujeres asturianas ha venido siendo algo menor que la de los hombres, aunque las mujeres jóvenes hacen una utilización similar, siendo en las mayores en las que se encuentran diferencias.

A mayor nivel de estudios también se aprecia una mayor utilización de las TIC. En la enseñanza superior (FP de Grado Superior, Diplomaturas, Licenciaturas y Grados) se supera el 80% de utilización semanal de Internet; aunque en FP aún los hombres la utilizan en mayor medida, desapareciendo prácticamente estas diferencias en las otras enseñanzas superiores, llegando al 100% de uso.

Estos datos proceden de la encuesta que anualmente realiza el INE y que señalaba un uso creciente de las TIC por parte de ambos sexos. Sin embargo, en la de 2016 se ha observado un pequeño descenso de utilización de las mujeres, tanto de Internet con periodicidad semanal, como de compras por este medio.

313C COOPERACIÓN AL DESARROLLO

1. Descripción y objetivos del Programa.

La igualdad entre hombres y mujeres es, además de un derecho humano indiscutible, es uno de los principios de la política asturiana de cooperación al desarrollo, recogido en la Ley del Principado de Asturias 4/2006, de 5 de mayo, de cooperación al desarrollo.

Las iniciativas y actuaciones que se lleven a cabo en materia de cooperación al desarrollo han de tener como objetivo fundamental contribuir a la erradicación de la pobreza estructural y al desarrollo humano sostenible, con una perspectiva transformadora y desde un enfoque de derechos.

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 para el desarrollo.

Diagnóstico de situación.

Hay grandes dificultades para conocer la situación de las mujeres en distintos países por la falta de información.

De los datos disponibles podemos destacar que en Asia occidental, África septentrional y Asia meridional el porcentaje de mujeres que trabajan en sectores no agrícolas no llegan al 20% (40% en el mundo). Y a nivel mundial el 53% de mujeres trabajan en empleos vulnerables, llegando esta cifra a 80% en Asia Meridional y África Subsahariana.

En el ámbito educativo, a pesar de los pasos dados en los países en desarrollo para expandir el acceso a la enseñanza primaria, la probabilidad de empezar la escuela y finalizar esta enseñanza es menor para las niñas. Existe un mayor riesgo de no finalizar la enseñanza secundaria por los matrimonios y maternidades tempranas, lo que condiciona sus posibilidades de desarrollo y autonomía.

En el apartado de salud sexual y reproductiva, aunque la mortalidad materna ha descendido a la mitad desde 1990, una buena atención en el embarazo es fundamental para la salud y la supervivencia de las madres y las criaturas, pero sólo la mitad acuden al menos a una visita a profesionales sanitarios en el embarazo. Además a pesar de que ha descendido la tasa de nacimientos de madres adolescentes, esta es aún alta en África, América Latina y el Caribe y el problema se ve incrementado por tener que enfrentar mayores problemas para acceder a servicios de salud reproductiva.

Por otro lado, el impacto del VIH en África subsahariana es muy importante, pero sólo el 28% de las jóvenes tiene conocimiento sobre la transmisión de este virus. Solo el 30% de las mujeres dicen que sus parejas han usado preservativo. Las mujeres infectadas y las viudas son rechazadas y desalojadas de sus casas y sus tierras.

Respecto a la violencia contra las mujeres, aún en muchos países se justifica que un hombre golpee a su mujer. Además, las actitudes discriminatorias en el sistema judicial, la policía e incluso el personal sanitario, son una verdadera barrera para que las mujeres denuncien. El personal femenino en la policía solo llega a un 9%. Con las violaciones ocurre algo similar, siendo muchas veces las mujeres las acusadas por estas agresiones. En los países en conflicto las violaciones suelen ser generalizadas hacia niñas y mujeres, siendo estas utilizadas como armas de guerra.

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.
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. Tender de forma consensuada, planificada, progresiva y coherente, a una concentración geográfica de las intervenciones llevadas a cabo por la Agencia Asturiana de Cooperación al Desarrollo.
4. Desarrollar un modelo de intervención en el ámbito de la Acción Humanitaria que sea coherente con el resto de prioridades definidas en la "Estrategia Asturiana de Acción Humanitaria" y que contribuya a salvar y proteger vidas, atender necesidades básicas e inmediatas de las poblaciones afectadas por desastres y conflictos y promover sus derechos, desde una perspectiva de reducción de la vulnerabilidad y fortalecimiento de capacidades, con incorporación del enfoque de género.
5. Hacer partícipe al conjunto de la sociedad asturiana de la problemática del empobrecimiento y del subdesarrollo, sus causas y de los medios que están a su alcance para combatirlas. Igualmente en lo que se refiere a 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.
6. 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.
7. 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 debidas a 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).

Por último y en relación al empleo se espera un incremento del número de actividades emprendidas por mujeres por medio de microcréditos, que les permitan la independencia económica y la mejora de sus condiciones de vida y la de sus criaturas.

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, así como la prevención y sensibilización social en la erradicación de la violencia de género.

Se gestiona por el Instituto Asturiano de la Juventud (en adelante IAJ), órgano desconcentrado de la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud. Para realizar esta labor cuenta con la colaboración y participación de otros departamentos de la Administración del Principado de Asturias, del Estado, Corporaciones Locales, 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.

La población juvenil entre 15 y 29 años representa el 12,28% de la población total de Asturias, con una ligera mayoría de varones sobre mujeres, que representan el 49,07%.

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, consultas de la RAIJ o préstamos del Centro Regional de Documentación. 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, si 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 los jurados y órganos colegiados.
- Continuar con la realización de acciones que promuevan marcos igualitarios de carácter genérico en normas y convocatorias.
- Promover entre las administraciones, instituciones y asociaciones actividades dirigidas a propiciar la igualdad de género: convenios, acuerdos, reuniones, jornadas, así como actividades de investigación y estudios.
- 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.

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 2017, dirigidas de manera específica a la población juvenil es la siguiente:

Población usuaria (15-29 años)	Totales	% por sexo
Varones	65.770	50,93%
Mujeres	63.367	49,07%

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 a través del Observatorio creado a tal fin 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.

323B PROMOCIÓN DE LA MUJER. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. Descripción y Objetivos del Programa

Los objetivos del programa están íntegra y específicamente dirigidos a financiar la integración real y efectiva de la igualdad de oportunidades (IO) entre mujeres y hombres y al desarrollo de un conjunto de actuaciones dirigidas a la erradicación de las distintas formas de violencia de género.

Todas las actuaciones se vinculan con el derecho a la igualdad y no discriminación establecido en el marco legal y con un enfoque de género. Todas las medidas y las 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.

Por otra parte, el objetivo general de este programa es impulsar y desarrollar la aplicación transversal del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, mejorando la respuesta social ante situaciones discriminatorias y de atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género.

Los objetivos específicos de este programa presupuestario se vinculan directamente con los establecidos en el II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias 2016-2019 (PEIPA); y las actividades que está previsto desarrollar con cargo al mismo, durante 2017, contribuyen al desarrollo de un elevado número de las medidas establecidas en él. En lo referente a la violencia de género se vinculan también con el Pacto Social contra la Violencia sobre las Mujeres del Principado de Asturias. Igualmente se vinculan al desarrollo del Pacto demográfico.

Se gestiona por el Instituto Asturiano de la Mujer, perteneciente a la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud, de la Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana. Coordina las actuaciones de las Unidades de Igualdad de los Organismos y Consejerías de Principado de Asturias.

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).
- 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)

- Ley del Principado de Asturias 2/2011, para la igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género.
- II PEIPA 2016-2019
- Pacto Social contra la Violencia sobre las Mujeres del Principado de Asturias
- Pacto demográfico
- Resolución de 2 de junio de 2016, 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 2017. (BOPA de 6 de julio de 2016)

Diagnóstico de situación.

Las desigualdades entre mujeres y hombres aun perviven y suponen una situación de inequidad que es necesario revertir. Como se puede comprobar en el análisis de situación del Observatorio de la Igualdad del Instituto Asturiano de la Mujer, la desigualdad se produce en ámbitos tan variados como el empleo, en la representación del liderazgo, la educación, la salud, la participación política, el uso de las nuevas tecnologías, y tiene su máxima expresión en la violencia de género. Persistiendo además, la brecha salarial y una desigual distribución de las responsabilidades familiares y domésticas.

Por otra parte, existen ámbitos del sector público donde los datos sobre la presencia de mujeres en el poder, o en el acceso a los recursos no han experimentado una mejora.

El IAM ha procedido al diagnóstico de la situación en el marco de las actuaciones previstas en el PEIPA y en el Pacto Social contra la violencia sobre las mujeres del Principado de Asturias.

Las prácticas discriminatorias asociadas a distintos factores, se manifiestan en amplios sectores de población, con especial incidencia en las mujeres, dando así lugar a la discriminación múltiple: discapacidad, mujeres mayores de 65 años, víctimas de la pobreza y exclusión social, mujeres inmigrantes, y discriminación en población gitana, que afecta en mayor grado a las mujeres.

Por lo que se refiere a la política de igualdad de género en la Cooperación el PEIPA, apoya medidas para la transversalidad del enfoque de género y actuaciones específicas para reducir las peores formas de discriminación contra las mujeres y las niñas.

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 el pasado año fueron atendidas en los centros asesores de la mujer 2.057 mujeres por esta problemática. Por otro lado, en la Red de casas de acogida del Principado de Asturias ingresaron un total de 340 personas entre mujeres y menores a su cargo.

Así pues, a pesar de los avances considerables que se han producido en los últimos años, los roles de género persisten, y es necesario seguir implementando medidas a favor de la igualdad.

Actuaciones previstas

El Instituto Asturiano de la Mujer (IAM) pondrá en marcha, a lo largo de 2017, las actuaciones que se recogen a continuación. Muchas de estas actuaciones tienen un carácter transversal y contribuyen al desarrollo y cumplimiento de las medidas concretas.

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 con los objetivos identificados en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Principado de Asturias, y también en el Pacto Social contra la Violencia sobre las Mujeres del Principado de Asturias.

Actuaciones transversales:

1. Desarrollo del II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Principado de Asturias.
2. Promocionar la igualdad de género y sensibilizar a la ciudadanía para una sociedad igualitaria.
3. Reforzar la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las actuaciones y en todas las fases de intervención de los centros gestores.

Actuaciones específicas:

MEDIDAS PLAN ESTRATEGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

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 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, de la atención directa a mujeres de colectivos especialmente vulnerables y del deporte.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.

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

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 programas destinados al alumnado y familias que incluyan la perspectiva de género.

Medida 2. Promover acciones de educación para el desarrollo, orientadas a una transformación social hacia la equidad de género.

Medida 3. Participación del organismo de igualdad en charlas, jornadas y talleres en Centros Educativos

OBJETIVO ESTRATEGICO 3.2

Medida 1. Elaboración de Guía didáctica sobre capacidades de comunicación con perspectiva de género. Jornadas y acciones de sensibilización sobre coeducación.

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 2. Difusión de las acciones y programas de igualdad del Principado de Asturias en el ámbito universitario.

Medida 3. Apoyo al Master de Género de la Universidad de Oviedo.

Medida 4. Apoyo a la realización de prácticas universitarias y de formación profesional en la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud.

OBJETIVO ESTRATEGICO 4.1

Medida 1. Incorporar los fondos bibliográficos del Instituto Asturiano de la Mujer a CABIRIA, el 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 5. Composición equilibrada en la designación de miembros de comisiones de Valoración y jurados del programa Cultura Aquí.

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

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 2. Elaboración de una nueva Estrategia contra la Brecha Salarial del Principado de Asturias.

Medida 3. Asesoramiento a PYMES y Corporaciones Locales en planes y medidas de igualdad en la empresa.

Medida 4. Convocatoria anual de la Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad, difusión de la misma y acto de entrega público del distintivo.

Medida 5. Campañas sobre Responsabilidad Social y Creación de Valor dirigidas a las empresas y consumidores/as.

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.

Medida 8. Atención especial a la salud laboral con perspectiva de género, con especial atención a las mujeres inmigrantes.

OBJETIVO ESTRATEGICO 2.1

Medida 1. Programa de Mentoras para la mejora de capacidades para el empleo y el autoempleo a través de la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias. Especial atención a las víctimas de violencia de género.

Medida 2. Formación en Dirección y Liderazgo, dirigido a mujeres con alto potencial para que puedan alcanzar los puestos más altos de responsabilidad en las empresas de la región.

Medida 3. Creación un lobby empresarial con las asociaciones de empresarias para alinear objetivos comunes y reforzar el papel de las mujeres empresarias en Asturias.

Medida 4. Poner en marcha el programa “De Autónoma a Empresaria”, crecimiento y consolidación empresarial

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.

Medida 7. Visibilización a las mujeres empresarias en los medios de comunicación.

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 2.2.

Medida 1. Servicio de apoyo, asesoramiento y acompañamiento para estudiar las posibilidades de poner en marcha las ideas empresariales.

Medida 2. Acciones formativas tanto para la iniciación de la actividad empresarial como para la adquisición de las mejores prácticas de gestión.

Medida 3. Proyecto “PosicionA”, un programa de apoyo para realizar la estrategia comercial de los negocios liderados por mujeres que inician su actividad empresarial.

Medida 4. Creación en el edificio de la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias espacios de coworking y networking empresarial.

Medida 5. Disminución la brecha de participación de las mujeres en el sector industrial y actividades empresariales donde están subrepresentadas. Programa “Matilda”.

Medida 6. Avance de programas pioneros de servicios de proximidad con la participación de los agentes sociales y tercer sector, económicamente viables y de impacto social.

Medida 7. Potenciación de la profesionalización y dignificación de los empleos asociados a labores tradicionalmente femeninas, apoyando a empresas y trabajadoras de estos sectores con formación e información, campañas de sensibilización, trabajo con sindicatos y empresas para garantizar unos convenios justos, etc.

Medida 8. Especial hincapié en las fórmulas de economía social y colaborativa en la programación de la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias.

OBJETIVO ESTRATEGICO 2.3

Medida 1. Apuesta por la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias.

OBJETIVO ESTRATEGICO 3.

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 género.

OBJETIVO ESTRATEGICO 4.

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 y colaboraciones con otros actores del mundo rural.

Medida 6. Colaboración entre el IAM y la Dirección General de Desarrollo Rural y Agroalimentación Local para la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y difusión del Programa de Desarrollo Rural 2014-2020.

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 11. Adoptar medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres a la titularidad o cotitularidad de las explotaciones familiares agrarias.

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

Medida 13. Apoyar a la instalación de mujeres en la actividad agraria ya sea a tiempo parcial o en explotaciones de titularidad compartida.

Medida 14. Impulsar el movimiento cooperativo y otras formas de asociacionismo de agricultoras y ganaderas en el medio rural.

EJE 3**OBJETIVO ESTRATEGICO 1.**

Medida 2. Impulso y mejora de la coordinación entre Salud, Servicios y Derechos Sociales e Instituto Asturiano de la Mujer en el desarrollo del Proyecto de Atención a las Personas Cuidadoras y fomentar la corresponsabilidad familiar y social.

EJE 4**OBJETIVO ESTRATEGICO 1. 1**

Medida 1. Campañas Institucionales del 25 N, Día Internacional contra la violencia sobre las mujeres.

Medida 2. Visibilización de los menores como víctimas de la violencia machista, a través del Programa Monstruo.

Medida 3. Organización y colaboración en jornadas y actividades de sensibilización, especialmente por la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud del Principado de Asturias.

Medida 4. Elaboración de folletos para la información de recursos y prevención.

Medida 5. Sensibilización en materia de mutilación genital femenina, matrimonios forzados u otras prácticas análogas atentatorias contra la mujer.

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

Medida 8. Difusión del Pacto Social contra la Violencia sobre las Mujeres del Principado de Asturias y búsqueda de nuevas adhesiones al mismo.

Medida 9. Difusión de la Guía para Profesionales de Recursos en materia de violencia de género del Principado de Asturias.

Medida 10. Impulso y ampliación de las políticas de prevención a través del IAM.

OBJETIVO ESTRATEGICO 1. 2

Medida 1. Difusión de la igualdad y del concepto de violencia machista a través de los portales temáticos del Principado de Asturias.

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 7. Formación a los profesionales en materia de mutilación genital femenina, matrimonios forzados u otras prácticas atentatorias contra la mujer.

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

Medida 10. Intercambio de experiencias en materia de violencia machista e igualdad con otros ámbitos institucionales.

OBJETIVO ESTRATEGICO 1. 3

Medida 1. Constitución de un grupo de trabajo: “La Violencia Machista en los Medios de Comunicación Asturianos”.

Medida 2. Impulso de un protocolo específico contra la Violencia Machista y a favor de la igualdad en la RTPA.

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

Medida 4. Premios y reconocimientos al mejor tratamiento informativo y divulgativo de la violencia machista y la igualdad.

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

Medida 6. Colaboración con la Asociación Asturiana de la Publicidad en la promoción de buenas prácticas y tratamiento de la violencia machista.

Medida 7. Programa de detección de micromachismos y control de la imagen que se ofrece de las mujeres en la televisión pública.

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 2. Formación a los profesionales de los Servicios de Atención Telefónica (112), Centros Asesores y Red de Casas de Acogida.

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.

Medida 5. Información a las mujeres sobre los comportamientos previsibles en los agresores.

Medida 6. Información sobre autoridad y gestión del riesgo. Especial atención a los momentos de separación y divorcio.

Medida 7. Colaboración con Instituciones Penitenciarias en los programas realizados con los maltratadores.

Medida 8. Especial atención a aquellas mujeres que, por venir de otros países o formar parte de otras etnias pueden encontrarse en situación de mayor vulnerabilidad.

Medida 9. Recepción de quejas y sugerencias por el Instituto Asturiano de la Mujer a través de su unidad de coordinación contra la Violencia de Género y derivación a los recursos pertinentes.

OBJETIVO ESTRATEGICO 2.2

Medida 1. Apoyo integral a las mujeres 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 y personas a cargo a través del mantenimiento e impulso de la Red de Casas de Acogida del Principado de Asturias.

Medida 3. Especial atención a víctimas con necesidades especiales, como personas con discapacidad o inmigrantes a través de la Red de Casas de Acogida del Principado de Asturias.

Medida 6. Programa de lucha contra la trata con fines de explotación sexual.

Medida 9. Programas de Atención a mujeres víctimas de violencia sexual.

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

Medida 11. Elaboración de un Protocolo de Actuación Interinstitucional en caso de asesinato de mujeres por violencia de género.

Medida 16. Elaboración de informes de reconocimiento de situación de violencia de género por la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud previos a la denuncia para acceso a los recursos pertinentes.

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 4. Intercambio de buenas prácticas con otras Comunidades Autónomas.

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.

Medida 7. Decreto de Regulación del Observatorio Permanente contra la Violencia de Género del Principado de Asturias.

Medida 8. Protocolo de coordinación a nivel local para la actuación conjunta en violencia de género desde los recursos especializados en juventud.

OBJETIVO ESTRATEGICO 4

Medida 1. Control, seguimiento y evaluación del Pacto Social contra la Violencia sobre las Mujeres del Principado de Asturias.

Medida 2. Promoción y difusión de los acuerdos y e informes elaborados por el Observatorio Permanente contra la Violencia de Género.

Medida 3. Análisis y auditoría de cada feminicidio a través del Observatorio Permanente contra la Violencia de Género.

Medida 4. Elaboración y seguimiento de informes de situación por parte de la de la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud.

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 del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud.

Medida 7. Colaboración con el SADEI y el Instituto Nacional de Estadística en la creación y explotación de registros socio-económicos en la materia.

3. Valoración del Programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

Se prevé un impacto positivo. Las acciones que se desarrollen en el ejercicio 2017, al amparo del programa presupuestario 323B contribuirán a la consecución de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres. El presupuesto del IAM busca que todas sus actividades, y por tanto los recursos destinados a ellas, sean coherentes con la política de igualdad de género y de promoción de la mujer seguida por el Gobierno del Principado de Asturias. El impacto positivo se refleja en la totalidad de las actuaciones dirigidas a áreas y colectivos señalados en la Ley de Igualdad y en el Plan Estratégico; debiendo destacarse el gasto en igualdad de oportunidades que

respectivamente se identifica en torno a las actividades para la erradicación violencia de género, la Estrategia contra la Brecha Salarial del Principado de Asturias, la Marca Asturiana de Excelencia en igualdad, aulas de 0-3 y las acciones dirigidas a colectivos especialmente desfavorecidos.

121C SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

1. Descripción y objetivos del Programa

Corresponde al Instituto Asturiano de Administración Pública “Adolfo Posada” (IAAP), ejercer las competencias y funciones en materia de selección y reclutamiento de personal funcionario de carrera o interino y laboral fijo o temporal, así como la formación y perfeccionamiento del personal junto con las relativas a investigación, estudio, información, enseñanza y difusión de las materias relacionadas con la Administración Pública.

El contenido del programa se ajusta a las previsiones del Plan de Igualdad.

Como responsable principal o coordinador del Programa se configura la Dirección del Instituto Asturiano de Administración Pública “Adolfo Posada”, con el apoyo de los correspondientes servicios que conforman su estructura:

- a) Servicio de Selección
- b) Servicio de Formación
- c) Secretaría General

Son colaboradores del IAAP los demás departamentos de la Administración y los empleados públicos, directamente y a través de las organizaciones sindicales, por medio de propuestas, sugerencias e iniciativas de interés. Asimismo, participan en las actividades docentes del Instituto empleados públicos, profesionales y empresas especializadas en impartir cursos y seminarios y, por otra parte, participa en los procesos selectivos el personal que integra los tribunales calificadoros y colaborar con ellos en el desarrollo de las pruebas

Objetivos

1. Formación del personal
 - Impartir 40 horas de formación a cada uno de los Empleados Públicos con derecho a la Formación del IAAP.
 - Formación específica dirigida a la adquisición de la capacitación para el desempeño de determinados puestos de trabajo.
2. Oposiciones y pruebas selectivas
 - Ejecutar los procesos selectivos ya convocados y continuar con el desarrollo de los procesos selectivos ya iniciados.
 - Estudiar y proponer para su aprobación y publicación las bases de convocatoria de los procesos selectivos que se deriven de la OEP 2016 y, en su caso, 2017. Y dar inicio a estos procesos.
3. Investigación
 - Llevar a cabo 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. Ley2/2011 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 ésta 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. El II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias 2016-2019

Eje de Transversalidad

2. Avanzar en la implantación de la perspectiva de género tanto en los procesos de gestión de personal como en la formación y selección del funcionariado.

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.

El Servicio de Formación desarrolló en 2016 un total de 11 acciones formativas específicas en competencias relacionadas con la gestión estratégica de políticas de Igualdad y de intervención y evaluación de situaciones de maltrato a las mujeres (IAM, SESPA, personal de Bienestar Social y personal de la Administración de Justicia).

En estas acciones formativas participaron 220 personas.

Los porcentajes de alumnado del IAAP según la variable sexo (en 2015) son: 57% mujeres, 24% hombres y en el 19% no está definida la variable en la base de datos.

La selección de docentes por el Servicio de formación es equilibrada respecto al sexo: 53% son docentes mujeres respecto al 47% docentes hombres.

Al no tener definida la variable sexo en el 19% del alumnado, no es posible identificar si hay desproporción entre el peso de las mujeres como alumnas y profesoras.

El Servicio de Selección, en la designación de tribunales de 2016 incluyó mujeres en el 100% de los mismos. No se ha podido garantizar la composición paritaria de todos los tribunales.

Según el Informe del observatorio para la Igualdad del Principado de Asturias, en el sector servicios las mujeres son mayoría. 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 existen otros datos actualizados desagregados por sexo que permitan un análisis de las brechas de género.

Si bien todas las herramientas de evaluación desarrolladas durante 2016 incluyen la variable sexo, no ha sido posible disponer de un análisis de brechas de género debido a la falta de accesibilidad al dato de hombres y mujeres por actividad formativa en GESFOR.

Conscientes de la falta de corresponsabilidad y considerando que las mujeres son mayoritarias en la Administración del Principado de Asturias desde el IAAP se realizarán actividades que darán visibilidad a esta situación.

Actuaciones previstas

- Garantizar la composición paritaria en los tribunales y órganos de selección.
- Incluir el contador sexo por acción formativa en GESFOR y facilitar su accesibilidad.
- Continuar el Programa de Alfabetización digital para todas las empleadas con el objetivo de facilitar la conciliación laboral, personal y familiar, con metodologías de aprendizaje guiado en el lugar de trabajo. Se ha elaborado un registro digital para entrenadores y entrenadoras digitales en el que el personal interesado podrá incluirse para desarrollar estas actividades en los centro de trabajo.
- Continuar el dominio de desarrollo emocional, que promueve 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.
- Desarrollar el perfil directivo de las mujeres en la Administración Pública, para lo que se realizarán las siguientes acciones formativas en 2017
 - o Mujeres directivas: competencias para el éxito
 - o Jornada “Logros de mujeres en la Administración”
- Visibilizar los diferentes niveles de compromiso laboral de mujeres y hombres, para lo que se realizarán las siguientes acciones formativas:
 - o Compromiso laboral de mujeres y hombres en la Administración Pública
- Desarrollar la competencia de gestión del tiempo para el logro del desarrollo profesional de las mujeres

- Usos del tiempo de hombres y mujeres
- Alternativas cooperativas a la situación actual de las mujeres para su desarrollo profesional
- Promover 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.
- Introducir en la formación específica de los distintos departamentos de la Administración del Principado aquellos contenidos relacionados con igualdad necesarios para el desarrollo de su trabajo.

3. Valoración del Programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

Con las acciones expuestas se prevé el desarrollo del perfil directivo de las mujeres en la Administración Pública y la adquisición de competencias y la gestión del tiempo orientado al desarrollo profesional de las mujeres.

La continuación en la adquisición de competencias digitales por las trabajadoras de la Administración del Principado 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 Bienestar Social y Derechos Sociales, Empleo, Sanidad, Juventud y Administración de Justicia.

Con el desarrollo de los grupos de trabajo de las Unidades de Igualdad y la elaboración de Presupuestos con perspectiva de género se pretende hacer visible el efecto de las políticas públicas sobre la vida de las mujeres y los hombres.

521A TELECOMUNICACIONES Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

1. Descripción y objetivos del Programa.

A la Dirección General de Industria y Telecomunicaciones de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo le compete promover el uso de las nuevas tecnologías y la implantación y desarrollo de la sociedad de la información.

La Agenda Digital presentada por la Comisión Europea en 2010 constituye uno de los siete pilares de la Estrategia Europa 2020 que fija objetivos para el crecimiento de la Unión Europea (UE) hasta 2020. Esta agenda digital propone explotar mejor el potencial de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para favorecer la innovación, el crecimiento económico y el progreso.

La Agenda Digital señala que resulta esencial educar a los ciudadanos europeos para que utilicen las TIC y los medios de comunicación digitales, y, muy en particular, atraer a los y las jóvenes hacia la educación en las TIC. Considera preciso incrementar y mejorar la oferta de personal especializado en las TIC y en los negocios electrónicos. Además, dado que el número de mujeres con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años se eleva a 30 millones, 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.

2. Análisis del Programa

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

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, regula en su Título I las políticas públicas para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, aludiendo a la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres en las políticas de impulso de la sociedad de la información, en el desarrollo rural...

El artículo 24 señala que la Administración del Principado de Asturias promoverá el acceso y el uso en condiciones de igualdad de las tecnologías de la información y la comunicación por parte de mujeres y hombres. Asimismo, incluirá el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el diseño y ejecución de sus políticas para el desarrollo de la sociedad de la información y promoverá los contenidos creados por mujeres en este ámbito. Los proyectos de tecnologías de la información y la comunicación que reciban financiación de las Administraciones Públicas asturianas utilizarán lenguaje y contenidos no sexistas.

El Plan Estratégico para la Igualdad entre hombres y mujeres del Principado de Asturias 2016-2019 incorpora las TIC como pieza transversal en algunas políticas de desarrollo económico y social (reducción de las brechas digitales de acceso y uso entre las mujeres, contenidos digitales para la promoción de la igualdad de género, incremento de la presencia de las mujeres en el sector TIC, promoción de la igualdad a través de los medios de comunicación, etc.)

Diagnostico de la situación

Tal y como se ha venido efectuando en los últimos ejercicios, se concederán subvenciones nominativas a favor de las Corporaciones Locales con menos de 20.000 habitantes, cuyo fin es el apoyo a los Centros de Desarrollo Tecnológico Local extendidos a lo largo del territorio de nuestra Comunidad Autónoma.

Los Centros de Desarrollo Tecnológico Locales permiten que se desarrollen políticas y actuaciones de innovación tecnológica, administración electrónica, así como de modernización de las infraestructuras tecnológicas de los Ayuntamientos.

Aunque en Asturias en el uso de las TIC apenas se aprecie una brecha de género, la desagregación por edad sí 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.

Es patente que las mujeres de las zonas rurales tienen mayores dificultades para acceder a las nuevas tecnologías, que las de mayor edad se encuentran con más obstáculos que las jóvenes y, puesto que las mujeres siguen encabezando los índices de pobreza, que la economía condiciona también el acceso a las TIC.

Actividades previstas

Partiendo de esta premisa, un objetivo de la actuación prevista es introducir la perspectiva de género en las actividades que se desarrollan en los Centros de Desarrollo Tecnológico Local.

Se exige desde esta Administración a las Corporaciones Locales beneficiarias de estas subvenciones, que incorporen a los sistemas de información de sus Centros de Desarrollo Tecnológico Local la variable sexo, 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 comunicación.

3. Valoración del Programa

El objetivo principal de la iniciativa es introducir la perspectiva de género en las actividades que se desarrollan en los Centros de Desarrollo Tecnológico Local, en aras a evitar una masculinización de las tecnologías.

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 tendientes a la igualdad de oportunidades y reducción de la brecha de género.

Algunas de las actuaciones que se desarrollan desde estos Centros 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.

La cercanía a la ciudadanía de los Centros de Desarrollo Tecnológico Local, implantados en todo el territorio asturiano, ha permitido que diferentes Consejerías hayan utilizado a estos Centros para promocionar sus políticas destinadas a la igualdad de oportunidades, como la Divulgación de campañas contra la Violencia hacia las Mujeres, Los Centros contribuyen a la mejora de la visibilidad en el ámbito público de las mujeres, con iniciativas de transmisión de conocimientos específicos de mujeres a través de canales como youtube, blogs y redes sociales como Facebook y Twitter.

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.

322L FOMENTO DEL AUTOEMPLEO Y LA ECONOMÍA SOCIAL

1. Descripción y objetivos del Programa

La Dirección General de Innovación y Emprendimiento de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo asume, entre otras competencias, el diseño, la planificación y la ejecución de los programas de promoción, impulso y apoyo del autoempleo (Decreto 64/2015, de 13 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo).

El **Acuerdo para la Competitividad Económica y la Sostenibilidad Social 2016-2019**, como instrumento de concertación social para este periodo, orienta las políticas activas de empleo hacia los colectivos más desfavorecidos con mención especial a las mujeres víctimas de violencia de género, y a la formación, promoción y apoyo de actividades emprendedoras y empresariales de Economía Social vinculadas especialmente al medio rural y su población, con especial interés a aquellas que vayan a ser realizadas por mujeres.

2 Análisis del Programa

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

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, tiene por objeto establecer un conjunto de medidas que contribuyan a garantizar la efectiva igualdad de derechos, trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a promover la presencia equilibrada de unas y otros en los ámbitos público y privado del Principado de Asturias.

El artículo 29 relativo a la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo de las políticas de empleo, manifiesta como objetivo prioritario de la política de empleo en el Principado de Asturias mejorar la participación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado de trabajo, garantizando la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres.

El artículo 31, sobre políticas activas de empleo para la igualdad de oportunidades, en su punto 1, señala que las Administraciones Públicas asturianas, en el marco de sus respectivas competencias, integrarán la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo, incluyendo y adoptando para tal fin las medidas y actuaciones necesarias.

Por último, el artículo 32, sobre fomento y consolidación del autoempleo femenino, se estructura en los siguientes tres puntos:

1. La Administración del Principado de Asturias promoverá una mayor presencia de mujeres empresarias en todos los sectores de actividad y ocupaciones, especialmente en aquellos en que estén subrepresentadas, mediante el fomento del autoempleo, tanto en su vertiente individual como colectiva.

2. Se establecerán medidas e instrumentos de colaboración destinados a impulsar y apoyar el trabajo por cuenta propia de las mujeres, reforzando los servicios de acompañamiento y formación tanto para la creación como para la consolidación de sus iniciativas emprendedoras.

3. Se fomentará el establecimiento de redes de empresarias y su participación en los canales de promoción, publicidad y comercialización de productos.

Diagnóstico de la situación

En Asturias, el 41,15% de las personas afiliadas al RETA son mujeres y el 58,85% varones, mientras que en el ámbito nacional la diferencia porcentual es más acentuada ya que las mujeres representan el 35,22% mientras que los varones suponen el 64,78%.

Afiliados al RETA a 30 de junio de 2016 por sexo

	ASTURIAS	%	ESPAÑA	%
Hombres	44.829	58,85%	2.077.055	64,78%
Mujeres	31.342	41,15%	1.129.272	35,22%
TOTAL	76.171		3.206.327	

Actividades previstas

En 2017, son dos las actuaciones que este órgano gestor va a llevar a cabo en este ámbito. A saber:

1.- Convocatoria de subvenciones para apoyar a trabajadoras autónomas que inicien baja por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo en el período 1 de abril de 2016 a 31 de marzo de 2017. El objeto será la concesión de ayudas (2.500 € máximo) a aquellas trabajadoras autónomas del Principado de Asturias que, por motivos de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, precisen realizar la contratación de una persona que les permita disfrutar de permisos por las citadas causas (Bases reguladores aprobadas por Resolución de 18 de julio de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, BOPA de 24 de julio de 2013).

2.- Ayudas del ticket del autónomo. El objeto será la concesión de subvenciones en régimen de concesión directa de las ayudas del ticket del autónomo destinadas a facilitar el inicio de la actividad autónoma, de aquellas trabajadoras que hubieran causado alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, en el régimen especial por cuenta propia que corresponda o mutualidad del colegio profesional correspondiente entre el 1 de febrero de 2015 y el 31 de diciembre de 2015 (Bases reguladores aprobadas por Resolución de 25 de marzo de 2015, de la Consejería de Economía y Empleo, BOPA de 6 de mayo de 2015). De conformidad con el artículo 3 de la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo, en el supuesto de mujeres víctimas de violencia de género, la cuantía de la subvención se incrementará en un 5%.

3 Valoración del Programa

Se prevé un impacto positivo del programa, pues en convocatorias anteriores, se ha agotado el crédito disponible en las ayudas de baja por maternidad, lo que ha permitido la conciliación de la vida familiar a las autónomas que obtuvieron dichas ayudas.

421B FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO

1. Descripción y objetivos del Programa

Este Programa desarrolla el Plan Regional de Formación Permanente del Profesorado del Principado de Asturias, orientado a la consecución de los objetivos institucionales. Además, presta atención a la mejora de la orientación académica y profesional del alumnado, integrando el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y procurando incidir en el incremento de estudiantes en las enseñanzas que van más allá de la enseñanza obligatoria.

Las actuaciones desarrolladas en el marco del Plan Regional de Formación Permanente del Profesorado tienen como objetivo responder tanto a las necesidades de formación surgidas de la aplicación de las líneas de trabajo impulsadas por la propia Consejería de Educación y Cultura y para dar respuesta a los objetivos estables de la

educación asturiana, como a las necesidades detectadas a través de los procesos de análisis y diagnóstico puestos en marcha desde los Centros del Profesorado y de Recursos.

Objetivos:

1. Promover el liderazgo de los equipos directivos y la actualización de sus competencias.
2. Fomentar la competencia comunicativa en diferentes lenguas a través de las alfabetizaciones múltiples, tomando como referencia las bibliotecas escolares.
3. Promover la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la atención a la diversidad, en la igualdad entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad, respetando las diferencias.
4. Adecuar los conocimientos y metodologías a la evolución de las ciencias y de las didácticas específicas, así como la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación.
5. Fomentar la actualización científica y didáctica del profesorado de Formación Profesional.
6. Desarrollar los hábitos de salud y consumo responsable.
7. Impulsar el uso de un lenguaje inclusivo en los desarrollos normativos de cualquier rango, publicaciones, informes y documentación administrativa.

2. Análisis del programa

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

Por una parte, y en cumplimiento de las obligaciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogidas en la siguiente normativa:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 4, 6).
- 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, 2 y 17).
- 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).
- Pacto Social contra la Violencia sobre las Mujeres del Principado de Asturias (2016 – 2019).

Diagnóstico de situación

Y por otra parte, teniendo en cuenta que uno de los espacios más importantes de socialización para niños y niñas, chicos y chicas es el centro educativo, entre los retos a los que se debe enfrentar el profesorado está el de educar lejos de estereotipos y roles de género.

Los centros educativos, como agentes socializadores que son, pueden participar activamente en la construcción diferenciada de los géneros, es por ello que el profesorado debe estar alerta y no perpetuar valores sociales con los que justificar la existencia de roles masculinos y femeninos tradicionales. En este sentido, resulta imprescindible señalar la insuficiencia de la escuela mixta para lograr que nuestros centros sean garantes de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Diferentes análisis y observaciones demuestran que, más allá que de manera formal, la escolarización conjunta no promueve la igualdad y, aunque sea de manera sutil, todavía sigue discriminando. Así lo explica Marina Subirats: el avance en la formulación de intenciones educativas puede llevarnos a engaño, ya que el hecho de que se intenten superar los rasgos patriarcales en el sistema educativo, no significa que de hecho se consiga, antes bien, son muchos los ejemplos que nos muestran como en realidad lo que ocurre es que éstos se ocultan tras la fachada de una neutralidad que no sea tal. Es precisamente ese cambio en el sexismo, pasando de mostrarse explícitamente a hacerlo de forma mucho más disimulada, lo que se hace parecer que no existe.

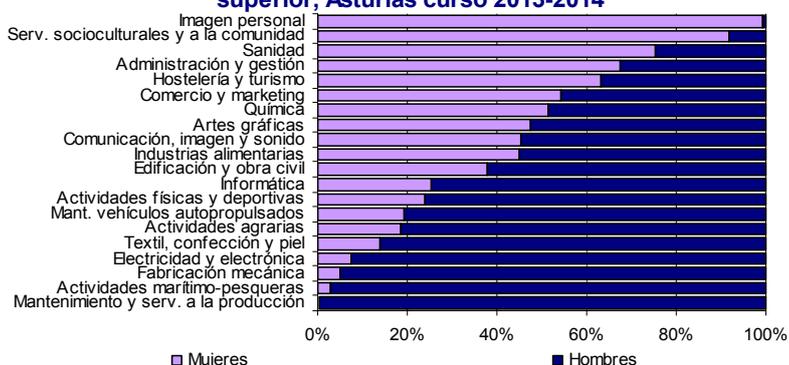
Por tanto, partiendo de la premisa de que el género es una construcción social y cultural, es fundamental que nos planteemos la importancia que tiene la formación del profesorado en este sentido, ya que resulta imprescindible que profesores y profesoras tomen conciencia de que a través de la educación se desempeña un papel determinante en la socialización del alumnado, pudiendo favorecer la construcción de unas identidades femeninas y masculinas que refuercen los roles que históricamente se han asociado a cada uno de los sexos.

Este sexismo, que como comentábamos puede resultar inapreciable, es mucho más habitual de lo deseable, y se transmite de muchas formas: lenguaje, tipo de discurso, libros de texto... Por ello, resulta necesario que desde los centros educativos se ofrezcan modelos que contradigan los sesgos con los que nuestro alumnado puede encontrarse y que les conducen a limitar su desarrollo personal y social. Evidentemente, si nuestro alumnado se ve obligado a ajustarse a los mandatos propios de su sexo, está renunciado, y no siempre de manera consciente, a su libertad, por lo tanto, sin duda, la reflexión coeducativa en la formación del profesorado, así como la formación específica del mismo en coeducación, resulta imprescindible para un mejor desempeño de su ejercicio profesional. A la vista de lo anteriormente expuesto, la formación del profesorado se debe presuponer como elemento fundamental para superar las construcciones de género que convierten la diferencia sexual en desigualdad y discriminación.

Por último, señalar que esta concepción de escuela coeducativa choca, en muchas ocasiones, con barreras y resistencias (prejuicios, estereotipos y actitudes sexistas) por parte de profesorado, familia y alumnado, obstaculizando el camino de la educación sin sesgos de género. Entre estos obstáculos cabe destacar la ausencia de conocimiento sobre los análisis de género y la hostilidad a la que se enfrentan las personas que intentan introducir nuevas prácticas, por lo que la intervención de la Administración resulta imprescindible, ya que la formación del profesorado en coeducación es ineludible si se quieren cambiar las actitudes y los conocimientos que el mismo tiene respecto al sexismo, máxime, teniendo en cuenta que una parte importante del profesorado no se ha cuestionado nunca la cultura androcéntrica, limitándose a reproducir el modelo de educación que ha recibido.

Para visibilizar la situación de desigualdad en la que se encuentran las mujeres respecto a los hombres, así como las consecuencias que para la vida pueden tener las decisiones de cada estudiante en las elecciones que realicen a lo largo de sus estudios. A modo de ejemplo, se muestran los siguientes gráficos y comentarios. Éstos, gráficos y explicaciones, se extraen del díptico elaborado anualmente, con motivo de la celebración del 8 de marzo, Día internacional de las mujeres, por el Observatorio del Instituto Asturiano de la Mujer:

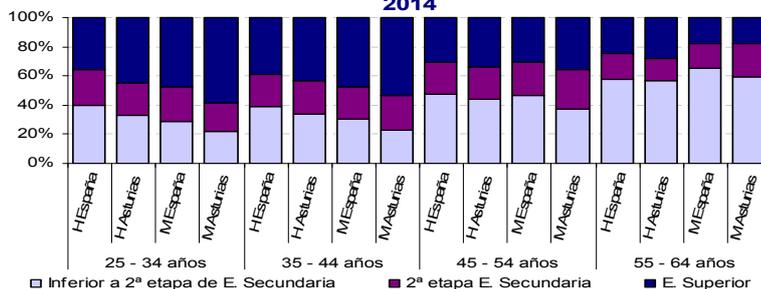
Mujeres y hombres en los ciclos formativos de grado superior, Asturias curso 2013-2014



Las mayores diferencias en educación se siguen observando en las especialidades elegidas por cada sexo a partir de la 2ª Etapa de Secundaria. Así, en el curso 2013-2014 la presencia femenina en las Escuelas Técnicas de la U. de Oviedo aun no alcanzaba el 30% del alumnado.

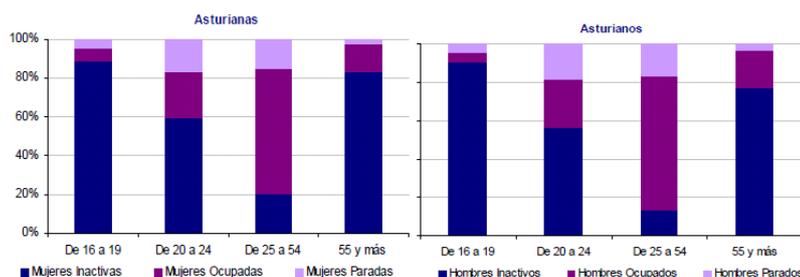
En los Ciclos Formativos de FP estos sesgos son aún más pronunciados, existiendo familias muy feminizadas (Imagen Personal, Serv. Socioculturales y Sanidad) y otras muy masculinizadas (Mantenimiento, Actividades marítimo-pesqueras, Fabricación mecánica, Electricidad y Electrónica y otras)

Nivel de formación de la población, Asturias y España 2014



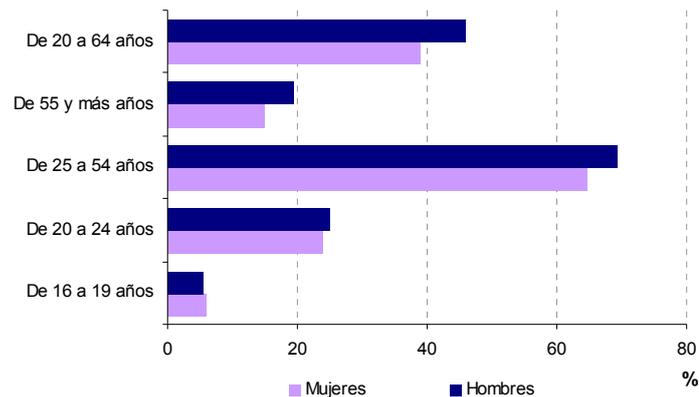
Por edades, entre los 25 y 44 años, la proporción de personas con educación superior es mayor en las mujeres que en los hombres, y en Asturias que en el conjunto nacional. Así, las asturianas de entre 25 y 34 años presentan el máximo porcentaje (58%). A partir de los 45 años no se aprecia el mismo patrón, si bien se advierte una curiosidad: el nivel formativo de las asturianas de entre 45 y 54 años es similar al de los varones españoles de entre 25 y 34 años, con igual porcentaje de nivel de Educación Superior (35%), y un porcentaje de nivel inferior a la 2ª Etapa de Secundaria algo más bajo (38% frente al 40%).

Población asturiana, por sexo, en relación a la actividad laboral; media anual 2015



El esfuerzo que realizan las mujeres en su formación no tiene una correspondencia en el mundo laboral. Hombres y mujeres alcanzan el nivel máximo de actividad entre los 25 y 54 años, pero en todas las edades (menos en el tramo de 16 a 19) la tasa de actividad femenina es menor que la masculina (bien por desánimo, bien por dificultad para conciliar el trabajo de cuidados con el productivo).

Tasas de empleo en Asturias 2015, por grupos de edad



La tasa de empleo de la población entre 20 y 64 años, entendida como proporción de la población de esa edad que está ocupada laboralmente, es uno de los indicadores de empleo de la Estrategia Europa 2020.

En 2015 en Asturias dicha tasa alcanzó el 39,11% en las mujeres y el 46,07% en los hombres. Es decir, la brecha de género en este indicador se mantiene en 7 puntos. Por grupos de edad, observamos que las diferencias entre sexos aumentan con la edad: las mayores diferencias entre las tasas de empleo de mujeres y hombres se dan en edades en las que es necesario conciliar vida laboral y familiar.

Por tanto, y siendo conscientes de la responsabilidad de la escuela en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, la formación del profesorado resulta esencial. No podemos olvidar el peso que el profesorado tiene en la educación de los y las estudiantes y la importancia de educar lejos de los mandatos de género, por ello, resulta imprescindible facilitar los recursos y herramientas para que el profesorado reciba la formación necesaria en género e igualdad.

Actuaciones previstas

1. Diseño, gestión y difusión de actividades incluidas en el Plan Regional de Formación Permanente del Profesorado del ejercicio correspondiente.
2. Recogida de información desagregando datos según la variable sexo, además, se incluirán indicadores de género para analizar la realidad existente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. Procurar alcanzar 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. De este cómputo quedarán excluidas aquellas personas que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen.

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 421B FORMACIÓN DEL PROFESORADO **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, a través del mismo, se promueve la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a partir de sus acciones y objetivos:

a) Prestando atención a la mejora de la orientación académica y profesional del alumnado, integrando el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y procurando incidir en el incremento de estudiantes en las enseñanzas que van más allá de la enseñanza obligatoria. La desigualdad de género en relación a las elecciones en los itinerarios formativos de nuestro alumnado es clara y avalada por los datos. Tras una educación común y formalmente igualitaria, chicos y chicas eligen formaciones o carreras determinadas por los roles de sexo, mostrando los datos una serie de espacios claramente ocupados por ellos y otros por ellas. Esa especialización conlleva, sin duda, consecuencias para toda la vida porque las actividades y sectores más feminizados suelen tener menor prestigio y salarios más bajos, lo que va a condicionar la posición de las mujeres en la sociedad (mercado de trabajo, riqueza, llegando a influir, por ejemplo, en sus pensiones), evidenciando que decisiones tempranas acaban marcando su futuro, pero sobre todo, no podemos olvidar que la segregación crea segregación: si no hay mujeres o varones en el otro grupo, es muy difícil que estas tendencias se corrijan, perpetuando una situación no igualitaria.

b) Promoviendo la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la atención a la diversidad, en la igualdad entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad, respetando las diferencias, permitiendo de este modo que cada estudiante desarrolle su personalidad de acuerdo a sus capacidades y aptitudes por encima de lo que los límites de género impongan a unas y otros. La meta es llegar a la relación entre iguales, defendiendo las diferencias individuales y reconociendo las aportaciones de los distintos colectivos.

c) Impulsando el uso de un lenguaje inclusivo en los desarrollos normativos de cualquier rango, publicaciones, informes y documentación administrativa. Con esta medida se promueve la visibilidad de las mujeres y la construcción de referentes femeninos, contribuyendo a la erradicación de la discriminación por razón de sexo. Por tanto, resulta necesario, para favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, hacer uso de un lenguaje que nombre y represente a mujeres y hombres, porque, sin duda, el uso de un lenguaje no sexista no oculta, no subordina, no infravalora y no excluye.

d) Recogiendo la información desagregando datos según la variable sexo, además, se incluirán indicadores de género para analizar la realidad existente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Es importante señalar, en este sentido, que con la información desagregada por sexo más la suma de indicadores de género, se obtendrá información imprescindible para poder destapar los fundamentos de la construcción social de género y la reproducción de desigualdades entre mujeres y hombres.

e) Procurando alcanzar 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. De este cómputo quedarán excluidas aquellas

personas que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen. Cabe destacar que esta medida supone una evolución de cara a contrarrestar la brecha de género existente en los espacios de toma de decisiones, ayudando de esta forma al empoderamiento de las mujeres, a que sus decisiones sean respetadas, sus capacidades reconocidas, y donde sus oportunidades, recursos y responsabilidades sean las mismas que las de los hombres.

422A EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

1. Descripción y objetivos del Programa

A través de este programa presupuestario se atienden las necesidades y servicios en las etapas de Educación Infantil y Primaria, ofreciendo un servicio educativo de calidad e integrador del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con la colaboración de todos los sectores de la Comunidad Educativa, además de mantener y ampliar la actual cobertura del servicio educativo dirigido a niñas y niños del Primer Ciclo de Educación Infantil (0-3 años) garantizando, en base a los acuerdos de investidura del Gobierno, el mantenimiento de la plantilla en los niveles propios de curso 2015/2016.

Objetivos:

1. Inversión en infraestructuras, equipamiento e instalaciones en los colegios públicos de Educación Infantil y Primaria (cap.6 y 7).
2. Optimización de la dotación de personal docente de los centros de Educación Infantil y Primaria para adecuarla a las necesidades del sistema educativo y ajustarla al actual momento económico y presupuestario, garantizando en todo momento la adecuada prestación del servicio educativo. Convocatoria de procedimiento selectivo a desarrollar y finalizar en el 2017.
3. Financiación de los gastos de funcionamiento de los Colegios Públicos y Escuelas de Educación Infantil (cap.2).
4. Control de la gestión realizada por los centros de los importes asignados en conceptos de gastos de funcionamiento y aplicación de estos gastos a la mejora del funcionamiento de los centros.
5. Gestión de las acciones derivadas de la finalización del actual periodo de conciertos educativos y planificación de la renovación de conciertos educativos con efectos de septiembre del 2017, con entidades privadas, en lo que se refiere a unidades concertadas de educación infantil y primaria:
 - Pago delegado de la nómina del personal docente que imparte educación Infantil y Primaria.
 - Abono a los centros concertados de los gastos de funcionamiento correspondientes a las unidades objeto del concierto.
6. Gestión del Plan de Ordenación de Escuelas del Primer Ciclo de Educación Infantil.
7. Establecimiento de criterios de financiación objetivos, transparentes y acordes con los principios de eficacia y eficiencia en la gestión de este servicio educativo.
8. Gestión de los convenios de colaboración de la red de Escuelas de Primer Ciclo de Infantil (0-3 años) establecidos con los Ayuntamientos, y en su caso, una vez valorado el modelo de gestión a desarrollar, prórroga de los mismos mediante nueva adenda anual adaptada a las prescripciones de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, financiando a través de ellos la mejora del servicio con atención prioritaria a la escolarización en 2-3 años.

2. Análisis del Programa

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

Por una parte, y en cumplimiento de las obligaciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogidas en la siguiente normativa:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 4, 6).
- 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, 2 y 17).
- 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).
- Pacto Social contra la Violencia sobre las Mujeres del Principado de Asturias (2016 – 2019).

Diagnóstico de situación

Y por otra parte, valorando la gran incidencia que este programa tiene en la transformación de las desigualdades existentes en nuestra sociedad, teniendo en cuenta que la educación en igualdad de género es garantía de futuro para todos y todas, y que la falta de medidas pueden tener consecuencias negativas sobre la misma, se plantea la necesidad de recoger en el mismo acciones encaminadas a reducir dichas desigualdades.

En este sentido, debemos resaltar que el hecho de socializar requiere una intencionalidad de enseñar todos aquellos aprendizajes necesarios para formar parte de la comunidad: hablar, relacionarse, jugar, emocionarse, vestirse..., siendo las escuelas, directa o indirectamente, las creadoras de las condiciones para hacernos y reconocernos como personas con derechos y obligaciones, pero siempre teniendo en cuenta la diversidad y no socializándonos de acuerdo a una serie de condicionantes o variables que están relacionados con el género. Es por ello que la escuela, como agente de socialización, tiene la responsabilidad de redefinir algunos de los principios, de los valores y de las normas que sustentan las nuevas realidades socio – educativas, por ejemplo, y entre otras muchas medidas, la transformación de los patios, convirtiéndolos en espacios que no estén pensados, como hace unos años, para el juego masculino.

Contamos con suficientes investigaciones que nos indican que la escuela, sólo por el hecho de convertirse en escuela mixta, no ha logrado eliminar las desigualdades de género que ocurren en ella. Estos mandatos de género se caracterizan por visibilizar, jerarquizar y valorar todo aquello que se refiere al universo masculino sobre todo lo que hace referencia al universo femenino que sigue invisibilizado. Se sigue socializando, aunque sea de manera sutil, a niños y niñas en prácticas que reproducen relaciones desiguales por el hecho biológico de haber nacido hombres o mujeres. Por ello, surge la necesidad de dar un paso hacia la coeducación, partiendo de un concepto integral de persona como ser autónomo y proponiendo una variedad de modelos que permitan que cada niño o niña

desarrollen su personalidad de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, por encima de lo que los límites de género impongan a unas y otros.

Si hemos de repensar la socialización desde los órdenes sexistas, hemos de revisar todo lo que compete a la vida escolar desde la escuela infantil. Las niñas y los niños aprenden desde los primeros meses de vida lo que les pedimos que aprendan, responden a nuestros deseos, les facilitamos con lenguajes gestuales o verbales aquello que nos gusta y lo que nos disgusta, les hacemos llegar juguetes apropiados para su edad y sexo, las y los vestimos de forma diferente... La meta es llegar a las relaciones entre iguales, defendiendo las diferencias individuales y reconociendo las aportaciones de los distintos colectivos.

Es en este sentido que durante los últimos años, como parte del sistema de bienestar social, y en el marco de las medidas de apoyo a las familias asturianas, se ha constituido una red de centros de primer ciclo de Educación Infantil para niños y niñas menores de tres años, con el doble objetivo de favorecer su desarrollo integral y armónico y ayudar a sus familias a conciliar la vida familiar y laboral.

Para visibilizar esta situación se presentan los siguientes datos:

- Promoción educación primaria por sexo. Debemos señalar, a la vista de los datos publicados por la Consejería de Educación y Cultura en el Informe Resultados Académicos de la Educación Asturiana 2014/2015, la existencia de una brecha de género, que se repite año a año, respecto a la promoción en la educación primaria, donde el porcentaje de niñas que promocionan es siempre superior al de los niños:

Matrícula, promoción y porcentaje de promoción en Educación Primaria por sexo y ciclo.

2014/2015

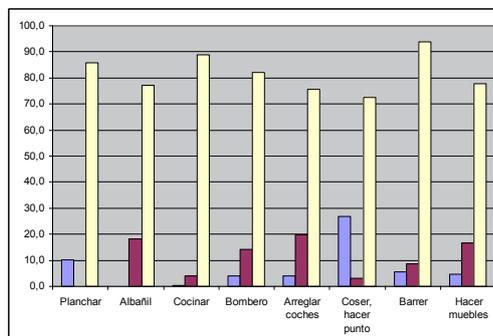
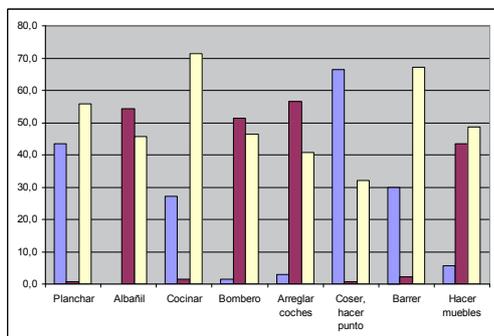
Ciclo/Curso	Matrícula		Se evalúan		Promoción		% Promoción	
	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas
1º (LOMCE)	4166	4124	4084	4042	3976	3955	97,36%	97,85%
1er ciclo LOE	4359	4046	4267	3960	4078	3836	95,57%	96,87%
3º (LOMCE)	4164	3850	4094	3798	4000	3746	97,70%	98,63%
2º ciclo LOE	4222	3961	4151	3903	4029	3809	97,06%	97,59%
5º (LOMCE)	4053	3738	3976	3675	3894	3623	97,94%	98,59%
3er ciclo LOE	4024	3883	3967	3838	3823	3734	96,37%	97,29%

- Resultados de la evaluación al alumnado obtenida tras la puesta en marcha por el CP Príncipe de Asturias de Tapia de Casariego, en el marco del Proyecto Plurales (2013 – 2015), de una medida integral que afectó a todos los ámbitos y a toda la comunidad educativa, como es la implantación del Plan de Igualdad: YO = TÚ, en el que se asientan los pilares de la COEDUCACIÓN:

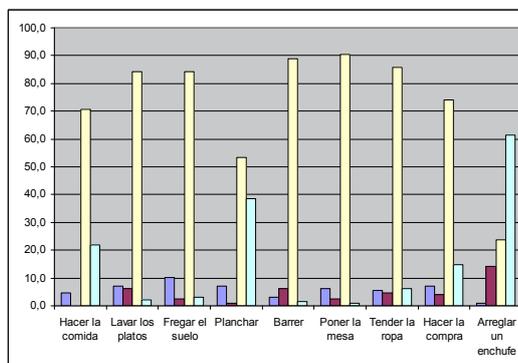
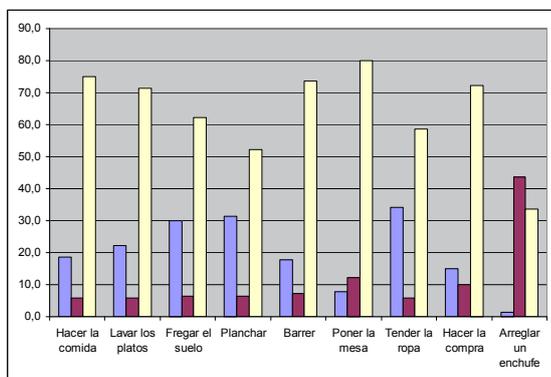
El alumnado muestra una clara tendencia y cambio de actitud hacia la igualdad efectiva. Este dato queda reflejado en las siguientes tablas (realizadas a partir de los cuestionarios elaborados desde el proyecto Plurales para su desarrollo):

ENCUESTAS AL ALUMNADO (Izquierda antes del Plan, Derecha - desarrollo del Plan)

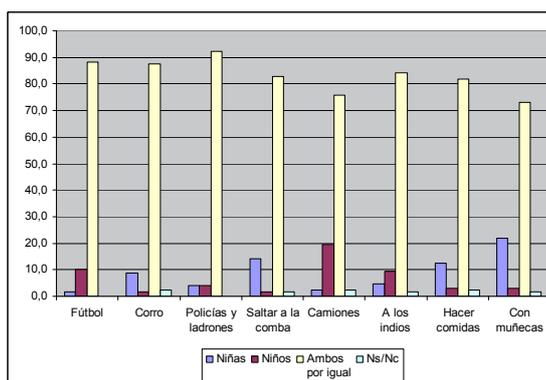
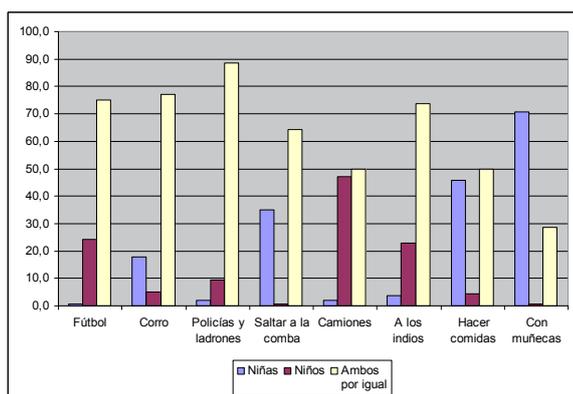
LISTADO DE TRABAJOS, ¿CUÁLES PUEDEN HACER LOS HOMBRES Y CUÁLES LAS MUJERES?



LISTADO DE TRABAJOS, ¿CUÁLES PUEDEN HACER LAS NIÑAS Y CUÁLES LOS NIÑOS?



JUEGOS, ¿A CUÁLES PUEDEN JUGAR LAS NIÑAS Y A CUÁLES LOS NIÑOS?



A partir de estos resultados, podemos observar que la educación juega un papel crucial en la adquisición de valores y principios de convivencia igualitarios ya que es en los centros educativos donde encontramos una amplia capacidad para promover una cultura de igualdad entre hombres y mujeres, para eliminar estereotipos sexistas y para fomentar que las relaciones entre niños y niñas se basen en el respeto mutuo, previniendo así potenciales

conductas violentas. Por eso es tan importante hablar de coeducación ya en la infancia, cuando más se forma el carácter y las ideas y lo que se vive y percibe se queda guardado en el subconsciente, convirtiendo a niños y niñas en las personas que llegarán a ser.

Actuaciones previstas

1. La prestación de un servicio educativo que garantice los necesarios niveles de calidad y equidad al alumnado, evitando cualquier posible exclusión. Se impulsarán valores, actitudes y conocimientos que posibiliten un desarrollo integral de la personalidad del alumnado, propiciando comportamientos de participación, responsabilidad moral, solidaridad y tolerancia, y siempre respetando el principio de no discriminación de las personas, con especial énfasis en la no discriminación por razón de sexo.
2. La garantía de una oferta suficiente de plazas en los centros públicos adaptando la red a las necesidades de escolarización y la situación demográfica; la atención a la escolarización 0 a 3 años con el planteamiento de ampliar la cobertura de esta red.
3. El fomento de la igualdad y la cohesión social, de acuerdo con los principios de la actividad educativa y los fines del sistema educativo, ofreciendo herramientas de diagnóstico e intervención para avanzar en materia de coeducación.
4. La participación e implicación del profesorado y personal destinado en los centros en la prestación de los servicios, sensibilizándoles sobre los diferentes ámbitos de desigualdades presentes en estas etapas educativas.
5. La mejora del funcionamiento de los centros y el equilibrio y ajuste de la oferta educativa.
6. El uso de un lenguaje inclusivo en los documentos oficiales. Teniendo en cuenta que la lengua, como instrumento de comunicación que es, va conformando la realidad en un determinado sentido, debemos utilizar un lenguaje no sexista, y así reconocer el significado que este tiene como refuerzo, impulso y consolidación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
7. La composición equilibrada de los órganos colegiados. Se procurará respetar el principio de presencia equilibrada en la composición de los órganos colegiados, así como en la modificación o renovación que se haga de los mismos. De este cómputo quedarán excluidas las personas que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen.

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 el Programa 422A EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA **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. Además, como acción específica se promueve el uso de un lenguaje no sexista en los documentos oficiales
2. Asimismo, este programa presupuestario impulsa la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de sus acciones y objetivos, y lo hace con medidas transversales y concretas, con las que la

educación pasa a convertirse en pieza esencial en la reducción de desigualdades, reconociendo tanto la responsabilidad como la capacidad de transformación de la escuela en la concepción de su alumnado y en el avance hacia una escuela coeducativa, inclusiva y diversa, en la que se eliminen las barreras de género y se proporcionen a niñas y niños las mismas oportunidades, como las que a continuación se especifican:

- a) La prestación de un servicio educativo que garantice los necesarios niveles de calidad y equidad al alumnado, evitando cualquier posible exclusión. Se impulsarán valores, actitudes y conocimientos que posibiliten un desarrollo integral de la personalidad del alumnado, propiciando comportamientos de participación, responsabilidad moral, solidaridad y tolerancia, y siempre respetando el principio de no discriminación de las personas, con especial énfasis en la no discriminación por razón de sexo.
- b) El fomento de la igualdad y la cohesión social, de acuerdo con los principios de la actividad educativa y los fines del sistema educativo, ofreciendo herramientas de diagnóstico e intervención para avanzar en materia de coeducación.
- c) La participación e implicación del profesorado y personal destinado en los centros en la prestación de los servicios, sensibilizándoles sobre los diferentes ámbitos de desigualdades presentes en estas etapas educativas.

3. Además, a través del mismo, se promueve la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, un impulso necesario para la superación de las denominadas “barreras invisibles” que las mujeres tienen que franquear en el acceso a los puestos de toma de decisiones, contribuyendo de este modo a la creación de referentes femeninos en los puestos de mayor responsabilidad, y se favorece la conciliación de la vida profesional, privada y familiar con medidas como las que a continuación se detallan:

- a) La garantía de una oferta suficiente de plazas en los centros públicos adaptando la red a las necesidades de escolarización y la situación demográfica; la atención a la escolarización 0 a 3 años con el planteamiento de ampliar la cobertura de esta red.
- b) La composición equilibrada de los órganos colegiados. Se procurará respetar el principio de presencia equilibrada en la composición de los órganos colegiados, así como en la modificación o renovación que se haga de los mismos. De este cómputo quedarán excluidas las personas que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen.

422C EDUCACIÓN SECUNDARIA

1. Descripción y objetivos del Programa

A través de este programa presupuestario se atienden las necesidades y servicios en la etapa de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, ofreciendo un servicio educativo de calidad e integrador del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con la colaboración de todos los sectores de la Comunidad Educativa.

Objetivos:

- 1. Inversión en infraestructuras, equipamiento e instalaciones en los centros públicos de Educación Secundaria (cap.6)
- 2. Optimización de la dotación de personal docente de los centros de Educación Secundaria para adecuarla a las necesidades del sistema educativo.

3. Financiación de los gastos de funcionamiento de los Institutos de Educación Secundaria (cap.2)
4. Control de la gestión realizada por los centros de las partidas destinadas a gastos de funcionamiento.
5. Gestión de las acciones derivadas de los conciertos educativos firmados con entidades privadas y de la renovación de conciertos educativos que se desarrollará en 2017, en lo que se refiere a unidades concertadas de ESO y Bachillerato:
 - Pago delegado de la nómina del personal docente que imparte horas de ESO y Bachillerato.
 - Actualización y ajuste de las cuantías salariales a lo previsto en los módulos económicos aprobados en la Ley de Presupuestos del Estado.
 - Inclusión de acuerdos para mejora de plantillas así como para financiación de la paga extraordinaria de antigüedad.
 - Abono de los gastos de funcionamiento correspondientes a las unidades concertadas.

2. Análisis del Programa

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

Por una parte, y en cumplimiento de las obligaciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogidas en la siguiente normativa:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 4, 6).
- 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, 2 y 17).
- 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).
- Pacto Social contra la Violencia sobre las Mujeres del Principado de Asturias (2016 – 2019).

Diagnóstico de situación

Y por otra parte, valorando la gran incidencia que este programa tiene en la transformación de las desigualdades existentes en nuestra sociedad, teniendo en cuenta que la educación en igualdad de género es garantía de futuro para todos y todas, y que la falta de medidas pueden tener consecuencias negativas sobre la misma, se plantea la necesidad de recoger en el mismo acciones encaminadas a reducir dichas desigualdades. Es en este sentido que, en los últimos años, la coeducación aparece en primera línea en nuestro sistema educativo, entendiendo que, además de ser un derecho y una finalidad en sí misma, pertenece al conjunto de medidas en educación en valores

que han de transmitirse para lograr una formación integral y crítica de la juventud, preparándola para una vida futura basada en el respeto, en la que no haya lugar para aspectos discriminatorios por razón de sexo, haciéndoles reflexionar sobre la diversidad, el valor de las diferencias y la importancia de sentirse libres de ser y estar en el mundo de la forma que más les haga sentir bien, alejándose de los roles de género y de las etiquetas. En este sentido, debemos señalar que sin duda, es en la diversidad y en el respeto de ella, donde empieza el camino hacia la igualdad, la colaboración entre personas y, en definitiva, la manera de llegar a convivir en paz.

La sociedad en la que vivimos nos bombardea constantemente con tópicos y estereotipos sexistas, educándonos a no saber reconocer las desigualdades, a considerarlas inofensivas y a aceptarlas por costumbre, por ello, es necesario ampliar el mundo de expectativas, mostrando modelos de mujeres y hombres diferentes a los que los tópicos sexistas nos llevan: ni las mujeres son princesas, ni los príncipes azules existen. Dando nuevos puntos de vista, mujeres valientes que dieron sus aportaciones a la historia; y hombres capaces de expresar “nuevas masculinidades” mostrando sus emociones, se dota a la juventud de herramientas y claves nuevas, para ser personas críticas, capaces de reconocer y desmontar desigualdades, siendo la coeducación el único camino para prevenir estas desigualdades, el único camino para llegar a transformar el mundo, siendo la coeducación una mirada escolar que ayuda a replantear estos aspectos que acabamos de mencionar.

Para visibilizar esta situación, y a modo de muestra, se presentan los siguientes datos:

Matrícula asignaturas opcionales alumnado 4º ESO	Alumnado Evaluado	
	Alumnos	Alumnas
	Biología y geología	1658
Educación plástica y visual*	1111	1124
Física y química	2193	1850
Informática*	2050	1415
Latín*	394	716
Música*	513	698
Segunda lengua extranjera: Alemán	90	98
Segunda lengua extranjera: Francés*	939	1475
Segunda lengua extranjera: Italiano	7	15
Tecnología	1248	493

* Los datos correspondientes a estas materias incluyen al alumnado que cursa 4o de ESO por vía ordinaria y por vía de Diversificación Curricular.

Matrícula, alumnado evaluado, promocionado y titulado en Bachillerato por sexo, curso y modalidad. 2014/2015									
Curso/Modalidad	Matrícula		Se evalúan		Promoción/Titulación		% Promoción/Titulación		
	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas	
1º	Artes	118	257	112	241	82	193	73,21%	80,08%
	Ciencias y Tecnología	1540	1350	1502	1304	1322	1226	88,02%	94,02%
	Humanidades y Ciencias Sociales	1243	1591	1156	1504	886	1279	76,64%	85,04%
2º	Artes	106	213	98	203	61	147	62,24%	72,41%
	Ciencias y Tecnología	1491	1212	1457	1187	1260	1087	86,48%	91,58%
	Humanidades y Ciencias Sociales	1024	1326	1001	1295	756	1100	75,52%	84,94%

Fuente: Resultados académicos de la educación asturiana 2014/2015

A la vista de estos datos, y mirando la importancia de las materias en los centros de secundaria, son las asignaturas de Matemáticas, Física, Informática y algunas tecnologías, las asignaturas que marcan los principios de racionalidad, de la importancia del mundo retributivo y son, además, las asignaturas que marcan los indicadores para señalar el alumnado en inteligente, ¿nos debe sorprender que sean ellos quienes prefieran estas asignaturas como opcionales en 4º de la ESO, y que, igualmente, sean ellos quienes opten mayoritariamente por la modalidad de bachillerato de Ciencias y Tecnología?, habría que reflexionar sobre si la elección no será fruto de continuas indicaciones sutiles en ese sentido.

En este mismo sentido, ¿deben sorprendernos los siguientes datos relativos a las enseñanzas deportivas? ¿No estaremos ante el impulso de estereotipos que influyen en las expectativas y actitudes de chicos y chicas?

Matrícula, personas evaluadas, certificación y titulación en las Enseñanzas Deportivas por sexo, grado y nivel. Curso 2014/2015									
Grado	Nivel	Matrícula		Se evalúan		Certificación/Titulación		% Certificación/Titulación	
		Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas
Grado Medio	Nivel 1	87	1	87	1	75	1	86,21%	100%
	Nivel 2	153	20	152	20	143	20	94,08%	100%

Fuente: Resultados académicos de la educación asturiana 2014/2015

Asimismo, es importante destacar que, según los datos extraídos de la Encuesta de Hábitos Deportivos 2015, Síntesis de resultados, el factor género ya determina la edad de inicio de la práctica deportiva, poniendo de manifiesto que solo el 59% de las jóvenes comienzan a practicar deporte antes de los 15 años frente al 75,8% de los jóvenes.

Es por ello que resulta imprescindible impulsar un desarrollo integral de nuestro alumnado, tanto de chicas como de chicos, prestando especial atención al conocimiento del otro sexo y al enriquecimiento mutuo de ambos, corrigiendo los estereotipos y sesgos sexistas, fomentando el desarrollo de las capacidades individuales de cada estudiante con independencia del sexo y eliminando las jerarquías culturales entre lo masculino y lo femenino. La intervención educativa en este sentido supone el fomento de valores, actitudes y comportamientos éticos, así como el desarrollo de talentos críticos ante los conflictos que afectan a la convivencia y los problemas de la sociedad.

Actuaciones previstas

1. La prestación de un servicio educativo que garantice los necesarios niveles de calidad y equidad al alumnado, evitando cualquier posible exclusión. Se impulsarán valores, actitudes y conocimientos que posibiliten un desarrollo integral de la personalidad del alumnado, propiciando comportamientos de participación,

responsabilidad moral, solidaridad y tolerancia, y siempre respetando el principio de no discriminación de las personas, con especial énfasis en la no discriminación por razón de sexo.

2. El fomento de la igualdad y la cohesión social, de acuerdo con los principios de la actividad educativa y los fines del sistema educativo, ofreciendo herramientas de diagnóstico e intervención para avanzar en materia de coeducación.
3. La participación e implicación del profesorado y personal destinado en los centros en la prestación de los servicios, sensibilizándoles sobre los diferentes ámbitos de desigualdades presentes en esta etapa educativa.
4. El uso de un lenguaje inclusivo en los documentos oficiales. Teniendo en cuenta que la lengua, como instrumento de comunicación que es, va conformando la realidad en un determinado sentido, debemos utilizar un lenguaje no sexista, y así reconocer el significado que este tiene como refuerzo, impulso y consolidación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
5. La composición equilibrada de los órganos colegiados. Se procurará respetar el principio de presencia equilibrada en la composición de los órganos colegiados, así como en la modificación o renovación que se haga de los mismos. De este cómputo quedarán excluidas las personas que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen.

3. Valoración del Programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

La educación para la igualdad es una necesidad en el contexto actual que exige de todas las personas que intervienen en el universo educativo un compromiso firme para ofrecer una educación que busque la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La importancia de la coeducación en la etapa adolescente es crucial, ya que es durante estos años cuando se desarrolla de una forma sólida la personalidad de la persona y se consolida su desarrollo social y moral, volviéndose fundamental educar al alumnado de la ESO y Bachillerato en prácticas igualitarias, libres de estereotipos y comportamientos sexistas, donde no exista un modelo de hombre o de mujer, sino un modelo de persona. Por ello, a partir del contenido de este programa presupuestario, se puede afirmar que el Programa 422C EDUCACIÓN SECUNDARIA **prevé un impacto positivo** en base a los siguientes aspectos:

4. 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. Además, como acción específica se promueve el uso de un lenguaje no sexista en los documentos oficiales.
5. Asimismo, este programa presupuestario impulsa la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de sus acciones y objetivos, y lo hace con medidas transversales y concretas, con las que la educación pasa a convertirse en pieza esencial en la reducción de desigualdades, reconociendo tanto la responsabilidad como la capacidad de transformación de la escuela en la concepción de su alumnado y en el avance hacia una escuela coeducativa, inclusiva y diversa, en la que se eliminen las barreras de género y se proporcionen a chicas y chicos las mismas oportunidades, como las que a continuación se especifican:
 - d) La prestación de un servicio educativo que garantice los necesarios niveles de calidad y equidad al alumnado, evitando cualquier posible exclusión. Se impulsarán valores, actitudes y conocimientos que posibiliten un desarrollo integral de la personalidad del alumnado, propiciando comportamientos de participación,

responsabilidad moral, solidaridad y tolerancia, y siempre respetando el principio de no discriminación de las personas, con especial énfasis en la no discriminación por razón de sexo.

e) El fomento de la igualdad y la cohesión social, de acuerdo con los principios de la actividad educativa y los fines del sistema educativo, ofreciendo herramientas de diagnóstico e intervención para avanzar en materia de coeducación.

f) La participación e implicación del profesorado y personal destinado en los centros en la prestación de los servicios, sensibilizándoles sobre los diferentes ámbitos de desigualdades presentes en esta etapa educativa.

6. Además, a través del mismo, se promueve la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, un impulso necesario para la superación de las denominadas “barreras invisibles” que las mujeres tienen que franquear en el acceso a los puestos de toma de decisiones, contribuyendo de este modo a la creación de referentes femeninos en los puestos de mayor responsabilidad.

422D UNIVERSIDADES

1. Descripción y objetivos del Programa

Este Programa desarrolla las actuaciones que corresponden a la Dirección General de Universidades e Investigación de la Consejería de Educación y Cultura. 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 ejercicio de fomento y coordinación de las actividades de investigación en el ámbito del sistema universitario asturiano, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Consejería de Empleo, Industria y Turismo.

Objetivos:

1. Desarrollar la política universitaria y mejorar el sistema universitario del Principado de Asturias.
2. Prestar una atención especial a la relación y colaboración con la Universidad de Oviedo.
3. Consolidación y seguimiento de la adaptación de nuestro sistema universitario al Espacio Europeo de Enseñanza Superior.
4. Disponer las transferencias para gastos de funcionamiento a la Universidad de Oviedo y al Centro Asociado de la UNED en Asturias.
5. Desarrollo del Campus de Excelencia Internacional de la Universidad de Oviedo.
6. Mejora de los distintos campus de la Universidad de Oviedo.
7. Formar recursos humanos de excelencia para el sistema de ciencia de Asturias.
8. Favorecer la carrera profesional de investigadores e investigadoras.
9. Impulsar la orientación profesional con perspectiva de género como uno de los pilares en el proceso formativo de nuestro alumnado.

10. Adaptación a la normativa vigente: adaptación de nuestro sistema universitario a la Ley Orgánica de Universidades, velando por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
11. Implantar el Sistema Integrado de Información Universitaria.
12. Desarrollo de un modelo de financiación estable que atienda a la consecución de resultados y objetivos por la Universidad de Oviedo.
13. Promover una mayor formación, específica y transversal, en materia de igualdad de género.
14. Apoyar el desarrollo de proyectos de investigación que tengan en cuenta la perspectiva de género.

2. Análisis del programa

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

Por una parte, y en cumplimiento de las obligaciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogidas en la siguiente normativa:

- 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).
- Pacto Social contra la Violencia sobre las Mujeres del Principado de Asturias (2016 – 2019).

Diagnóstico de situación

Y por otra parte, teniendo en cuenta que a partir de los datos, que a modo de muestra referimos a continuación, podemos observar 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: las mujeres son mayoría en todas las ramas de enseñanza excepto en las Escuelas Técnicas, optando en primer lugar a las ramas de Ciencias de la Salud, Sociales y Jurídicas y Humanidades, al contrario de lo que ocurre con los hombres que eligen estas ramas en los últimos lugares.

Alumnado de la Universidad de Oviedo según sexo y rama de enseñanza. Curso 2013 - 2014

	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%
TOTAL	22.022	100,00	10.081	45,78	11.941	54,22
CC. Experimentales	2.110	9,58	979	46,40	1.131	53,60
CC. de la Salud	2.053	9,32	565	27,52	1.488	72,48
Sociales y Jurídicas	9.748	44,26	3.334	34,20	6.414	65,80
Humanidades	2.105	9,56	806	38,29	1.299	61,71
Escuelas técnicas	6.006	27,27	4.397	73,21	1.609	26,79

Fuente: SADEI

- En el número de hombres y mujeres en cuanto al personal total en I+D e investigadores e investigadoras: sólo un 38,46% del personal total en I+D son mujeres y el número de investigadoras asciende únicamente al 38,98%.

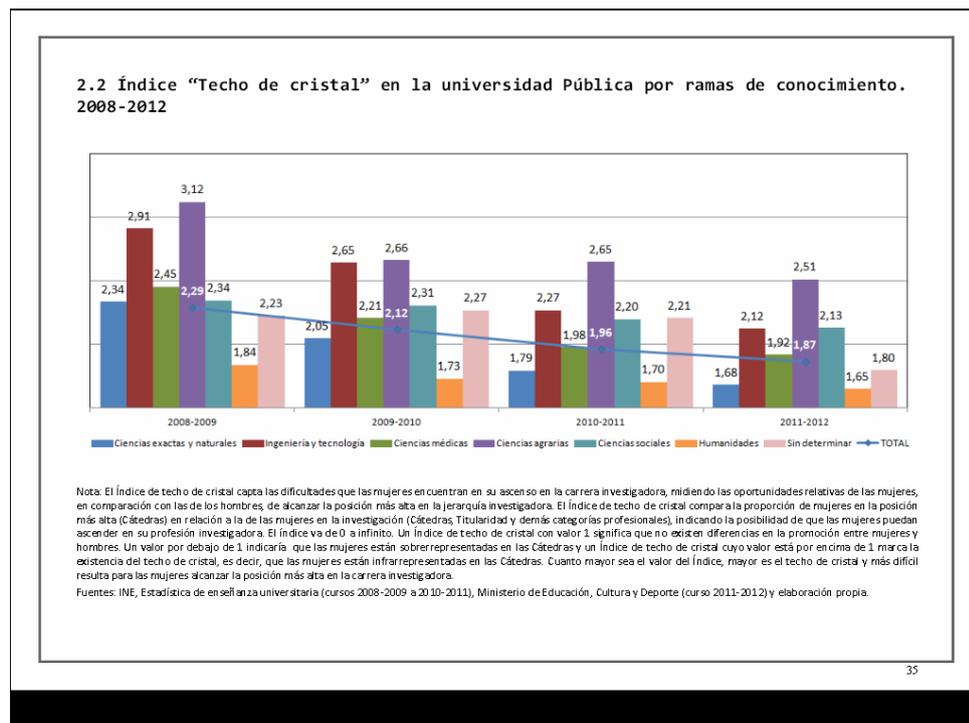
Personal total en I+D e investigadores/as, equivalentes a jornada completa, según sexo en Oviedo

Año 2011

	Total	Investigadores/as
Ambos sexos	3.679	2.478
Hombres	2.263	1.513
Mujeres	1.415	966

Fuente: INE. Estadística sobre actividades de I+D y SADEI

- En el “Techo de cristal” con el que las mujeres se encuentran en la universidad Pública en las diferentes ramas de conocimiento:



Fuente: CIENTÍFICAS EN CIFRAS 2013 Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión investigadora. Ministerio de Economía y Competitividad

- En la diferencia por sexo que se sigue manteniendo en las categorías más altas dentro del profesorado universitario:

	Curso Académico	2014-2015	2013-2014
Mujeres	TOTAL	46.680	45.912
	Personal funcionario	16.256	16.650
	Catedráticas de Universidad	2.127	2.182
	Titulares de Universidad	11.697	11.793
	Catedráticas de Escuela Universitaria	302	313
	Titulares de Escuela Universitaria	2.082	2.308
	Otro personal funcionario	48	54
	Personal emérito	157	157
Personal contratado	30.267	29.105	

Varones	TOTAL	68.686	69.159
	Personal Funcionario	29.583	30.425
	Catedráticos de Universidad	8.107	8.380
	Titulares de Universidad	17.633	17.897
	Catedráticos de Escuela Universitaria	714	756
	Titulares de Escuela Universitaria	3.049	3.302
	Otro personal funcionario	80	90
	Personal Emérito	469	478
Personal Contratado	38.634	38.256	

% Mujeres	TOTAL	40,46	39,90
	Personal funcionario	35,46	35,37
	Catedráticas de Universidad	20,78	20,66
	Titulares de Universidad	39,88	39,72

Catedráticas de Escuela Universitaria	29,72	29,28
Titulares de Escuela Universitaria	40,58	41,14
Otro personal funcionario	37,50	37,50
Personal emérito	25,08	24,72
Personal contratado	43,93	43,21

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

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 él 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. 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. Convocatorias del Gobierno del Principado de Asturias de 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. Convocatoria por el Principado de Asturias de un programa de cursos para la promoción del estudio de inglés en el extranjero para estudiantes de la Universidad de Oviedo, alumnado preuniversitario y de enseñanzas artísticas superiores.
4. Complementar con financiación 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.
5. Potenciar la formación de investigadores e investigadoras predoctorales -a través del programa "Severo Ochoa"- en Universidades, centros tecnológicos y empresas, y postdoctorales -a través del programa "Clarín"-.
6. Impulsar el desarrollo de la Unidad Mixta de Investigación de Recursos Naturales y Biodiversidad de la Cordillera Cantábrica en colaboración con el CSIC y la Universidad de Oviedo.
7. Apoyar líneas de investigación sobre cáncer a través del Instituto Universitario de Oncología del Principado de Asturias.

8. Cofinanciación de ayudas Ramón y Cajal.
9. Desarrollo de actuaciones para la mejora de centros e infraestructuras universitarias.
10. Impulsar el uso de un lenguaje, imágenes y estereotipos no sexistas en los materiales elaborados por la Universidad.
11. 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.
12. Desarrollo legislativo: 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.
13. Colaboración en la implantación del Sistema Integrado de Información Universitaria.

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 UNIVERSIDADES **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. 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 nuestra universidad, 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) 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.

e) 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.

422E EDUCACIÓN ESPECIAL Y NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECÍFICAS

1. Descripción y objetivos del Programa

A través de este programa presupuestario se facilita el desarrollo de programas y actuaciones que propician el éxito escolar del alumnado, proporcionando las condiciones que permiten personalizar la respuesta educativa de todos los alumnos y alumnas y compensar las situaciones generadoras de las necesidades educativas de apoyo educativo y del alumnado con necesidades educativas específicas.

Objetivos:

1. Promover la participación en Planes y Programas para la prevención del abandono escolar.
2. Facilitar la cooperación entre los centros docentes y el resto de agentes que conforman el entorno con el fin de alcanzar el éxito escolar de todo el alumnado.
3. Planificar y poner en marcha la atención necesaria para atender al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.
4. Enriquecer la estrategia de Orientación educativa y profesional.
5. Impulsar el uso de un lenguaje inclusivo en los desarrollos normativos de cualquier rango, publicaciones, informes y documentación administrativa.

2. Análisis del Programa

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

Por una parte, y en cumplimiento de las obligaciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogidas en la siguiente normativa:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 4, 6).
- 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, 2 y 17).
- 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).
- Pacto Social contra la Violencia sobre las Mujeres del Principado de Asturias (2016 - 2019).

Diagnóstico de situación

Y por otra parte, teniendo en cuenta que los centros educativos, como institución y agentes de socialización que son, pueden ser tanto vía de transmisión de estereotipos de género, como elemento determinante en la superación de los mismos, 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 plantear la necesidad de impulsar que nuestro alumnado camine hacia una convivencia entre niñas y niños, chicas y chicos, basada en el desarrollo de sus habilidades, capacidades y valores personales, sin que los mandatos de género imperen en la misma, y así lograr que se integren en la sociedad, ellos y ellas, con las habilidades necesarias para su óptima adaptación.

Ahora bien, es obligado señalar que no es una tarea sencilla. En nuestro sistema educativo coexisten, inevitablemente, actitudes y valores tradicionalmente considerados propios de los chicos o de las chicas con un sistema que formalmente considera iguales a ambos sexos. Es decir, que valores como que a los chicos, sólo por ser chicos, les gustan las ciencias o el deporte, y a las chicas, por el mero hecho de serlo, las tareas de la casa o del cuidado, se reproducen en el mismo sistema educativo donde, paradójicamente, se potencia el desarrollo personal de ambos al margen de su sexo. Por este motivo, podemos afirmar que un sistema educativo, formalmente igualitario, no es garante de la igualdad real cuando persiste la transmisión de esos valores y actitudes, y que, en definitiva, el único camino es avanzar hacia la educación no sexista o coeducación, para, de este modo, avalar que nuestro alumnado, con independencia de su sexo, pueda integrarse en la sociedad libremente y con igualdad de oportunidades.

Para visibilizar esta situación se presentan las siguientes tablas a modo de ejemplo. En ellas podemos observar la existencia de una brecha de género, que se repite año a año, respecto a las elecciones de nuestro alumnado:

- Elección de asignaturas por sexo en 4º ESO. Datos publicados por la Consejería de Educación y Cultura en el Informe Resultados Académicos de la Educación Asturiana 2014/2015.

	Alumnado Evaluado	
	Alumnos	Alumnas
Ciencias sociales, geografía e historia	3161	3040
Educación ético-cívica	3161	3040
Educación física*	3800	3549
Lengua castellana y literatura	3161	3040
Lengua extranjera: Francés	3	3
Lengua extranjera: Inglés	3158	3037

Matemáticas	3161	3040
Biología y geología	1658	1815
Educación plástica y visual*	1111	1124
Física y química	2193	1850
Informática*	2050	1415
Latín*	394	716
Música*	513	698
Segunda lengua extranjera: Alemán	90	98
Segunda lengua extranjera: Francés*	939	1475
Segunda lengua extranjera: Italiano	7	15
Tecnología	1248	493
Historia y cultura de las religiones*	149	123
Religión Católica*	1840	1723
Empresa joven europea*	1868	1704
Lengua asturiana y literatura*	225	163
Proyecto artístico*	373	496
Proyecto científico-tecnológico*	518	357
Proyecto sociolingüístico*	275	402
Optativa de Iniciación Profesional*	299	227
Ámbito científico-tecnológico PDC	639	509
Ámbito lingüístico y social PDC	639	509
Ámbito práctico PDC	595	471
Lengua extranjera PDC: Inglés	639	508
Lengua extranjera PDC: Francés	0	1
Optativa de Iniciación Profesional específica de PDC	273	226

* Los datos correspondientes a estas materias incluyen al alumnado que cursa 4o de ESO por vía ordinaria y por vía de Diversificación Curricular.

- Elección de familia profesional por sexo en los Ciclos de Formación Profesional Básica. Datos extraídos de la Memoria 2014 publicado por el Consejo de Asturias de la Formación Profesional

Código	Familia Profesional	Ciclo	Hombres	Mujeres	Total
ADG	Administración y Gestión	Servicios Administrativos	19	26	45
COM	Comercio y Marketing	Servicios Comerciales	17	7	24
ELE	Electricidad y Electrónica	Electricidad y Electrónica	55	7	62
FME	Fabricación Mecánica	Fabricación y Montaje	55	3	58
HOT	Hostelería y Turismo	Cocina y Restauración	26	8	34
IFC	Informática y Comunicaciones	Informática de Oficina	34	10	44
IMP	Imagen Personal	Peluquería y Estética	13	49	62
MAM	Madera y Mueble	Carpintería y Mueble	8		8
TMV	Transporte y Mantenimiento de Vehículos	Mantenimiento de Vehículos	117	2	119
Total			344	112	456

Fuente: Servicio de Formación Profesional y Enseñanzas Profesionales.

A la vista de estos datos, se observa cómo las jóvenes optan por asignaturas tales como Latín, Música o Segunda Lengua Extranjera, y ellos destacan por la elección de asignaturas como Física y Química, Informática o Tecnología. Igualmente, en la elección de los Ciclos Formativos el sesgo de género es muy evidente, optando las jóvenes por las especialidades de Administración y Gestión e Imagen Personal, y ellos por las de Electricidad y Electrónica y Fábrica Mecánica en su mayoría. Así pues, se aprecia una clara división por sexo en la configuración de sus opciones, en tanto en cuanto tanto ellas como ellos siguen eligiendo de forma mayoritaria aquellas especialidades que, siguiendo el mandato de género, se consideran más apropiadas para las chicas o los chicos.

En este sentido, debemos insistir en que, a pesar de que las diferencias biológicas que determinan el sexo se han utilizado muchas veces para justificar la desigualdad existente entre mujeres y hombres, la realidad, y los numerosos estudios elaborados, nos muestran que dichas desigualdades son producto de costumbres, tradiciones y creencias socialmente construidas, y que estos condicionantes van a actuar como importante limitador en la toma de decisiones de nuestro alumnado.

Actuaciones previstas

1. la realidad existente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Procurar Promover actuaciones encaminadas a la inclusión del alumnado de incorporación tardía.
3. Organización de actuaciones encaminadas a la participación de las familias en la vida de los centros, así como del resto de la comunidad educativa.
4. Poner en marcha experiencias de innovación metodológica que favorezcan que los centros el cambio hacia metodologías más vanguardistas y ajustadas a las nuevas demandas de la sociedad actual y del propio alumnado.
5. Planificación y puesta en marcha de programas que favorezcan la prevención del abandono escolar temprano.
6. Mantenimiento de los servicios especializados de orientación educativa.
7. Promover el desarrollo de programas y acciones encaminadas a avanzar en materia de coeducación como eje para la prevención del abandono escolar.
8. Fomentar acciones de orientación educativa que contribuyan a eliminar barreras de género a través de un adecuado plan de desarrollo para la carrera desde el inicio de la escolaridad hasta el final de la misma.
9. Recoger la información desagregando datos según la variable sexo. Además, se incluirán indicadores de género para alcanzar 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. De este cómputo quedarán excluidas aquellas personas que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen.

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 el Programa 422E EDUCACIÓN ESPECIAL Y NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECÍFICAS **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, quedando de manifiesto la consideración de la coeducación como principio transversal que impregna todo el sistema educativo y, con ello, favoreciendo que nuestras alumnas y alumnos puedan participar en la sociedad en igualdad de condiciones, según queda reflejado en los siguientes objetivos y medidas:
 - a) Promover el desarrollo de programas y acciones encaminadas a avanzar en materia de coeducación como eje para la prevención del abandono escolar.
 - b) Fomentar acciones de orientación educativa que contribuyan a eliminar barreras de género a través de un adecuado plan de desarrollo para la carrera desde el inicio de la escolaridad hasta el final de la misma.
3. 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.
4. Finalmente, el programa especifica el compromiso de recoger la información desagregando datos según la variable sexo. Además, señala que se incluirán indicadores de género para analizar la realidad existente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. No podemos olvidar que un factor fundamental para detectar si hay situaciones que afectan de manera diferente a mujeres y hombres es la recogida de la información desagregando los datos según la variable sexo, pero, igualmente, resulta obligado apoyar esta información en indicadores de género, ya que con estos se visibilizan las posibles desigualdades ocultas y permiten una adecuada orientación en las estrategias a diseñar para alcanzar la efectiva igualdad entre mujeres y hombres.

422P APOYO A LA ACCIÓN EDUCATIVA**1. Descripción y objetivos del Programa**

Este Programa persigue lograr un sistema educativo de calidad que dé respuesta a las necesidades de todo el alumnado escolarizado, planteando cambios en la organización de los centros y en las prácticas educativas. Se establecen como objetivos del programa avanzar en la utilización de las tecnologías de la información para aplicarlas de forma generalizada como metodología de aprendizaje, fomentar el aprendizaje de lenguas extranjeras, normalizar la participación de las familias y en general de la comunidad educativa en la vida de los centros para afianzar un sistema educativo basado en valores como la corresponsabilidad, la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación, y desarrollar iniciativas de evaluación educativa que conjuguen calidad técnica, participación y transparencia, de modo que sea factible establecer programas y planes de mejora en nuestro sistema educativo.

Objetivos:

1. Poner en marcha un Plan estratégico de tecnologías educativas, que convierta a estas en herramienta fundamental al servicio de la metodología del proceso educativo.
2. Actuar en la implementación y actualización de los servicios en línea que provee el portal institucional de la Consejería de Educación "Educastur", en colaboración con la Dirección general de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo.
3. Contribuir al desarrollo de la competencia comunicativa del alumnado en lengua extranjera ampliando la red de centros docentes con Programa Bilingüe y dotando a más centros con auxiliar de conversación.
4. Favorecer los intercambios del alumnado con centros de otros países y culturas y fomentar la convivencia entre el alumnado de distintas CCAA colaborando con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en programas de inmersión lingüística.
5. Fomentar la formación del profesorado en lengua extranjera y facilitar su habilitación para poder impartir áreas, materias o módulos no lingüísticos en lengua extranjera.
6. Favorecer el diseño, desarrollo y mantenimiento de modelos de organización y funcionamiento en los centros educativos encaminados a la promoción de la convivencia, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.
7. Cooperar con los centros educativos para que lleven a cabo planes de mejora que generen el éxito escolar de todo el alumnado y por tanto disminuyan las tasas de abandono escolar temprano.
8. Colaborar con la Universidad de Oviedo para favorecer la Investigación en el ámbito educativo, apoyando aquellos proyectos que tengan en cuenta la perspectiva de género.
9. Organizar los procesos asociados a la participación del Principado de Asturias en evaluaciones de ámbito internacional, incorporando análisis de género para evitar perpetuar posibles discriminaciones entre mujeres y hombres.
10. Realizar el seguimiento y actualización de indicadores educativos en las etapas no universitarias de nuestro sistema educativo. Los datos se desagregarán por sexo y se incluirán indicadores de género.
11. Realizar informes y estudios centrados en la evaluación del sistema educativo asturiano, incluyendo transversalmente el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de las mismas.
12. Gestionar las convocatorias de pruebas de acceso, título, certificación y premios para las diferentes enseñanzas de régimen no universitario, integrando en todo el proceso el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

13. Colaborar con el Ministerio de Educación en las convocatorias de pruebas de evaluación, de ámbito nacional, previstas en la normativa vigente, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género.
14. Impulsar el uso de un lenguaje inclusivo en los desarrollos normativos de cualquier rango, publicaciones, informes y documentación administrativa.

2. Análisis del programa

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

Por una parte, y en cumplimiento de las obligaciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogidas en la siguiente normativa:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 4, 6).
- 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, 2 y 17).
- 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).
- Pacto Social contra la Violencia sobre las Mujeres del Principado de Asturias (2016 – 2019).

Diagnóstico de situación

Y por otra parte, teniendo en cuenta que diferentes experiencias e investigaciones reflejan claramente la existencia de desigualdades entre chicos y chicas en el ámbito educativo, alertándonos de la presencia de procesos de exclusión o inclusión relacionados con el sexo de las personas, resulta imprescindible tener presente el enfoque de género y que éste atraviese transversalmente diferentes acciones y objetivos, lo que influirá, de manera contundente, en el logro de una escuela más inclusiva y menos sesgada. Por ejemplo, es evidente que el hecho de que los chicos huyan de determinadas enseñanzas por considerarlas femeninas no se puede separar ni de la formación de su identidad como hombres, ni de las penalizaciones que sufren quienes desafían estos mandatos de género.

Debemos velar para que, en su visión global y en su proyecto educativo, los centros incluyan la perspectiva de género y con ello conseguir proyectos más sólidos. Sin embargo, hay que insistir en que esto no debe hacerse aumentando la carga de trabajo dentro de la comunidad educativa, sino adoptando una nueva mirada transversal de género que atraviese todos aquellos aspectos que se consideren importantes: estudios, investigaciones, materiales, evaluaciones, estadísticas...

Los centros educativos son esferas sociales, lugares de encuentro, espacios concretos donde nuestras niñas y niños se cruzan durante muchas horas, conviviendo no sólo entre iguales sino también con el profesorado. En la vida diaria de los centros educativos el alumnado se conoce, se encuentra, se diferencia, entra en conflicto, forman grupo..., coexistiendo en un incansable baile social sin el que resulta imposible entender la maduración ni la creación de identidades y roles de género. Por lo tanto, al igual que no podemos suponer que la escuela puede cambiar por sí sola las estructuras desiguales de la sociedad, tampoco debemos creer que es ajena a ese cambio. Sus profesionales cuentan con muchas horas y espacios donde observar y quizás intervenir en el modo en que se van formando las identidades de género, lo que se puede hacer de múltiples maneras:

- Usando un lenguaje inclusivo y prestando atención a los contenidos curriculares. Se observa un androcentrismo en los contenidos y en la jerarquización de los saberes, así como en el uso de un lenguaje sexista.
- Prestando atención al uso de los espacios. Según los datos extraídos de la observación realizada en Asturias a través del programa Cambia, llevado a cabo desde la Consejería de Educación y Cultura para trabajar la coeducación en los espacios de relación en infantil y primaria, se comprueba, entre otros aspectos, que las chicas ocupan en menor medida los espacios deportivos, que existen juegos y juguetes de niñas y de niños y que los niños acaparan los espacios centrales del patio de recreo.
- Velando por mostrar referentes femeninos al mismo nivel que los masculinos, normalizando situaciones hasta ahora no muy cotidianas, como ver a una mujer realizando instalaciones eléctricas.
- Cuidando la interacción entre docentes y escolares. Según las observaciones realizadas en Asturias a través del programa Cambia, se constata que existe más interacción con los alumnos que con las alumnas. Esto quiere decir que les están otorgando a ellos un papel más activo, perpetuando de este modo los patrones culturales de las conductas asignadas tradicionalmente a mujeres y a hombres, lo que va a situarles de manera diferente ante las posibles expectativas sociales.

Por tanto, es ineludible la responsabilidad que la institución educativa tiene en la sociedad, no sólo porque forma estudiantes, sino porque es una parcela más de la sociedad y, en ese sentido, hay que señalar la importancia de que todas las personas que integran la comunidad educativa entiendan que el género es un proceso cultural, y que dotarse de un espíritu crítico ante él permite activar los mecanismos necesarios para desactivar sus aspectos negativos y facilitar el desarrollo integral de cada estudiante de manera libre, independientemente del sexo al que pertenezcan, y, por tanto, sin suponer capacidades en razón del sexo del alumnado, respetando las diferencias y los distintos puntos de vista de las personas y así impulsar la formación de una sociedad más justa y democrática.

Actuaciones previstas

1. Planificar y desarrollar actuaciones encaminadas a generalizar en los centros el uso de las TIC como herramienta básica tanto para el proceso de enseñanza como para el de aprendizaje.
2. Establecer una estrategia regional para la mejora de la convivencia en los centros y la prevención de posibles situaciones de violencia en cualquiera de sus manifestaciones.

3. Favorecer la promoción de las AMPAS en los centros educativos, así como su afianzamiento en los mismos como parte implicada en la mejora del éxito escolar de todo el alumnado y en general en la calidad del sistema educativo
4. Establecer convenios de colaboración mediante contratos-programa con aquellos centros que favorezcan la mejora del éxito escolar para todo el alumnado a través de propuestas de innovación metodológica, de la mejora de la convivencia y la participación y de la inclusión de todo el alumnado.
5. Convocar diferentes procesos para fomentar el interés por las distintas áreas y materias que conforman el currículo educativo de nuestra Comunidad Autónoma, a través de olimpiadas o concursos.
6. Autorizar la impartición del Programa Bilingüe en nuevos centros de acuerdo con la regulación establecida.
7. Desarrollar y ampliar el Programa de Auxiliares de Conversación teniendo en cuenta las necesidades de los centros.
8. Dar continuidad a los convenios existentes para el intercambio lingüístico y cultural del profesorado y del alumnado.
9. Fomentar el estudio de la lengua y cultura china dando continuidad al convenio establecido con el Instituto Confucio/Hanban.
10. Convocar el procedimiento de habilitación del profesorado para la impartición de áreas, materias o módulos no lingüísticos en lengua extranjera.
11. Establecer convenios de colaboración con la Universidad para potenciar la investigación de las diferentes prácticas educativas con el fin de alcanzar mayores niveles de calidad de nuestro sistema educativo, prestando especial atención a la incorporación en los mismos del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
12. Planificar y gestionar la participación de Asturias de la evaluación internacional PISA 2018: estudio piloto en 2017 y definición de marcos y muestras.
13. Realización de informe correspondiente a la evaluación internacional PIRLS 2016.
14. Elaboración y publicación del informe de resultados académicos de la educación asturiana correspondiente al año académico 2015/2016, incorporando la perspectiva de género en el análisis del mismo.
15. Publicación de seis informes de evaluación sobre diferentes aspectos del sistema educativo asturiano.
16. Convocar pruebas de acceso, título y certificación de acuerdo con la normativa reguladora de las distintas enseñanzas, introduciendo transversalmente el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
17. Convocar los procesos de concesión de premios extraordinarios en las diferentes etapas educativas.
18. Procurar alcanzar 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. De este cómputo quedarán excluidas aquellas personas que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen.

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 422P APOYO A LA ACCIÓN EDUCATIVA **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, a través del mismo, se promueve la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a partir de sus acciones y objetivos, y lo hace impulsando la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones; potenciando que se realicen investigaciones, estudios e informes incorporando la transversalidad de género y, de esta manera, lograr visibilizar la realidad en cuanto a las desigualdades entre mujeres y hombres; promoviendo el uso de un lenguaje no sexista, sacando a la luz la presencia femenina, los logros y experiencias de la mujeres, rompiendo con el androcentrismo masculino genérico. En definitiva, poniendo las relaciones de equidad entre mujeres y hombres en primera línea dentro de las diferentes propuestas, y lo hace con las siguientes medidas transversales y específicas:

a) Favorecer el diseño, desarrollo y mantenimiento de modelos de organización y funcionamiento en los centros educativos encaminados a la promoción de la convivencia, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.

b) Colaborar con la Universidad de Oviedo para favorecer la Investigación en el ámbito educativo, apoyando aquellos proyectos que tengan en cuenta la perspectiva de género.

c) Organizar los procesos asociados a la participación del Principado de Asturias en evaluaciones de ámbito internacional, incorporando análisis de género para evitar perpetuar posibles discriminaciones entre mujeres y hombres.

d) Realizar el seguimiento y actualización de indicadores educativos en las etapas no universitarias de nuestro sistema educativo. Los datos se desagregarán por sexo y se incluirán indicadores de género.

e) Realizar informes y estudios centrados en la evaluación del sistema educativo asturiano, incluyendo transversalmente el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de las mismas.

f) Gestionar las convocatorias de pruebas de acceso, título, certificación y premios para las diferentes enseñanzas de régimen no universitario, integrando en todo el proceso el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

g) Colaborar con el Ministerio de Educación en las convocatorias de pruebas de evaluación, de ámbito nacional, previstas en la normativa vigente, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género.

h) Impulsar el uso de un lenguaje inclusivo en los desarrollos normativos de cualquier rango, publicaciones, informes y documentación administrativa.

i) Establecer una estrategia regional para la mejora de la convivencia en los centros y la prevención de posibles situaciones de violencia en cualquiera de sus manifestaciones.

j) Establecer convenios de colaboración con la Universidad para potenciar la investigación de las diferentes prácticas educativas con el fin de alcanzar mayores niveles de calidad de nuestro sistema educativo, prestando especial atención a la incorporación en los mismos del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

k) Elaboración y publicación del informe de resultados académicos de la educación asturiana correspondiente al año académico 2015/2016, incorporando la perspectiva de género en el análisis del mismo.

l) Convocar pruebas de acceso, título y certificación de acuerdo con la normativa reguladora de las distintas enseñanzas, introduciendo transversalmente el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

m) Procurar alcanzar 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. De este cómputo quedarán excluidas aquellas personas que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen.

313A PRESTACIONES Y PROGRAMAS CONCERTADOS

1. Descripción y objetivos del programa

Con este programa se pretende evaluar y mejorar la prestación del Salario Social Básico en Asturias.

El objetivo general del programa es realizar un estudio evaluativo sobre el Salario Social Básico, incorporando la perspectiva de género, valorando las medidas de incorporación social vinculadas a él como instrumento de lucha contra la pobreza y la exclusión social (y, por tanto, como instrumento favorecedor de la integración y cohesión social).

El órgano responsable de la ejecución del programa es la Dirección General de Gestión de Prestaciones y Recursos.

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 7.- adecuación de estadísticas e investigaciones y estudios a la perspectiva de género.

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

21.1.- El Principado de Asturias, en el ámbito de sus competencias, integrará la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social y adoptará las medidas oportunas para mejorar la calidad de vida de las mujeres de los colectivos desfavorecidos, así como para promover la integración de las que estén en riesgo de exclusión social.

21.2.- Se establecerán actuaciones específicas para las mujeres de colectivos que se encuentren en situaciones de especial dificultad o vulnerabilidad, como pudieran ser, entre otras, las mujeres con discapacidad, las mujeres inmigrantes, las reclusas, las víctimas de la violencia de género y de la trata de mujeres con fines de explotación sexual, prestando una especial atención al colectivo de mujeres mayores dada su mayor vulnerabilidad.

Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias 2016-2019

Diagnóstico de situación

El Salario Social Básico es una prestación económica mensual de garantía de ingresos mínimos dirigida a las personas que carezcan de recursos económicos suficientes para cubrir sus necesidades básicas, sobre la base de la unidad económica de convivencia independiente. Es importante señalar que al propio Salario Social Básico se le pueden sumar programas personalizados de incorporación social para luchar contra la exclusión.

Dentro de la normativa referente al Salario Social Básico en Asturias se contempla como población diana a aquellas personas que puedan tener menores u otras personas dependientes a su cargo, habiendo constatado que estas son mayoritariamente mujeres. También hace referencia a las víctimas de violencia de género.

En general, hay un incremento de las personas perceptoras del Salario Social Básico en Asturias, de las cuales el 61% son mujeres.

Actuaciones previstas

- Realización de un análisis comparativo con otras Comunidades Autónomas.
- Análisis de flujos y cobertura en perspectiva temporal que permita evaluar los efectos de la crisis económica sobre el número de personas beneficiarias.
- Elaboración de indicadores de cobertura.
- Análisis de perfiles de las personas beneficiarias del Salario Social Básico.
- Análisis cualitativo de la salida de las personas beneficiarias del Salario Social Básico conducente a la inserción laboral.

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

Con la puesta en marcha de las actuaciones previstas en este programa se prevé conseguir información tanto cuantitativa como cualitativa sobre las personas perceptoras del Salario Social Básico, su número y la evolución que se produzca hacia su integración social, así como también poder establecer indicadores adecuados que mejoren la evaluación futura del programa.

Estos datos, a su vez, hacen suponer que el impacto del programa resultará positivo puesto que la inclusión del enfoque de género en los estudios garantiza que se produzca un avance hacia la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Asturias.

313M PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN E INNOVACIÓN SOCIAL

1. Descripción y objetivos del programa

El objetivo general de este programa es incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y protocolos impulsados por la Consejería de Servicios y Derechos Sociales, con el asesoramiento de la Unidad de Igualdad.

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

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

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.

Diagnóstico de situación

Dentro de la población que atiende la Consejería de Servicios y Derechos Sociales, 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).

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). Pueden ser víctimas de violencia de género, incluso en su expresión más cruel que es la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, fundamentalmente.

Actuaciones previstas

- Elaboración de planes, programas y protocolos específicos para personas mayores, personas con discapacidad, menores y otros colectivos en riesgo de exclusión social, incorporando transversalmente el enfoque de género.
- 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, garantizando el enfoque de género desde el comienzo de su elaboración y durante el proceso.

- 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 valoración de medidas y acciones positivas de género.

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.

313E. GESTIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

Descripción y objetivos del programa

La ejecución del programa 313E, le corresponde a la Dirección General de Servicios Sociales de Proximidad, cuyas funciones son la dirección y coordinación de las actuaciones relacionadas con la descentralización de servicios sociales especializados y diversificación de programas de intervención social en las áreas de servicios sociales territoriales, particularmente en lo relativo a la atención a las personas mayores y aquellas con dependencia y/o con diversidad funcional.

En concreto se desarrollan funciones de organización, coordinación y dirección técnica de los servicios sociales especializados en el territorio, así como actuaciones en materia de valoración de las situaciones de dependencia y coordinación entre los diversos niveles y distintos sistemas de protección social a nivel territorial.

Para el año 2017 se pretende abordar de forma específica el maltrato a las mujeres mayores. En este ámbito, el dato objetivo de que la mayoría de la población de personas mayores son mujeres con menores recursos y mayor nivel de dependencia justifica la importancia de incorporar el enfoque de género.

El objetivo general del programa es elaborar un protocolo para la detección e intervención ante los malos tratos a personas mayores en el territorio de Asturias.

1. 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 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.

Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias 2016-2019.

Diagnóstico de situación

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 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.

La naturaleza propia del trabajo que se realiza en los servicios sociales permite detectar situaciones de maltrato y, por lo tanto, facilita la puesta en marcha de intervenciones para combatirla.

Actuaciones previstas

- Formación de un grupo de trabajo integrado por profesionales de distintas áreas dentro del ámbito de los servicios sociales, para el estudio del maltrato de las personas mayores en el Principado de Asturias. Aquí se incluye la presencia de la Unidad de Igualdad.
- Elaboración de un protocolo para la detección e intervención ante los malos tratos a personas mayores en el territorio asturiano, con perspectiva de género.
- Coordinación con los servicios sanitarios para establecer un protocolo sociosanitario.
- Mantenimiento del grupo de trabajo para el seguimiento y evaluación del protocolo, así como para la elaboración de nuevas estrategias que incidan positivamente en la intervención sobre el maltrato hacia las personas mayores desde una perspectiva de género.

2. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

Con las distintas actuaciones propuestas en este programa se pretende conseguir el objetivo de elaborar un protocolo que permita detectar e intervenir sobre el maltrato a las personas mayores en los ámbitos institucional y domiciliario en la comunidad asturiana.

Con la implantación del protocolo se debería obtener resultados favorables en la lucha contra la desigualdad entre mujeres y hombres. Contribuirá, también, a la detección de casos de violencia de género en mujeres mayores con la consecuente intervención específica.

Esta medida de intervención por parte de la Administración Pública hace prever un impacto positivo y un avance hacia la igualdad efectiva dentro del territorio de Asturias.

433B. FOMENTO DE LAS ACTIVIDADES URBANÍSTICAS.

1. Objetivos del Programa.

Los grandes ejes en torno a los cuales habrán de articularse los objetivos en materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo girarán sobre los siguientes extremos: Fortalecimiento de la ordenación territorial, fortalecimiento de la ordenación urbanística, modificación de la normativa reglamentaria urbanística y desarrollo del programa cartográfico mediante la revisión y actualización de los distintos instrumentos de Ordenación del Territorio, de los Planes Generales de Ordenación, para dar respuesta a las necesidades que Asturias tiene en el momento actual en esta materia.

2. Normas y planes de aplicación con objetivos.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 31.1 recoge: “Del mismo modo, las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas”. Asimismo en el apartado 2 del mismo artículo se dice: Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia”.

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.
- Artículo 5: Lenguaje no sexista e imagen de mujeres y hombres.
- Artículo 7: Adecuación de estadísticas e investigaciones y estudios con perspectiva de género.

Asegurar, en todo caso, la implantación de la perspectiva de género en la Administración del Principado de Asturias.

Actuaciones previstas

- Tratamiento de lenguaje y documentación desde una perspectiva no sexista y desde la visión de la igualdad de género.
- Incorporar a los sistemas de información, en los que sea necesario, datos desagregados por sexo.

· En las revisiones de planeamientos, subvencionadas por la Consejería, exigir que los documentos se envíen a algún organismo relacionado con la igualdad, como puede ser el Instituto Asturiano de la Mujer, para que puedan hacer alegaciones que estimen pertinentes.

3. Impacto previsto.

Diagnóstico de la situación: El urbanismo tiene como objetivo la intervención sobre la realidad urbana para orientar su transformación de una manera sostenible.

Los objetivos de desarrollo sostenible, calidad de vida, participación ciudadana y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres se recogen, en muchas ocasiones, en los textos legales y en memorias justificativas de los planes urbanísticos, pero más como declaración retórica de intenciones que como objetivo real.

Una visión del urbanismo desde el punto de vista de la igualdad de género puede ayudar a dotar de contenido a la noción de calidad de vida y a introducir en las tomas de decisiones a las mujeres que, hasta hace poco, no eran escuchadas a pesar de ser más de la mitad de la población.

Las mujeres y los hombres tienen necesidades y posibilidades distintas de acceso a los bienes y recursos de la ciudad. Esto se debe a los diferentes papeles que, unas y otros, realizan en la esfera privada y en la pública. En general, las mujeres, realizan trabajos no remunerados dentro de la esfera privada y, si trabajan fuera del hogar no son, por ello, libres de la carga doméstica. Los hombres, perciben una compensación por sus trabajos que se dan, básicamente, en la esfera pública.

Para la mayoría de las personas es difícil pensar en qué consisten las necesidades diferentes, de mujeres y hombres, en el espacio urbano ya que éstas son consecuencia de un trabajo que no se percibe, no se valora y, a veces, ni se considera trabajo. Pero ese trabajo se desarrolla en un espacio urbano y, según estén desarrolladas las ciudades, se podrá llevar a cabo con más o menos dificultad.

Hay que visibilizar las tareas que realizan las mujeres en su vida cotidiana además del trabajo fuera del hogar como, por ejemplo, llevar a los hijos al colegio, extraescolares, recados administrativos, llevar al médico a las personas a su cargo. Cada una de estas tareas se hace en un lugar distinto de la ciudad, dependerá de las distancias existentes entre los lugares a los que tiene que ir, de si existen medios de transporte adecuados, si son asequibles. Estas políticas de uso del tiempo son complementarias al planeamiento urbanístico sensible al género.

En resumen, la distinción convencional que hace el urbanismo respecto al lugar de residencia, de trabajo, salud, ocio, etc, se ve de distinta manera cuando miramos desde la perspectiva de género.

Previsión de resultados: La incorporación progresiva de un urbanismo sensible al género permitirá ir solucionando las posibles desigualdades existentes entre mujeres y hombres, que se pueda hacer un uso de los espacios urbanos más acorde con las necesidades de las mujeres y mejorar sus condiciones de vida.