

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



INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La relación de programas elegidos es la siguiente:

- Presidencia y Consejo de Gobierno
 - 323B Promoción de la mujer. Igualdad de oportunidades
- Consejería de Presidencia
 - 141B Relaciones Administración de Justicia
 - 142M Gestión de servicios de Justicia del Menor
 - 313B Programa de emigración asturiana
 - 323A Actividades y Servicios a la Juventud
 - 313C Cooperación al Desarrollo
- Consejería de Derechos Sociales y Bienestar
 - 311B Dirección y servicios generales
 - 313A Prestaciones y programas concertados
 - 313E Gestión de servicios sociales
 - 313F Atención a la infancia, familias y adolescencia



313M Planificación, Ordenación e Innovación Social

431A Promoción y administración de la vivienda

➤ Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad

521A Telecomunicaciones y Sociedad de la Información

422D Universidades

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

POBLACIÓN.

Las mujeres son el 52,3% de la población de 1.028.144 personas que viven en Asturias (datos definitivos del Padrón a 1 de enero 2018). Por cada 100 hombres hay 109,5 mujeres en nuestra región. Esta proporción aumenta con la edad, de manera que entre los mayores de 65 años, por cada 100 hombres hay 140,5 mujeres, y a partir de los 85 años hay 33.528 mujeres y 15.052 hombres (menos de la mitad). La población asturiana está muy envejecida, y aún más la femenina: hay 230 personas de 65 o más años por cada 100 menores de 15. En el caso de las mujeres, la proporción se eleva a 276 por cada 100 niñas.

Respecto a la media regional, las comarcas de Oviedo, Gijón y Avilés están menos envejecidas y las dos primeras también tienen una población más feminizada. Narcea es la más envejecida de todas las comarcas asturianas, y la única en la que hay más hombres que mujeres (IF de 99%).

En Asturias la población extranjera es el 3,9% del total, porcentaje menor que en el conjunto nacional. Las mujeres extranjeras (21.423), son el 4% del total de mujeres en Asturias, aunque por edad, en el tramo de 25 a 29 años alcanzan a ser el 10,5% de las residentes en la región. El 22% de todas las inmigrantes son rumanas. Otras nacionalidades importantes son la brasileña, paraguaya, marroquí, colombiana y dominicana. Por primera vez desde 2012 la población inmigrante aumentó en Asturias. De hecho, el saldo migratorio fue positivo (ligeramente) en 2017, gracias a la llegada de mujeres extranjeras procedentes de otros países. Se puede decir que Asturias intercambió mujeres jóvenes con el extranjero, ya que en la franja de 25 a 29 años es en la que más españolas emigraron a otros países, mientras que el grupo de edad mayoritario de las extranjeras que llegaron a Asturias es el de 20 a 24. El intercambio con otras comunidades autónomas fue negativo tanto para mujeres de nacionalidad española como extranjera.

Las asturianas son las mujeres con menor fecundidad de España, con una Tasa Global de Fecundidad de 28,9 nacidos de cada 1000 mujeres en edad reproductiva, y un Índice Coyuntural de Fecundidad de 1,05 hijos/as por mujer (INE 2017). El 9,5% de todas las criaturas nacidas en Asturias en 2017 fueron de madres extranjeras.

En Asturias mueren más mujeres que hombres, debido al mayor envejecimiento de la población femenina; sin embargo, en términos relativos la mortalidad aun es menor en las mujeres (12,75 fallecimientos por cada 1000 mujeres y 12,99 por cada 1000 hombres). Fuente: Estadísticas de defunciones e Indicadores de Mortalidad 2017, INE.

Asturias es la comunidad española con mayor porcentaje de hogares unipersonales (el 30%); de ellos, la mayor parte corresponde a mujeres (79.600), concentrándose en las de más de 64 años (47.400). También son más frecuentes en Asturias los hogares monoparentales/marentales; de ellos, 42.900 (el 83,5%) están encabezados por mujeres. Los más frecuentes, por edad de la madre, son los de las que tienen 65 y más años: 17.900 en total. Fuente: Encuesta Continua de Hogares 2018, INE

EDUCACIÓN

Asturias tiene un buen resultado en varios indicadores educativos relativos al nivel de estudios terminados, situándose por encima del promedio nacional. La población asturiana de 25 a 64 años tiene un nivel educativo mayor; las mujeres, además, tienen un nivel más alto que los hombres. También es más alta en Asturias la proporción de personas de 30 a 34 años que ha terminado estudios superiores; de nuevo, esta proporción es mayor



entre las mujeres que entre los hombres (52,6% vs 48,8% en 2017). Por último, el abandono temprano de la educación-formación alcanza valores sensiblemente menores en Asturias, sobre todo en el caso de las mujeres: 10,8% en 2017 frente 18,9% de los hombres (Explotación de las variables educativas de la EPA 2017, MEyFP).

El alumnado asturiano es paritario en cuanto a su composición por sexo en conjunto, pero está claramente segregado en las distintas áreas de especialización. En Formación Profesional los hombres son algo más numerosos que las mujeres (55% de hombres), mientras que en la Universidad son las mujeres las más numerosas en el alumnado asturiano (el 54% del total). Los títulos de la familia profesional de sanidad son los que concentran a la mayoría de las alumnas de FP en ciclos medios y superiores (más del 40%) estando muy feminizados (78% de alumnas mujeres); sin embargo, están aún más feminizadas las de las familias de imagen personal y servicios socioculturales y a la comunidad (más del 90% de alumnado femenino). Los chicos diversifican más su elección de especialidad en FP (ninguna familia profesional concentra a más del 20% de los estudiantes varones de FP), y se decantan por familias relacionadas con el sector industrial; estas titulaciones, además, están muy masculinizadas: electricidad y electrónica, fabricación mecánica, instalación y mantenimiento, transporte y mantenimiento de vehículos e informática y comunicación (sobre todo en el grado superior), (datos del curso 2016-2017, Estadísticas no universitarias del MEyFP)

En la Universidad, las ciencias son paritarias en alumnado, las ingenierías están masculinizadas (73,3% de hombres) y las ciencias de la salud feminizadas (74,3 % de mujeres). En los estudios de máster y doctorado, se mantiene la segregación por rama de conocimiento, pero se reducen las diferencias en la composición por sexo respecto a los grados (Estadísticas universitarias, avance curso 2017-2018, MEyFP)

EMPLEO

En relación con el número de hombres en el mercado laboral asturiano, en promedio durante 2018 hubo más mujeres en situación de inactividad laboral (58.600), ocupadas a tiempo parcial (32.500) y desempleadas (4.000), y menos ocupadas a tiempo completo (-49.500). En términos generales, en relación al conjunto nacional, Asturias se caracteriza por tener tasas más bajas de actividad, empleo y paro, (EPA, datos anuales 2018).

La tasa de actividad de las asturianas (49,62%) sigue estando por debajo de la de los asturianos (55,04%) y de la media nacional para las mujeres (53,06%), a pesar de que la tendencia en el tiempo ha sido de aumento progresivo de la actividad femenina en Asturias. Desde el inicio de la crisis en 2008, la población inactiva de mujeres en Asturias se redujo en 22.100. La principal causa de inactividad sigue siendo el trabajo en el hogar, mientras que los hombres inactivos principalmente lo están por jubilación. Las mujeres empiezan a ser mayoría entre la población inactiva en la franja de edad de 25 a 34 años y la diferencia se hace máxima (en proporción de 72 a 28) en la franja de 35 a 44. Además, entre 2007 y 2017, un promedio de 2.500 asturianas abandonó un empleo para hacerse cargo del cuidado de hijos/as, personas dependientes u otras obligaciones familiares, mientras que no hay datos significativos de hombres en la misma situación.

En 2013 se inició una fase de recuperación en el empleo en Asturias (9.700 mujeres y 5.200 hombres más trabajan a tiempo completo desde entonces), aunque respecto al inicio de la crisis (2008), el saldo sigue siendo negativo (19.400 mujeres y 56.900 hombres menos). En el último año el número de personas ocupadas disminuyó; 7 de cada 10 de estas personas eran mujeres. La tasa de empleo de las asturianas en 2018 fue 39,92% y la de los asturianos 48,23%. En los dos últimos años la tasa de empleo masculino ha despegado en Asturias (aumento de 2,42 puntos en la tasa de empleo) y el femenino se ha estancado (0,18 puntos de aumento).

La máxima diferencia en estas tasas se da en las edades centrales: de 25 a 54 años. Entre los jóvenes la brecha de género en Asturias se reduce, pero en el grupo de 20 a 24 años la tasa de empleo de las asturianas (26%) está 10 puntos por debajo del promedio en España para las jóvenes de su edad. Entre las mayores de 55 la tasa de empleo es 18%, sin diferencia con la media española.

La brecha de género en el empleo se reduce a medida que aumenta el nivel educativo, en términos generales. Teniendo en cuenta esta variable, el sexo y el grupo de edad, la máxima tasa de empleo la alcanzan los hombres entre 35 y 44 años con estudios superiores: 90%; la mínima es la de las mujeres entre 55 y 64 años con nivel de estudios inferior a segunda etapa de secundaria: 29,2%. El impacto del nivel educativo en el empleo se modula por sexo y edad.

Hostelería y comercio ha dejado de ser en 2018 la rama de actividad con más peso en el empleo femenino, dando paso a la administración pública, educación, actividades sanitarias y servicios sociales como rama principal. Por tipo de ocupación, sin embargo, el grupo de trabajadoras de servicios de restauración, personales, de protección y vendedoras sigue siendo el que absorbe a más mano de obra de mujeres, aún perdiendo 7.000 trabajadoras respecto a 2017. Además, mantiene un peso mayor para el empleo femenino en nuestra Comunidad que en el conjunto español. El empleo masculino se ha comportado de manera más estable en cuanto a su distribución por ramas de actividad.

En Asturias la proporción del trabajo por cuenta propia es mayor que en España en ambos sexos, siendo la diferencia mayor en el caso de las mujeres, sobre todo en la categoría de “empleadoras”, en detrimento de la categoría de “autónomas” (sin empleados). No obstante, el porcentaje de hombres en esta situación profesional es mayor que el de mujeres en nuestra Comunidad.

Respecto al tipo de puesto laboral, la mayor parte de las mujeres, el 75%, son empleadas sin otro personal a cargo, frente al 59% de los hombres. Dicho de otro modo: solamente el 25% de las mujeres ocupadas tiene algún grado de control y poder de decisión en su puesto de trabajo (no están en la parte más baja de la jerarquía laboral), mientras que en el caso de los hombres esta proporción aumenta al 41%. Sólo 2 de cada 10 personas en puestos de dirección en grandes y medianas empresas son mujeres.

La precariedad también afecta en mayor medida a las mujeres. El 24,2% de todas las trabajadoras en Asturias tienen un contrato a tiempo parcial, mientras que entre los hombres el porcentaje es 6,3%; como resultante, 7,8 de cada 10 personas empleadas a tiempo parcial, son mujeres. La temporalidad afecta al 25,6% de las trabajadoras y al 24,22% de los trabajadores. No obstante, en el último año la temporalidad de las mujeres disminuyó y la de los hombres aumentó, pero la causa estuvo en el aumento de población asalariada entre los hombres (con mayor peso de contratos temporales en los nuevos contratos) y la contracción de la población asalariada de mujeres (también con mayor incidencia entre las que tenían contrato temporal)

En Asturias hubo en promedio anual 32.900 mujeres y 28.900 hombres en desempleo (2018); las tasas de paro también son mayores en las mujeres: 15,2% vs. 12,5%. Respecto al año anterior, el paro femenino aumentó (en número y tasa), y el masculino descendió en ambas dimensiones. Respecto a 2016, el paro masculino ha experimentado una acusada disminución: hay 16.800 hombres menos en paro; mientras que en las mujeres esa reducción fue de 4.000 en el mismo periodo; es decir, la reducción del desempleo en los hombres ha sido más de 4 veces mayor (en términos absolutos) que en las mujeres. Por edad, entre los 16 y 19 años es el único grupo en el que la tasa de paro de las mujeres es menor que la de los hombres, siendo ambas superiores al 50 por ciento: 56,8% y 63,2% respectivamente; entre los 20 y 24 años son 38,4% y 30,3% respectivamente.



De toda la población parada, la mitad son parados de larga duración (50,8% en mujeres y 49,8% en hombres). En el último año el número de parados de este tipo disminuyó en 4.600 personas, aunque sólo 3 de cada 10 de las personas que salieron de esta situación eran mujeres. Del total de personas activas en Asturias, el 7,6% de las mujeres y el 6,2% de los hombres llevan más de un año desempleadas.

TRABAJO NO REMUNERADO Y VIDA PERSONAL

Los trabajos reproductivos son uno de los ámbitos donde las diferencias de género son mayores. Hay una distribución desigual de los cuidados entre mujeres y hombres, con una dedicación mayor por parte de ellas; además, la percepción de la responsabilidad de la carga de cuidados también difiere entre cada sexo. La mayor diferencia se da en el cuidado de los/las menores a cargo: el porcentaje de mujeres que declaran ocuparse en solitario de este trabajo es 4,5 veces el de hombres. Respecto al cuidado de personas mayores, las mujeres dicen ocuparse solas 2,5 veces más que los varones, y 1,7 veces en el caso del cuidado de personas discapacitadas o dependientes (Encuesta de Salud de Asturias, 2017).

Las mujeres no solo se ocupan con mayor frecuencia de los cuidados de otras personas, cuando lo hacen, la dedicación es mayor en tiempo, tanto en extensión como en intensidad. La media de años de dedicación a estos trabajos de las mujeres es 10,8 años, y la de los hombres 9,4. En cuanto al promedio de horas diarias dedicadas a los trabajos de cuidados, las mujeres dedican un 50% más de tiempo: 2,8 horas diarias frente a 1,8 horas de los hombres.

Respecto a las tareas del hogar, las mujeres declaran encargarse de ellas en solitario el 58% de las veces, y los hombres el 25,8%.

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

La desigualdad tiene su correlato en el tiempo dedicado al trabajo productivo, que es la llave para la mayoría de la población de acceso a la renta y al derecho a prestaciones. En 2017 había en Asturias 35.500 mujeres y 3.000 hombres que declaraban como causa principal de su no participación en el mercado laboral lo que se denominan "labores del hogar" (EPA 2017); es decir, el 92% de las personas inactivas por este motivo son mujeres, y son el 100% de las que abandonaron un empleo en los tres años precedentes para poder hacerse cargo del cuidado de otras personas dentro del hogar.

En cuanto al uso de instrumentos de conciliación de vida laboral y vida familiar, el 88,8% de las excedencias utilizadas en Asturias durante 2017 para el cuidado de familiares fueron solicitadas por mujeres (Anuario de Estadísticas de la Seguridad Social 2017). Hay un ligero aumento de la participación de los hombres en el uso de excedencias, si bien se concentra en las que se solicitan por cuidado de familiares que no son hijos/as; en este último caso, las excedencias pedidas por hombres llegaron a disminuir en cantidad y en peso sobre el total de excedencias. Los permisos de paternidad disminuyeron en 2018 un 5,5% sobre el año anterior, después de que hubieran aumentado un 11,1% en año previo.

Asturias es la quinta Comunidad con tasas de escolaridad de población de 0-2 años más bajas, tras Canarias, Ceuta, Murcia y Baleares; en Asturias esta tasa es 20,5%, muy por debajo de la media nacional de 34,8%, y está por debajo de la recomendación europea de alcanzar el 33% para facilitar la conciliación. Fuente: Cifras de la Educación en España, curso 2015-2016 (edición 2018), MEyFP.

SALARIOS E INGRESOS

En Asturias el salario promedio de los hombres es mayor que el de las mujeres, tanto en ganancia media anual como en salario bruto por hora. En 2017 (Encuesta Anual de Estructura Salarial), las mujeres ganaban un promedio de 13,16€ por hora y 19.426,48€ en ganancia anual; los hombres ganaban 17,12€ brutos la hora y 27.849,00€ al año. Es decir, la diferencia salarial promedio por hora trabajada fue de 3,96€, y al año de 8.422,52€. Esta diferencia salarial, expresada en porcentaje del salario de los hombres, es lo que se denomina Brecha Salarial de Género. En 2017 la brecha en Asturias fue de 23,13% tomando el salario bruto por hora como referencia, y de 30,24% en base a la ganancia media anual. Esto significa que, en base al salario bruto por hora, una asturiana necesita trabajar 14 meses y 24 días para llegar a ganar lo que un asturiano gana en 12 meses.

La BSG asturiana es la mayor de España, tanto en salario por hora como anual. Además, la diferencia entre las brechas asturiana y la nacional crecen cada año. Los trabajadores asturianos ganan más que los españoles, en promedio, y las trabajadoras asturianas ganan menos que las españolas. Desde 2014, cuando empezaron a recuperarse los salarios tras la crisis, en Asturias el salario por hora de los trabajadores aumentó un 7,81%, y el de las trabajadoras un 5,11%; en el conjunto español estas diferencias fueron respectivamente de 1,64% y 2,73%. Es decir, los hombres en Asturias ganan más que en el promedio nacional y además aumentan su salario en un ritmo notablemente mayor; en el caso de las mujeres, aunque su salario crece en Asturias a un ritmo mayor que el de las mujeres en el conjunto nacional, parten de salarios inferiores.

La diferencia salarial existe en todos los sectores de actividad, niveles de ocupación, tipos de contrato y grupos de edad; en cuanto al sector de actividad, uno de los motivos de los altos salarios de los hombres en Asturias es el peso del sector industrial, muy masculinizado. Sin embargo, en el sector servicios, que es donde trabaja la mayor parte de las mujeres en Asturias, también ganan más por hora de trabajo los hombres, por lo que hay brecha salarial; ésta contribuyó al aumento de la BSG en la región en el último año, ya que el salario de los hombres en el sector servicios creció entre 2016 y 2017 en 47 céntimos la hora, mientras que el de las mujeres sólo 18. Por nivel de ocupación (bajo, medio y alto), en todos hay brecha, pero disminuye con el nivel; en las ocupaciones *bajas* la brecha de los salarios por hora es 35,34%, en las medias 27,77% y en las altas 16,02%. La brecha en las ocupaciones *bajas* aumentó en el último año, mientras que las de las otras dos categorías, disminuyeron; es decir, son las ocupaciones *bajas* las que han provocado el aumento de la brecha en Asturias en el último año. Por tipo de relación laboral, la brecha es mayor en los contratos de tipo indefinido; no obstante, una característica peculiar de Asturias es que la brecha en los contratos temporales sigue siendo considerable (16,96%), aumentando desde el año anterior, mientras que en España es muy baja y disminuyó. Por grupo de edad, y a partir de los 35 años, en Asturias a mayor edad, menor brecha, mientras que en España ocurre lo contrario: la edad va aumentando la diferencia salarial entre mujeres y hombres.

Las diferencias salariales también se observan en la distribución salarial (y no sólo en la comparación de los promedios). Los salarios de las mujeres se concentran en los tramos salariales más bajos, de modo que, por ejemplo, el salario que está a la misma distancia del más bajo y el más alto de los que reciben las mujeres, es 15.795,60€ al año, mientras que el salario que está sólo a un cuarto (25%) del camino entre el salario menor y el mayor de los que ganan los hombres, es 17.879,09€ al año (EEE 2017). Más de un tercio de las trabajadoras asturianas (36,6%) y un cuarto (24,9%) de los hombres ganaban lo mismo o menos que el Salario Mínimo Interprofesional en 2017 (Fuentes Tributarias 2017).

En las prestaciones también hay brecha: 16,4% en la de desempleo (datos de 2017) y 45,33% en las pensiones (a 31 de diciembre de 2018). Ambas son las más altas de España. La pensión media de los hombres en Asturias en



2018 (1.472,71€ mensuales) era la más alta de España, y es mayor no sólo que la pensión de las mujeres, sino también de su salario medio. El 64,9% de las pensionistas y el 31,6% de los pensionistas cobraban una pensión equivalente a 1,5 veces el SMI o menos en 2017.

SALUD

Las asturianas tienen mayor esperanza de vida (85,5 años vs. 79,4), pero menor esperanza de vida en buena salud (60,7 vs. 62,4). Como consecuencia, las mujeres pasarían un promedio de 24,8 años en estado no bueno de salud, y los hombres 17. Respecto a 2012 las asturianas ganaron prácticamente 1 año de esperanza de vida, y los asturianos sólo 0,14; ambos sexos perdieron tiempo de vida en buena salud (5 años ellas y 2,2 los hombres).

En 2017 murieron más mujeres que hombres en Asturias, debido al mayor envejecimiento de su población. Hay diferencias en las causas de muerte: en hombres, la principal son los tumores, seguidos de las enfermedades del sistema circulatorio; en las mujeres el orden se invierte: primera causa las enfermedades del sistema circulatorio, y segunda, los tumores. De todos los cánceres, en los hombres el que provoca más muertes es el de pulmón, seguido de colon, en menores de 65 años, y próstata a partir de esa edad. Entre mujeres, el principal es el de mama, aunque en las menores de 65 años ocupa el segundo lugar, tras el de pulmón. En cuanto a las enfermedades del sistema circulatorio, el infarto de miocardio es la principal causa proporcional de muerte en ambos sexos antes de los 65 años; después, los accidentes cerebrovasculares son la primera causa en mujeres. Las causas externas de muerte son la tercera en menores de 65 años y causan 1,8 veces más muertes de hombres que de mujeres. Antes de los 65 el suicidio es la primera causa externa de muerte en hombres y mujeres, seguidos de las caídas en las mujeres, y de los accidentes de tráfico en los hombres; a partir de los 65, las caídas son la primera causa externa de muerte en ambos sexos.

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

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

Las mujeres valoran peor su estado de salud. En calidad de vida relacionada con la salud, también presentan en mayor medida alguna dificultad, sobre todo en las dimensiones de malestar/dolor y de ansiedad y depresión; además, cuando presentan dificultades, éstas suelen ser más graves: en ansiedad o depresión, algo más de un tercio de las mujeres (35%) que la padecen, la tienen en un grado al menos moderado, frente al 27,5% de los

hombres. En cuanto a la salud mental, dependiendo de la puntuación de corte que se tome, las asturianas estarían en riesgo de mala salud mental en un rango entre el 23,5 y el 31 por ciento, y los hombres entre el 17 y el 23 por ciento. Respecto a los problemas de salud asociados a los cuidados, 4 de cada 10 cuidadoras dicen no tener ninguna secuela, frente a 6 de cada 10 cuidadores. De entre los síntomas que sí provocan los cuidados, todos afectan con más frecuencia a las mujeres, excepto el dolor de cabeza; el cansancio afecta a 2,5 mujeres por cada hombre, y el dolor de espalda, el estrés y la depresión o ansiedad, a 1,8 veces más mujeres.

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

El tabaquismo está más extendido entre los asturianos que entre las asturianas; ellos fuman diariamente en una frecuencia mayor (30,7% vs. 25,6%), aunque este tipo de consumo ha aumentado respecto a 2012 en ambos sexos. Hay grandes diferencias en las frecuencias de consumo de alcohol en general: 68,2% de hombres vs. 51,5% de mujeres, aunque desde 2012 aumentó en las mujeres y disminuyó en los hombres. En el consumo diario y en consumo al menos una vez por semana, los hombres bebedores multiplican a las mujeres en 2,8 y 1,6 veces respectivamente. Pero en consumo específico de fin de semana, ellas superan a los hombres; es mayor el porcentaje de mujeres que ponen en riesgo su salud por consumo crónico de alcohol en fin de semana.

El 56% de las mujeres y el 43,7% de los hombres adultos no usan nunca el preservativo en sus relaciones sexuales (55,8% y 40,1% en relaciones esporádicas); estos porcentajes han disminuido respecto a 2012. Las ITS aumentaron entre 2009 y 2016 en Asturias. Las tasas de fecundidad específicas de las adolescentes asturianas son muy similares a las correspondientes tasas españolas; en la última década, los embarazos adolescentes descendieron. Respecto a los abortos, en 2017 la tasa de IVE fue 12,73 ‰, la cuarta mayor de España; la de las adolescentes fue 10,8 ‰. En Asturias los abortos de adolescentes tienen menor peso en el total de IVEs que en España, y más peso los abortos de las mayores de 30 años.

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

BIENESTAR SOCIAL

Las mujeres son mayoría entre las personas que cobran prestaciones no contributivas (PNC): son 5.848, el 64,7% del total. En enero de 2017, 3 de cada 4 personas que cobraban una PNC de jubilación en Asturias (cuya cuantía media estaba en 348,5€ mensuales), eran mujeres. En el caso de la invalidez, con cuantía media de 385,71€/mes, el porcentaje de mujeres bajaba a 52,2%.

En el Salario Social Básico, que a partir de 2012 se constituyó en renta de último recurso para las personas que ya habían agotado las prestaciones relacionadas con el empleo, también son mayoría las mujeres: en 2015 eran el 63%. En total, en 2015 había 20.263 personas con derecho a recibir el SSB. Además, en 2016, en términos de población total perceptora de Salario Social Básico, el 30% formaban parte de una familia monomarental.



Las situaciones de dependencia afectan en una doble vertiente a las mujeres: por ser mayoría entre las personas que requieren cuidados (debido al envejecimiento poblacional), como por ser mayoría entre las personas que dispensan cuidados dentro de los hogares. En diciembre de 2018 había en Asturias 38.844 solicitudes de valoración para el acceso a prestaciones del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia (SAAD). Dentro de este Sistema, las mujeres solicitan acceso con una frecuencia 1,8 veces la de los hombres; hay el doble de mujeres entre los reconocimientos de dependencia, y entre las personas con derecho reconocido a prestación, aunque también son el doble entre las personas que, teniendo reconocida la prestación, aún están a la espera de percibirla. El 30% de las prestaciones del SAAD en Asturias son las de Cuidados Familiares, porcentaje similar al de España. En cambio, en Asturias el peso de la Teleasistencia es ínfimo en relación al conjunto nacional, en favor de las prestaciones por prevención de la dependencia y promoción de la autonomía personal, cuyo peso en Asturias es mucho mayor que en España.

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

En el caso de personas con discapacidad ocurre lo contrario que en las personas mayores: las mujeres son minoría entre las personas usuarias de los recursos; fueron el 43,5% en los centros de apoyo a la integración de personas con discapacidad durante 2017.

CIENCIA Y TECNOLOGÍA

En 2016 hubo una importante caída en el número de tesis presentadas en Asturias, que no se recuperó en 2017. Además, la presencia de mujeres en la autoría de las tesis disminuyó, pasando de 55% en 2015 a 51% en 2016 y 48% en 2017. Por rama de conocimiento, en 2016 y en ciencias, también por primera vez en los últimos años, los hombres superaron a las mujeres en la creación de tesis doctorales, llegando a ser en 2017 el 53,3% del total. En informática y en ingeniería, áreas en las que las mujeres son minoritarias dentro del alumnado de grado y donde también lo eran en las tesis los años anteriores, el retroceso de mujeres ha sido aún mayor en el último año, pasando de 33% al 16,7% en informática, y del 42,9% al 15,9% en ingenierías.

En Asturias también es inferior el número de mujeres en actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico (I+D): 39% de las 3.264 personas. La presencia de mujeres es menor en todos los sectores en Asturias que en el conjunto nacional. Aunque la enseñanza superior es el sector que contrata a más personal para estas actividades, el peso de las mujeres es de 41,8%. La presencia femenina es mayor en las administraciones públicas (51,3%). Dentro de todo el personal contratado en actividades I+D, las mujeres son el 39% del personal investigador.

En cuanto a la población general y al conocimiento y uso de tecnologías de la información y de la comunicación, en Asturias ha ido aumentando en los últimos años, aunque entre las mujeres siempre había venido siendo algo menor. Entre 2012 y 2016 el uso frecuente de internet avanzó 27 puntos porcentuales en las mujeres, y 25 puntos en los hombres; las compras por internet aumentaron en 13 puntos en las mujeres y en 20 en los hombres. En 2017, los usos más frecuentes son aquellos en los que la brecha de género es menor: el uso de internet se extiende al 82,4% en hombres y 82,7% de las mujeres, mientras que las compras las realiza el 43,7% de los hombres y el 38,2% de las mujeres.

Por edades, se pueden establecer tres grupos en relación con los patrones de uso de las TIC. Entre la población joven (hasta los 34 años), las mujeres están más alfabetizadas digitalmente; en las edades intermedias (de 35 a 64

años), las mujeres superan a los hombres en uso frecuente de internet, pero los hombres hacen un uso más frecuente de internet para hacer compras; entre la población de edad más avanzada (de 65 y más), son los hombres los más alfabetizados digitalmente.

VIOLENCIA

Varios indicadores señalan hacia un aumento de la violencia de género en Asturias en los dos últimos años, o un crecimiento de la sensibilización hacia el problema que pudiera llevar emparejado un afloramiento de casos. En cualquier caso, sí ha habido un crecimiento en las atenciones dadas a mujeres víctimas de género por parte de los recursos que a tal fin existen en Asturias.

La tendencia en las denuncias por violencia de género en Asturias y en España es al alza desde 2007. En 2018, por primera vez, superaron las 3.000 en nuestra Comunidad. El 17,7% correspondieron a mujeres extranjeras, con lo que las mujeres inmigrantes están sobrerrepresentadas en relación a su presencia en la población femenina en Asturias. La mayor parte de las denuncias fueron a través de atestado policial con denuncia de la víctima (el 64,7% del total), seguidas de los atestados policiales a raíz de atención directa de la policía (17,4%) y de partes de lesiones (13,6%).

En términos relativos, la tasa de denuncias también aumentó en el último año; en 2018 estuvo en 50,7 denuncias por cada 10.000 mujeres, 16 puntos por debajo de la media estatal.

Tras las denuncias, la proporción de órdenes de protección adoptadas sobre el total de las solicitadas aumentó 32,6 puntos porcentuales desde 2013, pasando del 40% al 72,6% en 2018. Dentro de este período, 2015 fue la primera vez en la que la ratio asturiana superó la media española.

Dentro del Sistema de Seguimiento Integral de los casos de Violencia de Género (Viogén), los casos activos aumentaron un 22% desde 2014, siendo 1.315 en 2018 en Asturias. Además de aumentar el número de casos, la clasificación por categorías de riesgo estimado se ha modificado, de manera que ha disminuido la proporción de los casos en los que no se apreciaba riesgo, pasando del 75% en 2013 al 48,5% en 2018.

Las usuarias del Servicio de Atención y Protección para Víctimas de Violencia de Género (ATENPRO) crecieron en los últimos dos años un 20%, pasando de 442 en 2016, a 529 en 2018.

A pesar del aumento en los casos registrados tanto a través de denuncias como del sistema Viogén y de ATENPRO, el número de Rentas Activas de Inserción concedidas a víctimas de violencia de género disminuyó desde 2014, pasando de 761 a 694 en 2018, un 8,8% menos. En cambio, la cifra de personas atendidas en la Red de Casas de Acogida del Principado de Asturias sí creció: en 2014 fueron 307 y en 2018 fueron 467, habiendo llegado el año anterior a la cifra récord de 507. En 2018, 243 de las personas atendidas eran mujeres y 213 sus hijos e hijas, más 11 personas a cargo de las mujeres (que no eran sus hijos/as).

En 2018 hubo 3 asesinatos de mujeres por sus parejas, que dejaron tres menores huérfanos. En ninguno de los casos hubo denuncia previa. En dos de los casos el hombre cometió suicidio tras el asesinato.



323B PROMOCIÓN DE LA MUJER. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. Descripción y objetivos del programa

Los objetivos del programa están dirigidos a lograr la integración real y efectiva de la igualdad de oportunidades (IO) entre mujeres y hombres mediante una acción transversal (políticas estructurales), así como al desarrollo de un conjunto de actuaciones dirigidas a la erradicación de las distintas formas de violencia de género sexista; teniendo como estrategia la cooperación social e institucional.

Todas las actuaciones se vinculan con el derecho a la igualdad y no discriminación establecido en el marco legal y programático. 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.

Para el ejercicio 2020 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 e institucional ante situaciones discriminatorias, y la atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género.

Los objetivos específicos de este programa presupuestario debido a su carácter exclusivo en materia de igualdad de oportunidades, en tanto se procede a la elaboración y aprobación de un nuevo Plan Estratégico, se vinculan directamente con los establecidos, en el II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias 2016-2019 (PEIPA) los cuales persisten aún finalizado, y con las actividades que está previsto seguir desarrollando; así como las nuevas que se financien durante 2020

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, y con el Pacto de Estado en materia de violencia de género. Así, para proteger y aumentar la seguridad de las mujeres y de jóvenes víctimas de violencia sexual se establecerá un Plan de Acompañamiento a las víctimas, y la creación de un servicio de atención inmediata a víctimas de agresiones sexuales para abordar la atención psicológica y social de a las víctimas de violencia; se elaborará una macro encuesta sobre violencia de género y se llevará a cabo el refuerzo de los Centros Asesores de la Mujer. También se establecerán medidas de prevención frente a las diversas formas de violencia sexual e igualdad, mediante la puesta en marcha de un programa de coeducación que abarque todos los niveles educativos. Igualmente se llevará a cabo la elaboración del Plan de Igualdad del Principado de Asturias

Son por tanto, las actuaciones relativas a la prevención y erradicación de la violencia de género y la violencia sexual las que van a conformar la mayor parte de las actuaciones a desarrollar durante el ejercicio 2020. Junto con acciones destinadas a la sensibilización, y a visibilizar la situación de las mujeres en las diversas áreas de actuación en el ámbito del Principado de Asturias; así como también su promoción empresarial y laboral, con especial atención la de las mujeres discapacitadas y víctimas de acoso sexual.

Todo ello sin perjuicio del impulso y refuerzo de las medidas transversales para la introducción de la perspectiva de género y de las Unidades de Igualdad de los Organismos y Consejerías de la Administración del Principado de Asturias, para la incorporación efectiva de la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.

Órganos encargados de su ejecución

El programa se gestiona por el Servicio del Instituto Asturiano de la Mujer, que es el órgano al que corresponden las acciones de desarrollo y ejecución de las políticas de igualdad implementadas por la Administración del Principado

de Asturias, según lo dispuesto en el artículo 46.2 de la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género.

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

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

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

- El Consejo Asturiano de la Mujer, como órgano de participación, consulta y asesoramiento del Instituto Asturiano de la Mujer, que colabora tanto en el desarrollo de planes como en la evaluación de los mismos, así como en cualesquiera otros asuntos de interés en el ámbito de actuación de la promoción de la igualdad y eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
- El Observatorio Asturiano de Violencia sobre las Mujeres.
- Las Consejerías en los ámbitos propios de su competencia.
- Unidades de Igualdad.
- Agentes Sociales.
- Casas de Encuentro.
- Red de casas de acogida (La Casa Malva).
- Las Corporaciones locales del Principado de Asturias.
- Otras entidades públicas y privadas.

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)
- Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, 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 de Estado en materia de violencia de género
- Plan de acompañamiento a víctimas de violencia sexual
- Programa de coeducación “Coeducastur”
- Resolución de 16 de septiembre de 2019, de la Consejería de Hacienda por la que se aprueban las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2020.

Diagnóstico de situación.

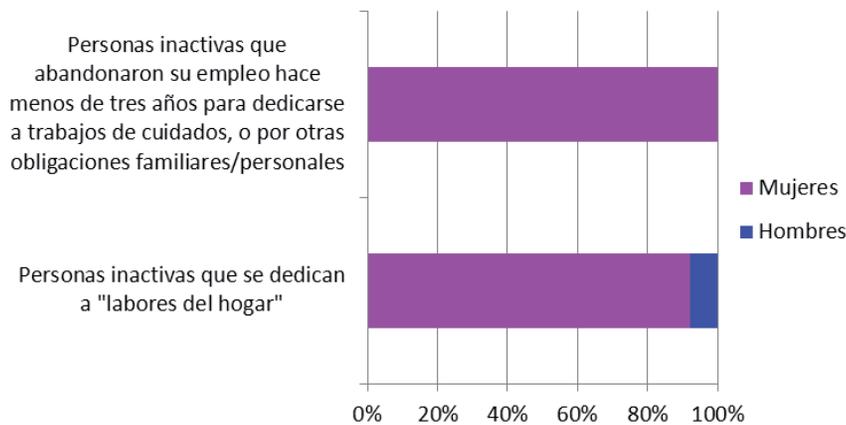
El diagnóstico de la situación de los hombres y las mujeres en el Principado de Asturias, se encuentra actualizado en el Instituto Asturiano de la Mujer conforme a los resultados de la publicación del Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres dependiente de este Servicio: “Situación de Mujeres y Hombres en Asturias, 2019”

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

A pesar de los avances conseguidos, aun persisten gran número de desigualdades entre mujeres y hombres que 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, que introduce este informe de impacto de género, la desigualdad se produce y se mantiene en ámbitos tan variados como: el ámbito laboral, del empleo y el paro, donde en términos generales en Asturias nos caracterizamos por tener tasas más bajas de actividad respecto a la actividad de los hombres, la representación del liderazgo; la educación en cuanto a que el alumnado asturiano, por sexo, se encuentra claramente segregado en las distintas áreas de especialización; el promedio de años con buena salud; la participación política, el uso de las nuevas tecnologías, y tiene su máxima expresión en la violencia de género donde varios indicadores señalan hacia un aumento de la violencia de género en Asturias y un crecimiento en las atenciones dadas a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas por parte de los recursos que existen en Asturias. Se observa sobre todo la dificultad por erradicar la brecha salarial y la desigual distribución de las responsabilidades familiares y domésticas y, a día de hoy, la situación no ha experimentado cambios significativos.

Por otro lado perviven otras prácticas discriminatorias asociadas a distintos factores, que se manifiestan también en amplios sectores de población, con especial incidencia en las mujeres, dando así lugar a la discriminación múltiple: discapacidad, mujeres mayores de 65 años, mujeres rurales, víctimas de la pobreza y exclusión social, mujeres inmigrantes, y discriminación de la población gitana.

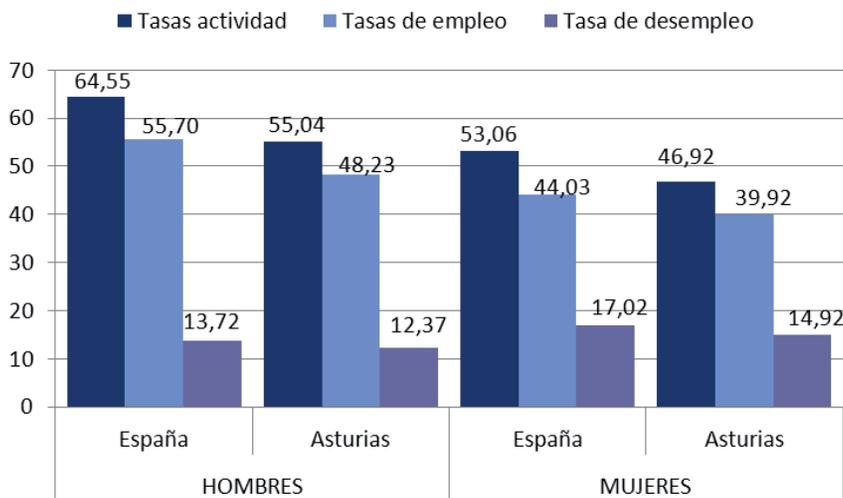
Distribución por sexo (%) de personas inactivas según causa principal de inactividad. Asturias 2017



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, datos anuales. Elaboración propia

Respecto al **empleo**, la tasa de las mujeres en 2018 fue 39,92% y la de los hombres 48,23%; estas cifras se modulan con la edad y el nivel educativo: mientras que el 90% de los asturianos de entre 35 a 44 años con estudios superiores trabajan, sólo el 29,2% de las mujeres de entre 55 y 64 años que no han completado la secundaria no obligatoria estaban empleadas. El desempleo afecta más a las asturianas: las tasas de mujeres y hombres en 2018 fueron 14,9% y 12,4% respectivamente; es decir, el paro aumentó entre las mujeres en el último año, y disminuyó entre los hombres. Desde 2016, el desempleo se redujo en una proporción de 4 hombres a 1 mujer (en cifras absolutas).

Comparativa de las tasas de actividad, empleo y desempleo por sexo, España y Asturias, 2018

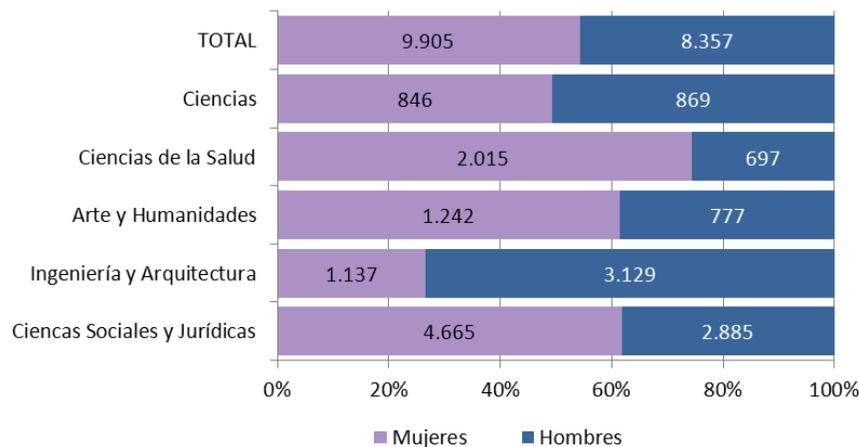


Fuente: Encuesta de Población Activa, datos anuales

En cuanto al ámbito educativo, es ya conocido el alto nivel educativo de la población adulta asturiana respecto a la media nacional, estando las asturianas, además, por encima de los asturianos en porcentaje de población con estudios superiores: 43,2% vs. 39,9% en 2017 (Fuente: explotación de variables educativas de la EPA). En lo que respecta al alumnado actual, en términos generales existe paridad tanto en los ciclos de formación profesional como en el Bachillerato y en la Universidad, aunque con ligeras diferencias: en la Formación Profesional las chicas son el 45% del alumnado, mientras que en las enseñanzas universitarias alcanzan el 54%. Sin embargo, dentro de

cada nivel de estudios se da una clara segregación por sexo entre las ramas o áreas de especialización. Así, en FP las chicas se concentran en las familias relacionadas con la Sanidad (más del 40% de todas las estudiantes de formación profesional), aunque las familias profesionales de Imagen Personal y de Servicios a la Comunidad son las más feminizadas (más del 90% del alumnado son mujeres). Los chicos, por su parte, diversifican más su elección de especialidad, y se decantan por familias relacionadas con el sector industrial. En la Universidad asturiana (curso 2017-2018), las Ciencias son paritarias, las ingenierías están masculinizadas (el 73,3% del alumnado son hombres) y las Ciencias de la Salud están feminizadas (74,3% del alumnado son mujeres).

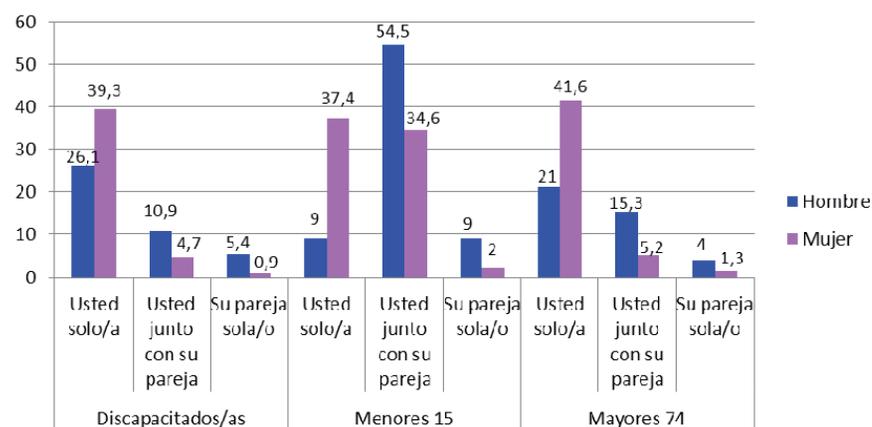
Distribución por sexo del alumnado de grado universitario en Asturias, por rama de conocimiento. Curso 2017-2018



Fuente: Estadísticas Universitarias (avance 2017-2018), MEyFP

Especialmente trascendente y persistente es la desigualdad de género que se da en el ámbito de los **trabajos de cuidados** y de los **usos del tiempo**. La mayor diferencia se da en el cuidado de los/las menores a cargo: el porcentaje de mujeres que declaran ocuparse en solitario de este trabajo es 4,5 veces el de hombres. Respecto al cuidado de personas mayores, las mujeres dicen ocuparse solas 2,5 veces más que los varones, y 1,7 veces en el caso del cuidado de personas discapacitadas o dependientes. Respecto a las tareas del hogar, las mujeres declaran encargarse en solitario de ellas el 58% de las veces, y los hombres el 25,8%.

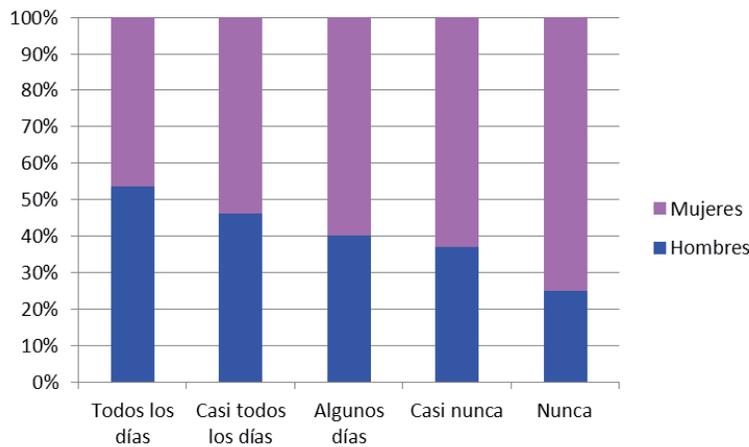
Responsable principal (%), en los hogares asturianos, del cuidado de personas que no son totalmente autónomas, por sexo (algunas opciones de respuesta). 2017.



Fuente: IV Encuesta de Salud para Asturias 2017. Consejería de Sanidad, p. 88:90. Elaboración propia.

En parte derivado de estas diferencias, existe un desequilibrio en el llamado tiempo propio: entre las personas que declaran no disponer nunca de 1h/día de tiempo para relajarse o disfrutarlo haciendo las actividades que más les gusten, el 75% son mujeres.

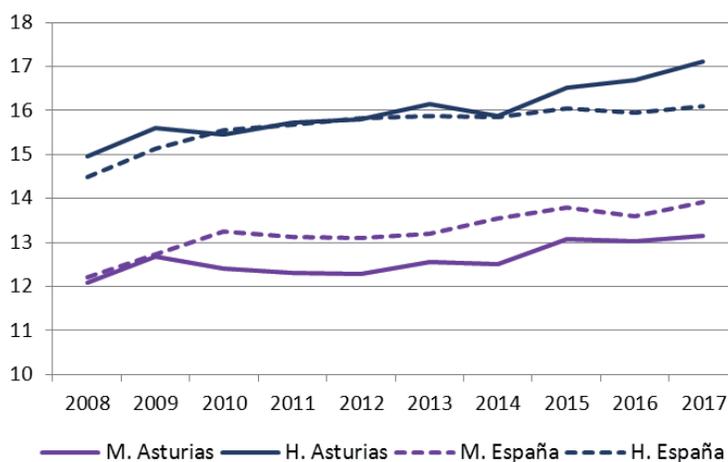
Distribución por sexo (%) de las personas entrevistadas, según la frecuencia con la que disponen de 1h/día de tiempo propio. Asturias 2017



Fuente: IV Encuesta de Salud para Asturias 2017, p. 83. Elaboración propia

La **Brecha Salarial de Género** (BSG) asturiana estaba situada en 2017 en el 23,13%, lo que la hace la mayor de las brechas de las Comunidades Autónomas españolas. Este indicador ha aumentado en 1,14 puntos porcentuales en nuestra región entre 2016 y 2017, mientras que en el conjunto nacional disminuyó 1,20 puntos. El motivo de esta discrepancia está en la divergente evolución de los salarios en el conjunto nacional y en Asturias; el salario por hora de los hombres asturianos no para de crecer desde 2014, mientras que el de las mujeres asturianas se ha estancado desde 2015. Además, el salario de los asturianos sigue siendo mayor que el promedio nacional para los varones, mientras que ocurre lo contrario con el salario de las asturianas (menor que el promedio nacional para las mujeres)

Evolución de los salarios brutos por hora en España y Asturias, por sexo (2008-2017)

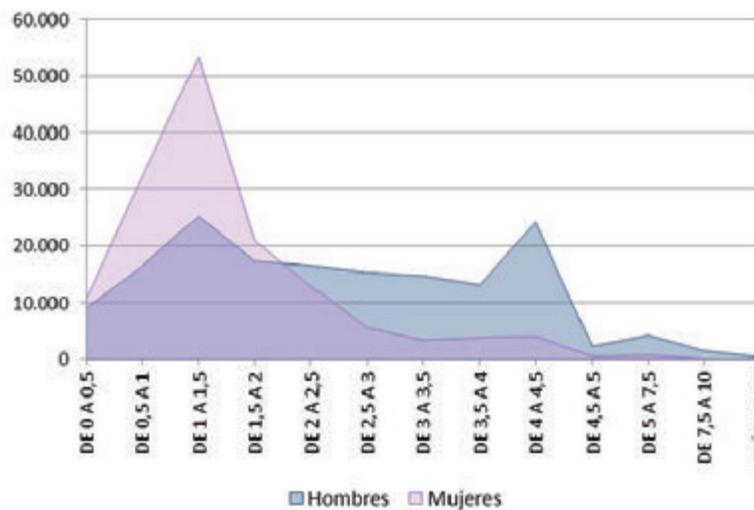


Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2017

Las brechas aumentan si se tiene en cuenta el salario anual, ya que a la diferencia de base del salario por hora trabajada, se unen las diferencias en el número de horas trabajadas por mujeres y hombres. En cómputo anual la BSG asturiana se situó en 2017 en 30,24%, muy por encima de la media nacional del 21,92%. El salario anual promedio de los asturianos se situó en 27.849 €, y el de las asturianas en 19.426,48 €. La diferencia salarial existe en todos los sectores de actividad, niveles de ocupación, tipos de contrato y grupos de edad. La desigualdad salarial también se observa en la distribución salarial (y no sólo en la comparación de los promedios). Los salarios de las mujeres se concentran en los tramos salariales más bajos. Más de un tercio de las trabajadoras asturianas (36,6%) y un cuarto (24,9%) de los hombres ganaban lo mismo o menos que el Salario Mínimo Interprofesional en 2017.

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

Distribución de los/las pensionistas (miles) por tramo de ganancia anual (en veces del SMI), Asturias, 2017

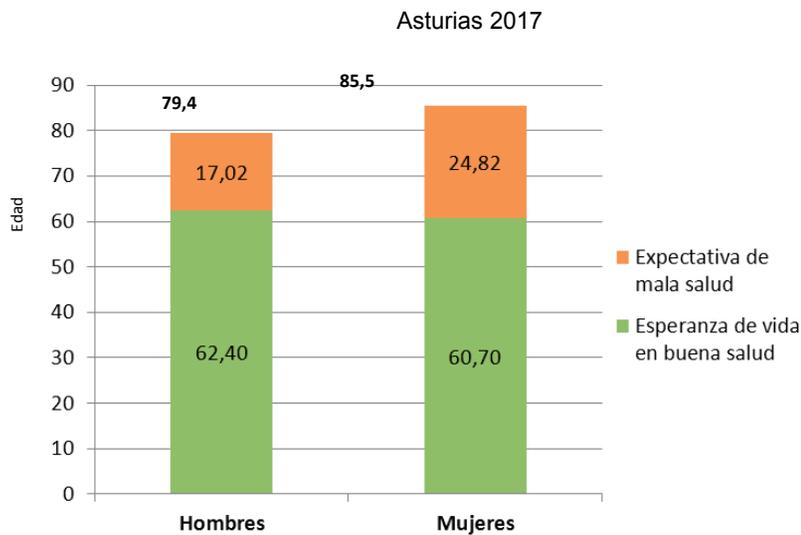


Fuente: Agencia Tributaria, Mercado de Trabajo y pensiones en las Fuentes Tributarias, 2015

Teniendo en cuenta los datos de diferencia salarial, no es de extrañar que la mayoría de las personas que perciben **prestaciones no contributivas** sean mujeres: en enero de 2017, 3 de cada 4 personas que cobraban una PNC de jubilación en Asturias (cuya cuantía media estaba en 348,5€/mes), eran mujeres. En el caso de la invalidez, con cuantía media de 385,71€/mes, el porcentaje de mujeres bajaba a 52,2%.

En **salud**, si el dato de esperanza de vida total beneficia a las mujeres (85,5 años vs. 79,4 años), ocurre lo contrario con la esperanza de vida en buena salud: 60,7 vs. 62,4. Esto significa que las asturianas viven un promedio de 24,8 años en ausencia de buena salud, y los asturianos 17.

Esperanza de vida, esperanza de vida en buena salud y expectativa de vida en mala salud, al nacer, por sexo.



Fuente: Principales indicadores demográficos, SADEI e Indicadores del Observatorio de Salud de Asturias; elaboración propia.

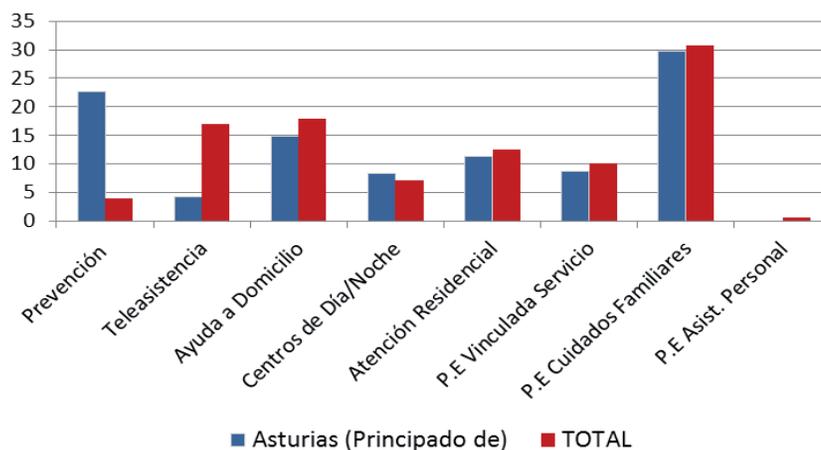
Esta diferencia queda también plasmada en los porcentajes de población con enfermedades crónicas: el 44,2% de las asturianas y el 36% de los asturianos declaran tener algún problema crónico de salud. Las afecciones relacionadas con dolor (reumático, de espalda, articular o de cabeza) son las más prevalentes en ambos sexos, pero en las mujeres lo es casi el doble: 32,2% vs. 17,1%. También afectan casi el doble a mujeres que a hombres la depresión y la ansiedad, con prevalencias en las mujeres de 19,2% y del 13,7%, respectivamente. Aún sin ser las más frecuentes, las enfermedades con mayor coeficiente de feminidad son las relacionadas con el tiroides (7,3 veces más en mujeres, afectando al 9,3% de ellas), la osteoporosis (7,5 veces) y la fibromialgia (8,6 veces).

Aunque desde 2012 se ha reducido el porcentaje de personas que consumen algún fármaco, ha aumentado la frecuencia de consumo de ciertos tipos de medicamentos, como los paliativos del dolor, los antidepresivos y los tranquilizantes; en la actualidad, el 24,4% de las asturianas de 15 o más años habían consumido tranquilizantes en las dos semanas anteriores, y el 20% habían consumido antidepresivos, en ambos casos casi el doble que el consumo de los hombres. En relación a los estilos de vida y hábitos de consumo, el tabaquismo ha crecido en ambos sexos respecto a 2012, si bien aún afecta más a los hombres. El consumo de alcohol retrocedió entre los varones y aumentó entre las mujeres, en términos generales. Los patrones de consumo de alcohol son distintos: los hombres multiplican a las mujeres en el consumo diario y en el de "al menos un día por semana", pero en consumo específico de fin de semana, ellas superan a los hombres. Por último, se detecta una sobreutilización de las mamografías como herramienta de detección precoz del cáncer de mama, ya que a más de un tercio de las jóvenes asturianas (entre los 15 y los 29 años) se les ha hecho alguna sin que existiera un motivo previo que así lo recomendara. Respecto a las citologías, un 22,6% de las mujeres de más de 64 años no se han hecho nunca una, lo cual las hace vulnerables al desarrollo del cáncer de cérvix en el caso de que estén contagiadas del virus del papiloma humano.

Las situaciones de dependencia afectan en una doble vertiente a las mujeres: tanto por ser mayoría entre las personas que requieren cuidados (debido al envejecimiento poblacional y a la mayor prevalencia de la cronicidad entre ellas), como por ser mayoría entre las personas que dispensan cuidados dentro de los hogares. En diciembre

de 2018 había en Asturias 38.844 solicitudes de valoración para el acceso a prestaciones del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia (SAAD). Dentro de este Sistema, las mujeres solicitan acceso con una frecuencia 1,8 veces la de los hombres; hay el doble de mujeres entre los reconocimientos de dependencia, y entre las personas con derecho reconocido a prestación, aunque también son el doble entre las personas que, teniendo reconocida la prestación, aún están a la espera de percibirla. El 30% de las prestaciones del SAAD en Asturias son las de Cuidados Familiares, porcentaje similar al de España. En cambio, en Asturias el peso de la Teleasistencia es ínfimo en relación al conjunto nacional, a favor de las prestaciones por prevención de la dependencia y promoción de la autonomía personal, cuyo peso en Asturias es mucho mayor que en España.

Distribución de las prestaciones del SAAD por tipo (% respecto al total), España y Asturias diciembre 2018.

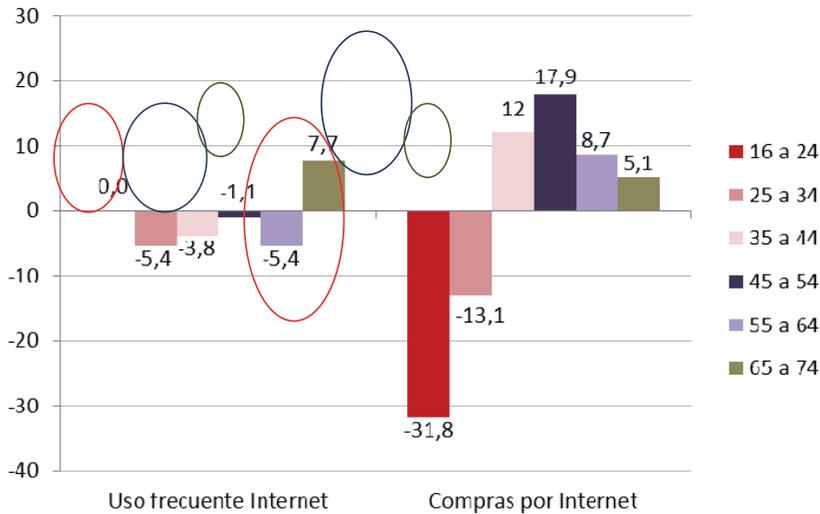


Fuente: Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia, informe diciembre 2018.

Por este doble motivo (mayor presencia de mujeres entre las personas con dependencia y entre las cuidadoras), las mujeres también son doblemente sensibles a las políticas de atención a la dependencia.

En cuanto a las TIC y la Sociedad de la Información, las mujeres son minoría entre el personal dedicado en Asturias a las actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico (I+D), representando el 39% del total. Por otro lado, el conocimiento y uso de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación ha ido aumentando en los últimos años, si bien entre las mujeres siempre había venido siendo algo menor. Actualmente pueden establecerse tres grupos en relación con los patrones de uso de las TIC: entre la población joven (hasta los 34 años), las mujeres están más alfabetizadas digitalmente en todos los ámbitos (uso frecuente de internet y compras online); en las edades intermedias, de 35 a 64 años, hay una situación mixta: las mujeres hacen mayor uso de internet pero los hombres utilizan con mayor frecuencia la compra online; entre las personas más mayores son los hombres los que alcanzan mayor nivel de uso de ambas

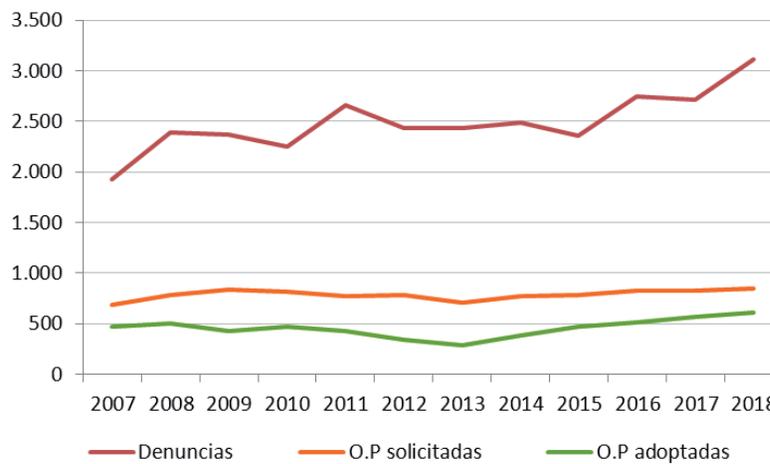
Brecha digital de género, por tipo de uso de las TIC y grupo de edad. Asturias 2018.



Fuente: INE, Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares

Por último, en cuanto a la violencia sufrida por las mujeres en Asturias, en 2018 hubo un aumento de cifras registradas en los distintos ámbitos administrativos que existen actualmente en nuestra Comunidad relativos a este tema. Por primera vez el número de denuncias por violencia de género superó las 3.000 en un año, y la tasa se situó en 50,7 denuncias por cada 10.000 mujeres (aún por debajo de la media nacional). La proporción de órdenes de protección adoptadas sobre las solicitadas también aumentó, hasta el 72,6%.

Evolución de las denuncias por VG, órdenes de protección incoadas y órdenes concedidas en Asturias (número anual), 2007-2018



Fuente: Consejo General del Poder Judicial. Elaboración propia

Dentro del Sistema de Seguimiento Integral de los casos de Violencia de Género (Viogén), los casos activos aumentaron un 22% desde 2014, llegando a ser 1.315 en 2018. Las usuarias del Servicio de Atención y Protección para Víctimas de Violencia de Género (ATENPRO) también aumentaron, pasando de 442 en 2016 a 529 en 2018. El número de personas atendidas en la Red de Casas de Acogida del Principado de Asturias también aumentó, de



307 en 2014 a 467 en 2018; de ellas, 213 eran hijos o hijas de las mujeres. Por último, en 2018 se cometieron 3 asesinatos de mujeres en Asturias por parejas, que dejaron a 3 menores huérfanos; en ninguno de los casos había habido denuncias previas.

Para más información, consultar el documento de Situación de Mujeres y Hombres en Asturias 2019 en la web del Instituto Asturiano de la Mujer: <https://iam.asturias.es/-/situacion-de-mujeres-y-hombres-en-asturias-2019?redirect=%2Finicio>

Asimismo la transversalización para integrar la perspectiva de género, junto con la acción positiva, es la técnica jurídica para implantar de forma real y efectiva la igualdad de oportunidades y deberá observarse conforme exige la normativa de igualdad de género, en todos los instrumentos para la planificación, también en la planificación presupuestaria, con la finalidad alcanzar los objetivos de igualdad y no discriminación en las distintas áreas de intervención. A este efecto el II PEIPA, ha venido siendo el instrumento transversal y el marco de referencia a través del cual el Gobierno del Principado de Asturias definió sus objetivos y medidas prioritarias para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar cualquier discriminación por sexo que pudiera persistir en aquellos ámbitos que son competencia de la Comunidad Autónoma, durante su periodo de vigencia. Muchas de estas medidas se deberán seguir financiando, una vez concluido, así como también será necesario incluir otras nuevas adaptadas a las nuevas necesidades en el próximo plan de igualdad.

En cuanto a la violencia de género, el IAM promueve y coordina las actuaciones en la atención a mujeres víctimas, colaborando además con los recursos especializados autonómicos o municipales, con la finalidad de facilitar el acceso de las mujeres a los mismos. Así en la red de casas de acogida del Principado de Asturias se atendieron un total de 460 personas entre mujeres, sus hijos e hijas y otras personas a su cargo, siendo la ocupación media del 100% durante siete meses del año.

Desde enero hasta octubre del año 2019 han sido atendidas en la Red de casas de acogida 460 personas, 229 mujeres, 226 hijos o hijas y 5 personas a cargo de las mismas; la media de ocupación supera ampliamente el 100% registrado en 2018.

Los centros asesores de la mujer como recurso especializado de información y asesoramiento jurídico atendieron en el año 2018 a un total de 6.045 mujeres, de las cuales 2.155 por violencia de género. Las consultas recibidas relacionadas tanto con la violencia de género como con el ejercicio de sus derechos en diversos ámbitos ascendieron a un total de 11.690.

A pesar de que Asturias presenta la quinta tasa más baja de mujeres que denuncian por cada 10.000 mujeres, en concreto un 50.66%, en el año 2018 se presenta el número más alto de denuncias desde la entrada en vigor de la Ley Integral. Por otro lado, la cifra de mujeres con orden de protección acumula cinco años seguidos de crecimiento, hasta alcanzar las 615 mujeres con alguna medida de protección. Datos a los que haya que añadir que tres mujeres fueron asesinadas a manos de sus parejas o ex parejas. Estas cifras unidas al hecho de que la edad media de las mujeres es más baja cada vez, siendo la franja 25-44 las más afectada por esta situación, hace totalmente necesario seguir actuando, con el objetivo de conseguir que estas tasas se reduzcan hasta cero.

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

Para el año 2020, se quiere continuar con el desarrollo y el aumento de los programas y acciones dirigidos a eliminar la discriminación de género y la violencia sexual dada la alta incidencia de la misma en nuestra sociedad y la dificultad para su abordaje.

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

Actuaciones previstas

El Instituto Asturiano de la Mujer (IAM) tiene como finalidad el desarrollo de acciones para la igualdad y promoción de las mujeres a través del programa presupuestario 323B, cuyo principal objetivo es el promover las condiciones necesarias para que dicha igualdad sea real y efectiva. Al efecto, y para el ejercicio 2020, se establecen tanto actuaciones transversales a través de grandes líneas de actuación en las que se integrarán las medidas, como específicas teniendo en cuenta las múltiples manifestaciones de la discriminación de las mujeres, y de los colectivos de mujeres; actuaciones todas ellas, cuyos efectos contribuyen al desarrollo y al avance en el cumplimiento de las políticas de igualdad.

Asimismo se debe señalar que las actuaciones previstas en el marco de este programa presupuestario para la erradicación de la violencia de género, se ponen en relación tanto con los objetivos identificados en el II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Principado de Asturias, como los enunciados en el Pacto Social contra la violencia sobre las mujeres del Principado de Asturias y con el desarrollo asimismo de varias de las medidas incluidas en los ejes 1, 2, 3, 4, 5, 7 y 8 del Pacto de Estado en materia de violencia de género que el Gobierno del Principado de Asturias tiene previsto abordar.

• **Actuaciones transversales:**

1. Profundizar en el desarrollo de instrumentos que faciliten la incorporación de la “transversalidad” y que permitan una mayor integración del principio de igualdad en el diseño, implementación y evaluación de las distintas políticas públicas y acciones de Gobierno.
2. Asegurar la implantación de la perspectiva de género en la Administración del Principado de Asturias como forma activa de implantación de la igualdad de oportunidades
3. Promover la regulación y el desarrollo de las Unidades de Igualdad en las Consejerías y organismos dependientes del Principado de Asturias.
4. El asesoramiento y colaboración con las Consejerías competentes en materias sectoriales en la incorporación de la perspectiva de género en sus objetivos, actividades y criterios de actuación, y en sus disposiciones generales,
5. Desarrollar el proceso presupuestario con perspectiva de género, incorporando la evaluación de programas teniendo en cuenta las desigualdades existentes entre sexos.
6. Transformación social: visibilizar, sensibilizar y formar para una sociedad igualitaria
7. Promocionar la igualdad en el ámbito educativo y formativo del Principado de Asturias; y en los ámbitos extraescolares.
8. Trabajar la igualdad en la educación superior y universitaria
9. Favorecer la igualdad en la creación y acceso a la cultura, el ejercicio del deporte y la lengua asturiana.



10. Promover y favorecer la igualdad de oportunidades en el empleo y la economía de género para un desarrollo sostenible (*Centro de Innovación y economía en igualdad*)
11. *Promover* mayores niveles de igualdad en el ámbito de la salud y de los servicios sociales
12. Erradicar la violencia sobre las mujeres por el mero hecho de serlo y la atención integral de las víctimas
13. Evitar el sexismo en la publicidad e imagen
14. Seguimiento y evaluación del II PEIPA.
15. Elaboración del III PEIPA

- **Actuaciones específicas:**

MEDIDAS PLAN ESTRATEGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS y NUEVAS ACCIONES PARA 2020

EJE 1.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.

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

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

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

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

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

Medida 8. Divulgar los programas y buenas prácticas que versen sobre la igualdad de oportunidades y la lucha contra la violencia de género.

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 3. Participación del organismo de igualdad en charlas, jornadas y talleres en centros educativos

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 de Igualdad e Instituto Asturiano de la Mujer.

OBJETIVO ESTRATEGICO 4.1

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

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

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

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

EJE 2**OBJETIVO ESTRATEGICO 1.**

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

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

OBJETIVO ESTRATEGICO 2.1

Medida 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. Continuar con el programa “De Autónoma a Empresaria” para el crecimiento y la 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 “Posición A”, 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 de 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 para 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 las Consejerías de Salud, Derechos Sociales y Bienestar e Instituto Asturiano de la Mujer en el desarrollo del proyecto de atención a las personas cuidadoras y fomentar la corresponsabilidad familiar y social.

OBJETIVO ESTRATEGICO 2

Medida 1. Apoyo a entidades del Tercer Sector que desarrollen programas de apoyo a las mujeres con diversidad funcional, mujeres inmigrantes, mujeres de etnia gitana, reclusas y ex reclusas, mujeres que ejercen la prostitución y víctimas de trato con fines de explotación sexual.

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 por la Dirección General Igualdad a través del Instituto Asturiano de la Mujer

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 Radiotelevisión del Principado de Asturias (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 16. Elaboración de informes de reconocimiento de situación de violencia de género por la Dirección General de Igualdad y el Instituto Asturiano de la Mujer 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 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 e informes elaborados por el Observatorio Permanente contra la Violencia de Género.

Medida 3. Análisis y auditoría de cada feminicidio a través del Observatorio Asturiano de Violencia sobre las Mujeres.

Medida 4. Elaboración y seguimiento de informes de situación por parte de la de la Dirección General de Igualdad

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

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

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

• **Actuaciones vinculadas al desarrollo de medidas incluidas en los ejes 1, 2, 3, 4, 5, 7 y 8 del Pacto de Estado contra la violencia de género:**

- *Medidas de sensibilización y prevención prevención de violencia de género y sexual en todas las etapas educativas, refuerzo de inspección educativa y formación del profesorado y personal sanitario.*
- *Mejora de los protocolos de actuación entre juzgados y administraciones y acreditación de situaciones de violencia para acceder al estatuto integral de protección.*
- *Perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas en los protocolos de ámbito sanitario.*
- *Asistencia y protección de los menores, suspensión del régimen de visitas, estudios sobre la situación de los niños, el régimen de visitas, refuerzo del apoyo y asistencia y prohibición de que el padre maltratador acceda a grabaciones de la exploración judicial de los menores.*
- *Impulso a la formación de los distintos agentes ampliando la formación de profesionales de justicia, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, abogados y procuradores.*
- *Seguimiento estadístico.*

- *Visualización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres a través de campañas informativas, fomento de la investigación y protocolo común para la actuación sanitaria ante la mutilación genital femenina.*
- *Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género.*
- *Servicio de Atención violencia sexual.*
- *Programa Coeducastur.*
- *Cursos de formación on line para profesionales que atienden la violencia de género.*

ANÁLISIS DEL IMPACTO DE GÉNERO

Descripción de la situación de partida

Pese a los cambios habidos en los últimos tiempos, sigue siendo necesario actuar sobre las desigualdades de género que aún persisten en los distintos ámbitos, conforme a los datos arriba reflejados en este informe. Así por ejemplo

- La Brecha Salarial de Género es la más alta de las Comunidades Autónomas españolas, y aumenta desde 2015, llegando a ser 23,13% en 2017 (1,14 puntos porcentuales más que el año anterior).
- En el mercado laboral las diferencias persisten. Las tasas de actividad y de empleo de las asturianas siguen siendo bajas, menores que las de los hombres asturianos y menores que las de las españolas. Además la recuperación en el empleo sigue produciendo desigualdad: entre 2016 y 2018 la tasa de empleo de los asturianos aumentó 2,42 puntos porcentuales y la de las mujeres solamente 0,26. La tasa de paro femenina ha vuelto a superar a la masculina después de la crisis: en 2018 los valores fueron 15,2% y 12,5% respectivamente.
- El reparto del tiempo de trabajo en el ámbito privado sigue produciendo grandes desigualdades; el porcentaje de mujeres que se ocupan en solitario del cuidado de menores en el hogar es 4,5 veces el de hombres, 2,5 veces más en el caso del cuidado de mayores y 1,7 en el de personas con discapacidad. El 88,8% de las excedencias para el cuidado de familiares en Asturias durante 2017 fueron solicitadas por mujeres.

En este mismo orden de cosas, la Comisión Europea, con motivo del Día Internacional de la Mujer el pasado 8 de marzo, ha publicado su informe de 2019 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la UE. Europa hace progresos, pero debe acelerar el cambio combatiendo la violencia contra las mujeres, cerrando la brecha salarial entre hombres y mujeres y también mejorando las condiciones para que las familias puedan conciliar la vida familiar y la vida profesional.

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

España con 70,1 sobre 100 puntos, ocupa la novena posición entre los 28 países de la Unión Europea y supera en 2,7 puntos la media de los Estados Miembros. Con respecto a 2015, España ha mejorado en 1,8 puntos, seis décimas más que el avance medio europeo, y ha ascendido dos posiciones en el ranking global. Este índice, que se



actualiza cada dos años, es un indicador compuesto basado en las puntuaciones obtenidas en indicadores vinculados con 6 dominios fundamentales (Trabajo, Dinero, Conocimiento, Tiempo, Poder y Salud).

El ámbito en el que, dentro de este Índice, España obtiene la máxima puntuación es Salud, con 90,1 puntos, mientras que la mínima puntuación la obtiene en el de Poder y Toma de decisiones, que solo suma 62 puntos.

Por tanto, pese al avance normativa estatal y de la propia Comunidad Autónoma, y del impulso recibido y los avances para la integración del enfoque de género, comparando los datos en todas estas dimensiones sobre la media europea, vemos que la mejora se produce a un ritmo muy lento.

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

Positivo. Las acciones que se incorporan y las que se seguirán desarrollando en el ejercicio 2020, al amparo del programa presupuestario 323B contribuirán a la consecución de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres tanto del PEIPE 2016-2019, que persisten aún finalizado éste y en tanto se procede a la elaboración y aprobación de un nuevo Plan Estratégico, como del Pacto de Estado en materia de violencia de género.

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

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

Puede afirmarse con carácter general que los objetivos y actuaciones para el ejercicio 2020 se continúan desarrollando en torno a las actividades destinadas al cumplimiento de los siguientes objetivos generales:

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

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

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

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

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

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

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

Y se procurará evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación, y promoverá la diversidad en la imagen de las mujeres, así como la utilización no discriminatoria del lenguaje en el ámbito institucional y privado.

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

141B RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

1. Descripción y objetivos del Programa.

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

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

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

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

- Los Equipos Psicosociales adscritos a los órganos judiciales, que tienen como misión auxiliar y prestar asesoramiento técnico a los Juzgados, Tribunales y Fiscalías, de forma especial a las jurisdicciones de familia y penal de menores, en virtud de lo dispuesto en el artículo 92.º del Código Civil, el artículo 339.5 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil y la Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio, en el supuesto de que el Juez, antes de adoptar alguna de las decisiones sobre separación, nulidad y divorcio de padres con hijos menores, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar dictamen de especialistas debidamente cualificados, relativo a la idoneidad del modo de ejercicio de la patria potestad y del régimen de custodia de los menores.

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

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

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

3.- Actuaciones previstas:

De cara al ejercicio 2020 se prevé la creación de dos nuevos equipos psicosociales de ámbito provincial, que ejercerán funciones de apoyo a los equipos existentes en la actualidad (en Oviedo, Gijón, Avilés y Mieres). Cada uno de los equipos estará formado por dos funcionarios: un psicólogo o una psicóloga y un trabajador o una trabajadora social.

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

Todo ello en el marco del Eje 5 del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, firmado en 2017 (dotar del impulso de la formación de los distintos agentes para garantizar la mejor respuesta asistencial). Para ofrecer a las víctimas de violencia de género la mejor asistencia posible es necesario que se amplíe la formación especializada de todos los profesionales que intervienen en la prevención, protección y ayuda psicosocial a las víctimas. Es por ello ineludible seguir promoviendo la formación de todos los profesionales implicados: jueces, fiscales, equipos psicosociales, médicos forenses, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, personal sanitario y personal docente, entre otros. La formación ha de incluir tanto las técnicas y procedimientos propios de su profesión, como las características, causas, efectos y consecuencias de la violencia sobre las mujeres. El compromiso estriba en que los contenidos formativos sean obligatorios, estén homologados por los organismos especializados y sean evaluables para todos los operadores.

4.- Valoración del programa.

Con la puesta en marcha del programa, se pretende agilizar la evacuación de los informes señalados, lo que tendrá un impacto positivo inmediato, concretado en una mejora de la protección de las mujeres y menores víctimas de violencia de género, pues es en las Salas de lo Penal donde se enjuician el mayor porcentaje de delitos contemplados en la ley de medidas de protección integral contra la violencia de género, tal y como se contempla en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

142M GESTIÓN DE SERVICIOS DE JUSTICIA DEL MENOR

1. Descripción y objetivos del Programa.

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

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

2. Análisis del Programa.

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

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



al empleo, la formación y la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a los bienes y servicios, y su suministro.

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

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

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

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

Diagnóstico de situación.

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

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

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

Actuaciones previstas

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

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

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

3. Valoración del Programa.

Previsión de resultados y valoración del impacto

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

313B EMIGRACIÓN ASTURIANA

1. Descripción y objetivos del Programa

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

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

Asimismo, se pondrá en marcha el V Plan Integral de Emigración, cuyo plazo de vigencia es 2020-2024.

Objetivos:

1. La consolidación de programas de cobertura socio-sanitaria para emigrantes residentes en el exterior.
2. La consolidación de programas de atención a personas retornadas.
3. La consolidación de programas de ayudas a la población emigrante asturiana y sus descendientes hasta primer grado de consanguinidad, que se encuentre en situación de precariedad.
4. La consolidación de programas de ayudas para la realización de actividades en los Centros y Comunidades Asturianas con reconocimiento de asturianía, entidades y colectivos asturianos.



5. Organizar la Escuela de Asturianía como medio educativo-cultural que tiene como misión fomentar la cultura asturiana y dotar a los Centros y Comunidades asturianas de monitores y monitoras de cultura asturiana, haciendo hincapié en las especialidades de gaita y bailes tradicionales asturianos.
6. Organizar cursos de formación en cultura asturiana en las Centros y Comunidades Asturianas con reconocimiento de asturianía de todo el mundo como extensión de la propia Escuela de Asturianía y otros cursos.
7. Facilitar la repatriación de aquellas personas emigrantes asturianas que se encuentren en situación de emergencia y no cuenten con medios para afrontar los gastos de repatriación.
8. Impulsar acciones encaminadas a lograr la igualdad real de mujeres y hombres entre la población emigrante asturiana y la lucha contra la violencia de género.

2. Análisis del Programa

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

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

Diagnóstico de situación

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

En este sentido, debemos señalar que, a pesar de que son varias las voces que consideran la migración como neutra en materia de igualdad de género, el impacto que tiene sobre hombres y mujeres es diferente y muchas de las diferencias se deben al papel que la sociedad asigna y espera tradicionalmente de una mujer o un hombre, tanto en su país de origen como posteriormente en el de destino. Las diferencias biológicas que determinan el sexo se han utilizado muchas veces para justificar la desigualdad existente entre mujeres y hombres, sin embargo, la realidad y los numerosos estudios llevados a cabo en este sentido nos muestran que dichas desigualdades son producto de costumbres, tradiciones y creencias socialmente construidas. De esta manera, más que en función de sus capacidades, mujeres y hombres actúan conforme a los roles de género que se construyen a partir de las

normas sociales de comportamiento. Por ello, resulta inconcebible abordar este tema sin perspectiva de género, ya que sin duda la emigración de hombres y mujeres va a ser diferente, no solo al enfrentarse a diferentes oportunidades, sino porque las mujeres se encuentran ante una doble discriminación: ser mujer y ser emigrante.

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

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

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



en la comunicación institucional, la aprobación cada Legislatura de un plan estratégico de igualdad de oportunidades y la adecuación de estadísticas e investigaciones y estudios a la perspectiva de género.

Actuaciones previstas

1. Se concederán ayudas individuales a la población asturiana residente en América Latina y sus descendientes hasta primer grado de consanguinidad que esté en situación de precariedad y se mantendrá el servicio de atención social personalizada. Dicha asistencia social se verá reforzada con la creación de una red de voluntariado, que colabore en la atención y seguimiento de las personas emigrantes asturianas en situación de precariedad. Asimismo, se concederán ayudas a personas emigrantes asturianas en situación de necesidad para sufragar total o parcialmente los gastos derivados de su estancia en residencias de la tercera edad. Además, para aquellos casos de emergencia social, está previsto el abono de los gastos de repatriación de personas emigrantes asturianas que no cuenten con ingresos para afrontar los mismos.
2. Se concederán ayudas individuales para la población emigrante retornada a Asturias que se encuentre en situación de precariedad. También se prevé la concesión de subvenciones a entidades para la realización de programas de apoyo a personas emigrantes retornadas. Asimismo, desde la Dirección General de Emigración y Memoria Democrática se gestionarán viviendas de emergencia para familias retornada y plazas del ERA.
3. Se convocarán subvenciones para la organización de actividades culturales de los Centros y Comunidades Asturianas con reconocimiento de asturianía y entidades ubicadas en España.
4. Se consolidarán puntos de atención social y de socialización para personas mayores destinados a personas emigrantes asturianas y sus descendientes.
5. Organizar la Escuela de Asturianía, así como cursos de formación en cultura asturiana en los Centros y Comunidades Asturianas con reconocimiento de asturianía de todo el mundo. Ampliar la temática de los cursos a deportes tradicionales, gastronomía, lengua asturiana y todas aquellas materias que ayuden a difundir la cultura asturiana entre los asturianos y asturianas que viven fuera de la Comunidad Autónoma.
6. Coordinación y seguimiento del V Plan Integral de Emigración 2020-2024.
7. Se atenderá al principio de presencia equilibrada en la composición de los órganos colegiados, así como en la modificación o renovación de los mismos.
8. Se procurará incorporar en la regulación de las subvenciones la valoración de actuaciones encaminadas a la efectiva consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
9. Se utilizará un lenguaje no sexista y se fomentará su utilización en la totalidad de las relaciones sociales, artísticas y culturales, así como en la documentación administrativa, velando por una transmisión de la imagen de mujeres y hombres al margen de estereotipos sexistas.

3. Valoración del Programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

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

1. Para elaborar la Memoria de Objetivos se ha tenido en cuenta, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, el uso de un lenguaje inclusivo que recoge la presencia de las mujeres, contribuyendo así a

transmitir una imagen no estereotipada e igualitaria de mujeres y hombres. Además, como acción específica se promueve el uso de un lenguaje inclusivo en los desarrollos normativos de cualquier rango, publicaciones, informes y documentación administrativa.

2. Asimismo, a partir de este programa presupuestario se promueve la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y se hace tanto con acciones específicas como transversales, según queda reflejado en los siguientes objetivos y medidas:

- a) Impulsar acciones encaminadas a lograr la igualdad real de mujeres y hombres entre la población emigrante asturiana y la lucha contra la violencia de género.
- b) Se procurará incorporar en la regulación de las subvenciones la valoración de actuaciones encaminadas a la efectiva consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
- c) Se utilizará un lenguaje no sexista y se fomentará su utilización en la totalidad de las relaciones sociales, artísticas y culturales, así como en la documentación administrativa, velando por una transmisión de la imagen de mujeres y hombres al margen de estereotipos sexistas.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Diagnóstico de situación.

En el tramo de edades 16/29, el número de personas en Asturias ascendía a 119.476 en 2018, con una variación interanual del 6,04%. 60.913 eran varones y 58.523, mujeres.

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

En relación al uso de las redes sociales, aunque no se detectan brechas de género en cuanto al acceso, 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 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.
- Actuaciones específicas contra la violencia de género, a través de una convocatoria específica de creación joven o dirigida a asociaciones.

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 2020, dirigidas de manera específica a la población juvenil es la siguiente:

Población usuaria (16-29 años)	Totales	% por sexo
Varones	60.913	50,98%
Mujeres	58.523	49,01%

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.

313C COOPERACIÓN AL DESARROLLO**1. Descripción y objetivos del Programa.**

La igualdad entre hombres y mujeres es, además de un derecho humano indiscutible, 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.

En este marco, el enfoque de género es una de las prioridades de la cooperación asturiana al desarrollo, a fin de incidir en la eliminación de las causas estructurales de la desigualdad y avanzar por tanto en el empoderamiento y promoción y defensa de los derechos de las mujeres, en la erradicación de la violencia de género y en líneas generales, en la mejora de sus condiciones de vida a través de los distintos programas e instrumentos de cooperación impulsados desde la Agencia.

2. Análisis del Programa.**Normas y planes de aplicación con objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades.**

- *Ley del Principado de Asturias 4/2006, de 5 de mayo, 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 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 26. El principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de cooperación al desarrollo.



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

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

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

Diagnóstico de situación.

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

El octavo *Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo* presentado ante las Naciones Unidas en junio de 2019 revela que “al desglosar las tasas de pobreza por sexo y edad, los datos muestran que las mujeres son especialmente vulnerables a la pobreza en las edades comprendidas entre 25 y 34 años, cuando las brechas de género son más amplias. A nivel mundial, hay 125 mujeres de edades comprendidas entre 25 y 34 años que viven en la pobreza extrema por cada 100 hombres del mismo grupo de edad. La brecha de género entre las personas mayores de 24 años coincide con la etapa de la vida correspondiente a la formación de la familia y la crianza de los hijos, durante la cual las mujeres y sus familias han de afrontar mayores gastos vinculados al hecho de tener hijos, al mismo tiempo que sufren limitaciones de tiempo para poder participar en el trabajo remunerado. La tendencia coincide en todas las regiones de las que se dispone de datos, pero la profundidad y la duración de las brechas de género varían en función de cada región. Por ejemplo, en las regiones de América Latina y el Caribe y África Subsahariana, donde las tasas de fecundidad de las adolescentes son más altas, la brecha aflora a una etapa más temprana de la vida de la mujer y ya está presente entre los 15 y los 19 años”

Por otro lado, el informe de ONU, *Mujeres sobre la igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible*, advierte que “en las vidas de las mujeres y las niñas, las diversas dimensiones del bienestar y las carencias están profundamente entrelazadas: una niña que nazca en un hogar pobre a la que se obligue a contraer un matrimonio precoz tiene mayor probabilidad de abandonar la escuela, tener hijos a una edad temprana, sufrir complicaciones durante el parto y ser objeto de violencia”, lo que implica que la niña nacida en condiciones de pobreza apenas tendrá la posibilidad de escapar de ella. También apunta que en 89 países con datos disponibles, el número de mujeres y niñas que viven en condiciones de pobreza asciende a 330 millones. Esto significa que hay 104 mujeres viviendo con menos de USD 1,90 al día por cada 100 hombres en la misma situación.

Continúa produciéndose un intenso tráfico de mujeres y niñas en muchos países y una de cada cinco mujeres y niñas de entre 15 y 49 años de edad declararon haber sufrido violencia física o sexual a manos de una pareja íntima en los últimos 12 meses. Unas agresiones que aumentan en las situaciones de inestabilidad laboral como las que se están viviendo actualmente en todo el mundo, incluidos los países ricos, en los que hay un porcentaje creciente de marginados. A ello se añade que, según Naciones Unidas, un factor de riesgo correlacionado con la exposición a la violencia sexual es el aumento de los hogares encabezados por una mujer a consecuencia de la guerra; en el Yemen, su prevalencia pasó del 9% antes del conflicto al 30% en marzo de 2018; en Sri Lanka, después del conflicto, representan un cuarto de los hogares. A mayores, el carácter crónico de la escasa representación de la mujer en el sector de la justicia y la seguridad obstaculiza la presentación de denuncias.

Las prácticas nocivas como, por ejemplo, el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina, siguen impidiendo que las mujeres y las niñas tengan igualdad de oportunidades. Las cifras son abrumadoras: al menos 200 millones de mujeres y niñas han sido sometidas a la mutilación genital femenina.

Y en estas circunstancias y estados de vulneración de los más elementales derechos, las mujeres son las que alimentan a hogares y comunidades, las que producen los alimentos –hasta en un 80% en algunos países–, las que reciben y hacen rendir los microcréditos, las que cuidan de la salud de la familia, las que luchan por la paz con los medios de que disponen, en una tarea reconocida y apoyada por programas de Naciones Unidas.

Actuaciones previstas

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

El empoderamiento político y social de las mujeres es otro de los resultados esperados.

311B DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

1. Descripción y objetivos del programa

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

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

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

2. Análisis del programa

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

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

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

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

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

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

Artículo 10.- Violencia de género.

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

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

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

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

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

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

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

- Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias 2016-2019.
- Resolución de 16 de septiembre de 2019, de la Consejera de Hacienda, por la que se aprueban las Normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2020.

Diagnóstico de situación

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

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

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

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.

Actuaciones previstas

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

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

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

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

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

313A PRESTACIONES Y PROGRAMAS CONCERTADOS

1. Descripción y objetivos del programa

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

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

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

2. Análisis del programa

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

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

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

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

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

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

Artículo 10.- Violencia de género.

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

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

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

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

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

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

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

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

Diagnóstico de situación

Atendiendo al InfObservASS nº 3 “Mujeres y Servicios Sociales” en Asturias, las mujeres representan el 60% de los titulares del SSB. Este elevado volumen no se justifica por la mayor presencia de mujeres en el conjunto de la población regional, pues la tasa de titulares por cada mil mujeres asciende a 24,9 frente a las 17,5 por cada mil de los hombres. Lo mismo sucede en el caso de las PNC, cuyas beneficiarias representan el 77 por ciento



del total o aún con más intensidad en las prestaciones de Ley de Integración Social del Minusválido (en adelante LISMI), cuyas beneficiarias representan el 95 por ciento del total.

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

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

Actuaciones previstas

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

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

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

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

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

313E GESTIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

1. Descripción y objetivos del programa

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

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

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

2. Análisis del programa

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

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

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

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

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

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

Artículo 10.- Violencia de género.

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

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

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

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

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

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

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

- Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias 2016-2019.
- Resolución de 16 de septiembre de 2019, de la Consejería de Hacienda, por la que se aprueban las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2020.

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

Diagnóstico de situación

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

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

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

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

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

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

Actuaciones previstas

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

- El apoyo técnico en la elaboración de planes locales de inclusión social y planes personalizados de incorporación social y otras medidas y proyectos de inclusión, incluyendo enfoque de género.

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

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

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

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

313F ATENCIÓN A LA INFANCIA, FAMILIAS Y ADOLESCENCIA

1. Descripción y objetivos del programa

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

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

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

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

2. Análisis del programa

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

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

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



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

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

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

Artículo 10.- Violencia de género.

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

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

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

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

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

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

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

- Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias 2016-2019.
- Resolución de 16 de septiembre de 2019, de la Consejería de Hacienda, por la que se aprueban las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2020.

Diagnóstico de situación

Según el Infobservass nº 2 “Pobreza Infantil” elaborado por el Observatorio de Asturiano de Servicios Sociales, los niveles que alcanza la tasa AROPE entre menores, supera a los de la población global. Así, la tasa AROPE entre la población de 0 a 17 años supera en 1,7 puntos la de la población general (18,4% frente a 17,2%), una brecha que en el conjunto del país es aún más acusada: 4,7 puntos porcentuales (31,3% frente a 26,6%). Atendiendo a los diferentes componentes en los que se apoya la tasa AROPE, la pobreza económica relativa es la que afecta de forma diferencial a la población infantil. La tasa de pobreza entre los niños y las niñas es 4,6 puntos superior a la general en Asturias, una diferencia que alcanza los 6,7 puntos en España.

Actuaciones previstas

- Intervención técnica ante la detección de cualquier tipo de riesgo y/o situación de maltrato infantil con perspectiva de género.
- Elaboración, desarrollo y seguimiento continuado de planes individuales de protección, adaptados a la diversidad de situaciones convivenciales que viven los y las menores y sus familias con enfoque de género.
- Implementación y seguimiento de programas y/o recursos de atención y apoyo especializados a la infancia y sus entornos convivenciales y su coordinación en los territorios con perspectiva de género.

- Programas o proyectos comunitarios para la prevención de la acumulación de situaciones de exclusión social en la infancia, con perspectiva de género
- Programas de fomento del acogimiento y el apoyo a familias acogedoras teniendo en cuenta LA perspectiva de género.
- Servicios de Acogimiento residencial (Centros de menores) y programas de preparación para la vida independiente de personas jóvenes extuteladas que cumplen la mayoría de edad, con enfoque de género.
- En el Observatorio de la Infancia y Promoción de la participación de niños, niñas y adolescentes se tendrá en cuenta el lenguaje inclusivo, y se velará por la transmisión de una imagen no estereotipada, igualitaria y plural.

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 los niños y niñas que acceden al sistema de servicios y derechos sociales. Visibilizarlas a través del lenguaje, formar a las personas encargadas de su atención integral, conocer sus necesidades y actuar en consecuencia, teniendo en cuenta el enfoque de género, supone que redundará en un trabajo más eficiente y que responda a la realidad de una población que mantiene una desigualdad estructural evidente entre mujeres y hombres.

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

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

313M PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN E INNOVACIÓN SOCIAL

1. Descripción y objetivos del programa

La Dirección General de Planificación, Ordenación y Adaptación al Cambio Social ejercerá las funciones de la Consejería en materia de planificación estratégica, ordenación funcional y territorial del sistema, coordinación interdepartamental, innovación del conocimiento y la información y desarrollo de herramientas de calidad para la mejora de los procesos de atención e intervención social.

El contenido del programa se ajusta al desarrollo de la transversalidad de la igualdad en la planificación y ordenación de las políticas sociales y en su innovación, así como la incorporación de la perspectiva de género en los planes, programas y protocolos impulsados por la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, con el asesoramiento de la Unidad de Igualdad.

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

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



2. Análisis del programa

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

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

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

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

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

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

Artículo 10.- Violencia de género.

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

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

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

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

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

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

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

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

Diagnóstico de situación

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

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

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

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

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

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

Actuaciones previstas

- Seguimiento y evaluación de los planes, estrategias y protocolos implantados, teniendo en cuenta el seguimiento del enfoque de género.
- Desarrollo de herramientas y estrategias de calidad con perspectiva de género.
- En el ámbito jurídico, incorporación de informes de impacto de género en la tramitación de proyectos de ley, proyectos de decreto y planes de relevancia que se someten al Consejo de Gobierno, velando por el cumplimiento de la aplicación del artículo 4 de Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, garantizando el enfoque de género desde el comienzo de su elaboración y durante el proceso de tramitación.



- Introducir la perspectiva de género en todas las estadísticas e informes elaborados desde la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar.
- Dentro del proyecto del diseño de la “Historia Social Única Electrónica” introducir la perspectiva de género.
- Realización de actividades formativas que incluyan la perspectiva de género para profesionales responsables de la elaboración y el desarrollo de programas.
- Utilización del lenguaje inclusivo en la documentación que se genere y publique.
- Incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los pliegos de contratación, considerando en los criterios de adjudicación, si procede, la introducción de cláusulas sociales de género y la valoración de medidas de igualdad en las empresas, así como la aplicación de acciones positivas de género para combatir las desigualdades de trato y oportunidades de los colectivos más desfavorecidos.
- En el portal corporativo Socialasturias se tendrá en cuenta el lenguaje inclusivo, y velará por la transmisión de una imagen no estereotipada, igualitaria y plural de mujeres y hombres.

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

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

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

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

431A PROMOCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA VIVIENDA

1. Descripción y objetivos del programa

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

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

Otro órgano dependiente de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, es el Laboratorio Asturiano de Calidad de la Edificación (LACE). En 2020 continúa la inversión en nuevos equipamientos técnicos, necesarios para mantener a este laboratorio público como referencia a nivel de investigación y experto en calidad en nuevas áreas, como la rehabilitación edificatoria.

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

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

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

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

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

2. Análisis del programa

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

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

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

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

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

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

Artículo 10.- Violencia de género.

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



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

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

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

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

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

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

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

Actuaciones previstas

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

- El seguimiento de las ayudas para el alquiler de viviendas dirigidas a inquilinos con menos recursos, así como a unidades de convivencia en situación de necesidad social y en las ayudas a la compra de vivienda protegida
- Mantenimiento del Plan de Intermediación en el Mercado del Alquiler, para fomentar que viviendas desocupadas se pongan en arrendamiento a precios asequibles.
- Desarrollo del Plan de Garantía Habitacional para atender las situaciones de pérdida de vivienda por causas sobrevenidas.
- Continuidad del Programa Housing First para personas Sin Hogar, en colaboración con Ayuntamientos y Entidades Sociales.
- El trabajo coordinado con los Ayuntamientos para la reducción del chabolismo y la infravivienda.
- Inicio de la colaboración con el Ayuntamiento de Ponga para la financiación de actuaciones de promoción del “cohousing”, modelo innovador de promoción de viviendas colaborativas y autogestionadas para mayores.

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

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

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

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

521A TELECOMUNICACIONES Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

1. Descripción y objetivos del programa.

La Agenda Digital presentada por la Comisión Europea en 2010 constituye uno de los siete pilares de la “Estrategia Europa 2020: una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador” 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.

Señala la Agenda Digital que resulta esencial educar a la ciudadanía europea para que utilice las TIC y los medios de comunicación digitales, y, muy en particular, atraer a la juventud hacia la educación en las TIC. Se considera preciso incrementar y mejorar la oferta de personal especializado en las TIC y en los negocios electrónicos.

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

La Agenda Digital para España, aprobada en 2013, y la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020, son el marco de referencia en materia de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y de la Administración electrónica para alcanzar los objetivos de la Agenda Digital para Europa. Uno de los principios básicos de esta Estrategia es la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas asociadas de I+D+i para corregir la pérdida de capital humano asociada a la desigual incorporación de las mujeres y su desarrollo profesional en los ámbitos de la investigación científica y técnica en el sector público y privado

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

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

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

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

2. Análisis del programa

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

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

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

Diagnóstico de la situación

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

Mediante los Servicios de Dinamización Tecnología Local se pretende facilitar el acceso de la ciudadanía a las tecnologías de la información y las comunicaciones y proporcionar soporte a los distintos colectivos y agentes sociales del ámbito territorial. Asimismo, a través de estos Servicios se podrán realizar actuaciones que permitan la implantación de la Administración Electrónica en el ámbito rural.

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

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

Actividades previstas

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

Se exige desde esta Administración a las corporaciones locales beneficiarias de estas subvenciones que incorporen en la prestación de los Servicios de Dinamización Tecnológica 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 Administración electrónica y conocer los factores determinantes de la situación de las mujeres rurales en este sector

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto de género

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

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

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

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

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

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

422D UNIVERSIDADES

1. Descripción y objetivos del programa

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

Objetivos:

1. Consolidación y seguimiento de la adaptación de nuestro sistema universitario al Espacio Europeo de Enseñanza Superior. Diseño de un mapa de titulaciones competitivo, tanto en el ámbito nacional como europeo, para facilitar que las persona egresadas alcancen un adecuado y rápido acceso al mercado laboral.
2. Disponer las transferencias para la aportación ordinaria y la financiación por resultados de la Universidad de Oviedo, de conformidad con lo señalado en el Convenio de Colaboración entre la Administración del Principado de Asturias, a través de la Consejería de Educación y Cultura, y la Universidad de Oviedo por el que se establece el modelo de financiación de la Universidad de Oviedo durante el período 2018-2021.
3. Cofinanciación del plan de inversiones de la Universidad de Oviedo, en el marco del modelo de financiación de la Universidad de Oviedo durante el período 2018-2021.
4. Compensación a la Universidad de Oviedo por la pérdida de ingresos derivada de la disminución de los precios públicos para los estudios conducentes a títulos oficiales y servicios de naturaleza académica.
5. Gestión y desarrollo integral del modelo de financiación de la Universidad de Oviedo durante el periodo 2018-2021.
6. Disponer la transferencia al Centro Asociado de la UNED en Asturias.
7. Apoyar e impulsar actuaciones sobre investigación universitaria.
8. Mejora de los distintos campus de la Universidad de Oviedo.
9. Convocatorias del Gobierno del Principado de Asturias de becas y ayudas en la 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.
10. 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, preuniversitarios y de enseñanzas artísticas superiores.
 11. Cofinanciación de las ayudas a estudiantes en situaciones económicas de urgente necesidad de la Universidad de Oviedo.
 12. Potenciar la formación de investigadores e investigadoras predoctorales -a través del programa "Severo Ochoa"- y postdoctorales -a través del programa "Clarín"- ya convocadas, con el objeto de formar recursos humanos de excelencia para el sistema de ciencia de Asturias.
 13. Promover una mayor formación, específica y transversal, en materia de igualdad de género.
 14. Promover acciones en materia de igualdad e inclusión en la Universidad de Oviedo, fomentando el aumento porcentual en el número de mujeres en los órganos de dirección de la Universidad de Oviedo.
 15. Apoyar el desarrollo de Instituto mixto de Investigación en Biodiversidad (IMIB), en colaboración con el CSIC y la Universidad de Oviedo.
 16. Apoyar líneas de investigación sobre cáncer a través del Instituto Universitario de Oncología del Principado de Asturias.
 17. Apoyar el desarrollo de proyectos de investigación que tengan en cuenta la perspectiva de género.
 18. Cofinanciación de ayudas Ramón y Cajal, a fin de favorecer la carrera profesional de investigadores e investigadoras.
 19. Impulsar el uso de un lenguaje, imágenes y estereotipos no sexistas en los materiales elaborados por la Universidad.
 20. Desarrollo de un plan de orientación integral dirigido a estudiantes de la Universidad, iniciado desde la etapa preuniversitaria. 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.
 21. 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.
 22. Colaboración en la implantación y gestión del Sistema Integrado de Información Universitaria.
 23. Desarrollo de las medidas del Pacto de Estado contra la violencia de género en el ámbito universitario

2. Análisis del programa

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

- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 4, 6 y 7).
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modificada por Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (Art. 1 y 2).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Art. 14, 15, 20, 23 y 24).
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género (Art. 3, 4,5, 7, 14, 15, 16 y 17).
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Pacto europeo por la igualdad de género (2011 - 2020)
- IV Conferencia mundial de mujeres (Pekín 1995)
- Recomendación CM/Rec (2007)17 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre las Normas y los Mecanismos de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (Art. 23).
- Pacto social contra la violencia sobre las mujeres del Principado de Asturias (2016 – 2019).
- II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias 2016-2019 (PEIPA).

Diagnóstico de situación

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: A la vista de los datos estadísticos puede señalarse que en cuanto al número de personas matriculadas en enseñanzas de Grado, Máster y Doctorado, en el curso 2018/2019, existe un porcentaje superior de mujeres matriculadas en prácticamente todos los estudios, salvo en aquellos de máster universitario a tiempo parcial, en los que existe una práctica paridad.

	Matrículas a tiempo completo					Matrículas a tiempo parcial					Total Matrícula
	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Hombres	%	Mujeres	%	Total	
Grado	6.335	45,33%	7.641	54,67%	13.976	1.738	47,25%	1.940	52,75%	3.678	17.654
Máster	592	47,21%	662	52,79%	1.254	285	49,74%	288	50,26%	573	1.827
Doctorado	493	46,64%	564	53,36%	1.057	328	48,59%	347	51,41%	675	1.732
	7.420	45,56%	8.867	54,44%	16.287	2.351	47,73%	2.575	52,27%	4.926	21.213

Alumnos matriculados en la Universidad de Oviedo Curso 2018-2019

Relación PDI por Cuerpos y Escalas agrupados por Sexo - 24-09-2019

CIC/E	Sexo	Número	CIC/E	Sexo	Número
Profesores Asociados en Ciencias de la Salud	Hombres	102	Profesor Titular de Universidad Vinculado	Hombres	12
	Mujeres	82		Mujeres	3
	Total	184		Total	15
Profesores Asociados	Hombres	161	Profesor Titular Escuela Universitaria	Hombres	42
	Mujeres	117		Mujeres	32
	Total	278		Total	74
Profesores Ayudantes Doctores	Hombres	79	Profesor Titular Escuela Universitaria Vinculado	Hombres	1
	Mujeres	62		Mujeres	0
	Total	141		Total	1
Profesor Escuela Náutica	Hombres	1	Profesor Contratado Doctor	Hombres	42
	Mujeres	0		Mujeres	44
	Total	1		Total	86
Profesor Asociado Laboral Permanente	Hombres	1	Profesor Contratado Doctor Investigador Interino	Hombres	5
	Mujeres	0		Mujeres	0
	Total	1		Total	5
Catedráticos de Universidad	Hombres	209	Profesor Contratado Doctor Investigador	Hombres	2
	Mujeres	78		Mujeres	1
	Total	287		Total	3
Catedráticos de Universidad Vinculados	Hombres	18	Profesor Contratado Doctor Interino	Hombres	32
	Mujeres	1		Mujeres	26
	Total	19		Total	58
Catedráticos Escuela Universitaria	Hombres	14	Profesor Colaborador	Hombres	10
	Mujeres	6		Mujeres	12
	Total	20		Total	22
Catedráticos Escuela Universitaria Vinculados	Hombres	0	Profesores Eméritos	Hombres	3
	Mujeres	1		Mujeres	1
	Total	1		Total	4
Profesor Titular de Universidad	Hombres	453	Profesores Laborales Interinos	Hombres	5
	Mujeres	311		Mujeres	0
	Total	764		Total	5
Profesor Titular de Universidad Interino	Hombres	8	Profesores Laborales Sustitutos	Hombres	14
	Mujeres	6		Mujeres	13
	Total	14		Total	27

Fuente: Universidad de Oviedo

Como se desprende de la tabla anterior, el número de varones es superior al de mujeres en los cuerpos de profesorado universitario.

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

real entre mujeres y hombres debe estar presente en las universidades, formando parte de su compromiso social y convirtiéndose en un factor de calidad.

Actuaciones previstas

1. Diseñar un mapa de titulaciones competitivo tanto en el ámbito nacional como europeo, para facilitar que las persona egresadas alcancen un adecuado y rápido acceso al mercado laboral.
2. Convocar por la Administración del Principado de Asturias la concesión 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. Convocar por la Administración del Principado de Asturias 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 y postdoctorales a través de los programas “Severo Ochoa” y “Clarín” respectivamente.
6. Impulsar el desarrollo del Instituto mixto de Investigación en Biodiversidad (IMIB), 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. Cofinanciar las ayudas “Ramón y Cajal”.
9. Desarrollar 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.

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

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

1. Para elaborar la memoria de objetivos de este programa presupuestario se ha tenido en cuenta, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de



Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, el uso de un lenguaje inclusivo que recoge la presencia de las mujeres, contribuyendo así a transmitir una imagen no estereotipada e igualitaria de mujeres y hombres.

2. Igualmente se ha tenido en cuenta el II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias (PEIPA) cuyo objetivo es promover la igualdad, evitando cualquier tipo de discriminación por motivo de género, tanto en los aspectos estructurales y culturales de la Administración educativa, como en las acciones de los centros docentes. Tal y como se desprende de las medidas concretas recogidas en el II PEIPA, dicho procedimiento ofrece pautas para la coeducación, iniciativas para prevenir la violencia e integrar la perspectiva de género en los centros educativos, así como acciones de sensibilización de la comunidad educativa.
3. Asimismo, este programa presupuestario promueve la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de sus acciones y objetivos, impulsando una formación integral de los y las profesionales que se instruyen en nuestras universidades, transmitiendo saberes, valores y normas de comportamiento no sexistas, para, de este modo, procurar que las generaciones actuales de jóvenes adquieran la capacidad de enfrentarse a los complicados retos de nuestra sociedad en condiciones de equidad de género, y lo hace con medidas transversales y concretas como las que a continuación se especifican:
 - a) Promover una mayor formación, específica y transversal, en materia de igualdad de género.
 - b) Apoyar el desarrollo de proyectos de investigación que tengan en cuenta la perspectiva de género.
 - c) Impulsar el uso de un lenguaje, imágenes y estereotipos no sexistas en los materiales elaborados por la Universidad.
 - d) Desarrollar de un plan de orientación integral dirigido a estudiantes de la Universidad, iniciado desde la etapa preuniversitaria, que incluya la orientación profesional como uno de los pilares en su proceso formativo. En este sentido, se realizarán actuaciones de sensibilización entre el alumnado para promover una mayor presencia de mujeres y hombres en aquellos estudios universitarios en los que haya algún sexo sobre o infrarrepresentado.
 - e) Velar por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los desarrollos normativos que en adaptación de nuestro sistema universitario a la Ley Orgánica de Universidades se lleven a cabo en orden a permitir definir la institución universitaria que desea y necesita Asturias para abordar de forma decidida el futuro de la enseñanza superior. Las acciones que se pretenden llevar a cabo en el ámbito de la Universidad de Oviedo, con la financiación procedente del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, son las siguientes:
 - Implicar a las Unidades de Igualdad de las Universidades en la realización de estudios sobre el impacto del acoso, las agresiones y los abusos sexuales en el ámbito universitario, y valorar, en su caso, la oportunidad de realizar campañas de prevención en los Campus Universitarios, y de forma particular de las agresiones sexuales “en cita”.
 - Impulsar el cumplimiento del artículo 7 de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, dedicado a la formación inicial y permanente del profesorado, para que los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de maestro o maestra y de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de las profesiones de profesor o profesora de educación secundaria obligatoria y bachillerato, formación profesional y enseñanza de idiomas, incluyan competencias

relacionadas con la igualdad de derechos y obligaciones de hombres y mujeres, la prevención de la violencia de género y la resolución pacífica de conflictos

- Introducir en el máster obligatorio de acceso al cuerpo de profesores y profesoras de educación secundaria, un módulo sobre prevención de la violencia de género en el ámbito escolar. Asimismo, en el título de grado de educación infantil o primaria de las Facultades de Educación, tanto en la enseñanza pública como en la privada, deberá introducirse una materia específica sobre prevención de la violencia de género en el medio escolar.
- Establecer un itinerario formativo en materia de prevención de las violencias machistas y de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, homologable y acreditable por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o la autoridad competente del Ministerio de Educación y Formación Profesional.