

**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 18 de mayo de 2021, de la Consejera de Hacienda, por la que se aprueban las Normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2022, 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.

El presente informe incorpora un análisis diagnóstico de la situación durante el ejercicio 2021 y las actuaciones específicas que se desarrollan desde el programa 323B "Igualdad entre mujeres y hombres". Para el resto de programas que configuran la Administración del Principado de Asturias, en las memorias de objetivos de cada uno de ellos se incluyen, en su caso, las actuaciones específicas en la materia que se proponen ejecutar durante el ejercicio.

## INFORME DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES: ASTURIANAS EN CIFRAS 2021

### POBLACIÓN

Asturias es la Comunidad Autónoma con **POBLACIÓN** más envejecida y más feminizada. Las mujeres son el 52,3% de las 1.011.560 personas que viven en Asturias (datos provisionales a 1 enero 2021). Por cada 100 hombres hay 109,5 mujeres. Esta proporción aumenta con la edad, de manera que, entre los mayores de 65 años, por cada 100 hombres hay 139,2 mujeres, y con 85 o más años hay menos de la mitad de hombres que de mujeres: 16.148 vs. 35.019. Además, la población asturiana está muy envejecida, y la población femenina aún más; hay 243,34 personas de 65 o más años por cada 100 menores de 15 años, pero en la población de mujeres la proporción se eleva a 291,21 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 (Índice de Feminidad de 99%).

El número de mujeres extranjeras, 24.274, representa el 4,56% del total de mujeres en Asturias (porcentaje sustancialmente menor al promedio nacional de 11,22%). Por edades, en algunos grupos las mujeres extranjeras alcanzan a tener mucho más peso en la población asturiana: entre los 25 y los 29 años, son el 12,16% de las residentes en la región. Ambos porcentajes (extranjeras en el conjunto de mujeres y en el grupo 25-29 años) han aumentado en el último año. Por nacionalidad, las rumanas continúan siendo las más presentes en la región (4.256 mujeres, el 17,5% del total de inmigrantes), aunque van perdiendo peso a favor de colombianas y venezolanas; ambas nacionalidades han crecido más de un 40% en el último año y ocupan en la actualidad el segundo y tercer puesto en importancia. El tímido aumento del saldo migratorio apuntado en 2017 y confirmado en 2018, se apuntaló en 2019, con una aportación neta de población a Asturias de 4.347 personas, de las que 2.406 son mujeres. El único componente de este saldo positivo fue la inmigración desde el extranjero, ya que en el balance con otras Comunidades Autónomas, Asturias sigue perdiendo población. La mayor parte de las mujeres responsables del saldo positivo de migración son jóvenes extranjeras entre 20 y 34 años que llegaron procedentes de otros países, aunque también hubo una pequeña aportación de extranjeras desde Comunidades Autónomas españolas. Por otro lado, en 2019 había registradas como residentes en el extranjero un total de 16.319 mujeres asturianas, casi una cuarta parte (el 22%) en Argentina. El segundo país en importancia es Bélgica (13,6% de las asturianas en el extranjero), seguido de Francia (9,4%), Reino Unido (7,6%), Alemania (6,5%) y Venezuela (6%).

Las asturianas han dejado de ser las españolas con la menor fecundidad de España; el Índice Coyuntural de Fecundidad (0,96 hijos/as por mujer a lo largo de su vida), ha pasado a ocupar el segundo puesto detrás de las Canarias. La Tasa Global de Fecundidad fue de 24,22 nacidos/as por cada 1000 mujeres en edad reproductiva (datos provisionales de 2020). El porcentaje de bebés nacidos de madres extranjeras en Asturias aumentó un año más, pasando del 10,7% al 11,92%. Esto es debido al aumento de población inmigrante de mujeres jóvenes, pero también a su mayor fecundidad: 40,6 vs. 24,5 (criaturas nacidas por cada 1.000 mujeres). La edad media a la primera maternidad de las asturianas, 31,6 años, está por encima de la media nacional, pero es menor que la edad de las mujeres al ser madres por primera vez en Comunidades Autónomas con mayor fecundidad que en Asturias (País Vasco y Madrid).

En Asturias mueren más mujeres que hombres, debido al mayor envejecimiento de la población femenina; sin embargo, en términos relativos la mortalidad sigue siendo menor en las mujeres (12,43 fallecimientos por cada 1000 mujeres y 12,87 por cada 1000 hombres), aunque ambas tasas tienden a converger. En relación con el

conjunto nacional, y consecuencia de ser la región más envejecida, Asturias tiene las tasas de mortalidad más altas del país, tanto para mujeres como para hombres.

A pesar del descenso poblacional, el número de hogares aumentó en el último año debido al cada vez mayor número de personas que viven solas. Asturias es la Comunidad española con mayor porcentaje de hogares unipersonales (el 31%); de ellos corresponden a mujeres la mayor parte: 81.300, de las cuales 49.000 son mayores de 64 años. También son más frecuentes en nuestra región que en el conjunto nacional los hogares monoparentales, el 11,3% del total; de ellos el 82% (42.000) están encabezados por mujeres. Se estiman en 900 las jóvenes de menos de 25 años al frente de familias de este tipo. Teniendo en cuenta la edad de los hijos e hijas, en Asturias hay 26.200 niñas y niños menores de 15 años que viven en familias monoparentales

La **EDUCACIÓN** es sin duda un ámbito de fortaleza de las mujeres en Asturias. Los resultados del nivel formativo de la población en Asturias son claramente favorables para las mujeres, quienes alcanzan en mayor proporción que los hombres los estudios superiores y abandonan en menor medida la educación o formación de manera temprana. El mayor éxito de las asturianas en el ámbito educativo se refleja en algunos indicadores relativos a nivel de estudios terminados. Así, entre la población adulta (de 25 a 64 años), el nivel educativo de las asturianas es superior a la de los asturianos, y mayor también al que tienen las mujeres en promedio en España. También es más alta en Asturias la proporción de personas de 30 a 34 años que ha terminado estudios superiores; de nuevo, esta proporción es mayor entre las mujeres que entre los hombres (61,6% vs 48% en 2020). Las mujeres asturianas consiguieron cumplir en el año 2019 el objetivo que la Estrategia 2020 había fijado para Europa para el abandono temprano de la educación-formación: un 10 %. En este momento, las asturianas de entre 30 y 34 años son las segundas en el país, tras las vascas, en nivel educativo más alto.

Por otro lado, según los últimos datos disponibles, que corresponden al año 2020, en Asturias el 12,4% de las mujeres y el 9,7% de los hombres de entre 25 y 64 años participaban en alguna actividad de formación permanente y continua. Estos porcentajes marcan una clara mejoría respecto al año anterior, cuando el valor del indicador había sido de 9,7% en las mujeres y del 7,8% en los hombres. De hecho, el porcentaje de asturianas en formación permanente y continua ha superado al promedio nacional para su sexo. No obstante, aún no se ha alcanzado el 15% del objetivo de la Estrategia Europa 2020

En cuanto a la escolaridad actual, entre los 16 y 18 años las tasas de escolaridad de las chicas asturianas son superiores que las de las españolas; también son mayores que las de los chicos asturianos a los 16 y 17 años. A los 18 años (edad teórica de inicio de la educación superior) es cuando la tasa bruta de escolaridad de los jóvenes en Asturias supera a la de los jóvenes, con una tasa femenina 2 puntos por debajo de la masculina.

Las debilidades en el ámbito educativo se sitúan en la distribución de mujeres y hombres por materias en aquellos niveles educativos en los que hay especialización. El alumnado asturiano es paritario en composición por sexo en su conjunto, pero está claramente segregado por materias de estudio. En Formación Profesional las mujeres son unas 43 de cada cien personas del alumnado. Sin embargo, por familia profesional, en el de Sanidad es donde se concentran la mayoría de las alumnas de FP: en Grado Medio el 44% y en Grado Superior el 24,6 % de todas las alumnas matriculadas en cada Grado de FP. Las titulaciones más feminizadas son las de las familias de Imagen Personal en el Grado Medio (98% de mujeres) y los Servicios Socioculturales y a la Comunidad en Grado Superior (89%). Los chicos diversifican más su elección de especialidad en FP (ninguna familia profesional concentra a más del 20% de los estudiantes varones de FP), y se decantan por familias relacionadas con el sector industrial; estas titulaciones, además, están muy masculinizadas: Electricidad y electrónica, Fabricación mecánica, Instalación y

Mantenimiento, Transporte y Mantenimiento de Vehículos y (sobre todo en el grado superior) Informática y Comunicación.

En la Universidad, las Ciencias son paritarias en alumnado en proporción 48 a 52 (mujeres vs hombres). Las Ciencias de la Salud están feminizadas (tres de cada cuatro personas en el alumnado son mujeres), mientras que en las Ingenierías ocurre lo contrario: de cada 4 personas del alumnado, tres son hombres. En Artes y Humanidades y en Ciencias Sociales y Jurídicas las mujeres son el 62% del alumnado. Por campo de estudio, los campos más feminizados están relacionados con los cuidados: educación (Ed. Infantil, Logopedia, Ed. Social, Pedagogía...), la salud (Enfermería, Terapia ocupacional y Odontología), servicios sociales (Trabajo social), filologías y Psicología.

En cuanto al **MERCADO LABORAL** asturiano, en términos generales se caracteriza por tener tasas más bajas de actividad, empleo y paro que en el conjunto nacional.

En 2020 hubo 215.600 mujeres y 228.200 hombres en situación de actividad laboral en Asturias. La tasa de actividad de las asturianas (46,23%) sigue estando por debajo de la de los asturianos (54,22%) y de la media nacional para las mujeres (52,24%). De hecho, la *tasa de actividad* de las asturianas es la más baja de España. Aunque este hecho está influido por el envejecimiento de la población femenina asturiana, en cualquier grupo de edad, la actividad de las asturianas es menor que el promedio nacional. En 2020 la máxima diferencia se dio en el grupo de 20 a 24 años, con una tasa 7 puntos por debajo de la nacional para esa edad. Las mujeres son mayoría entre la población inactiva en la franja de *edad* de 35 a 44 años, en una proporción de 68 a 32. Por *nivel educativo*, el 75% de las mujeres inactivas habían completado la formación general o la formación básica de adultos y habilidades personales. La principal *causa de inactividad* sigue siendo el trabajo en el hogar (el 34% de las mujeres inactivas, prácticamente un punto más que en 2019), mientras que los hombres inactivos principalmente están en esta situación por jubilación (el 65,2%, frente al 27% en el caso de las mujeres).

En cuanto al empleo en Asturias, en 2020 había 184.600 mujeres y 196.500 hombres con ocupación; son 1.600 mujeres y 4.400 hombres menos que el año anterior. La *tasa de empleo* de las asturianas en 2020 fue 39,81% y la de los asturianos 47,51%. La diferencia entre ambas (7,1 puntos porcentuales) es menor que la que se da en el conjunto nacional (11,1), si bien las tasas en sí son también menores. Respecto a 2019, son 0,23 puntos menos para las mujeres y 0,88 para los hombres. En comparación con España, la tasa femenina de empleo es la quinta más baja, tras las de Ceuta, Andalucía, Extremadura y Castilla-La Mancha. Por *edades*, en Asturias las tasas de empleo de las mujeres son superiores a las de los hombres hasta los 24 años. En el grupo de 25 a 54 años la tasa de las mujeres (67,2%) es 8 puntos menor que la de los hombres, y a partir de los 55 la tasa de las mujeres baja abruptamente hasta el 19,1%, tres puntos por debajo de la correspondiente a los hombres.

En términos generales, a mayor *nivel educativo*, mayor tasa de empleo (tanto para mujeres como para hombres) aunque dentro de cada nivel, la tasa de empleo de los varones es siempre superior a la de las mujeres. La formación reduce la brecha de género en el empleo. La mayor brecha se da entre las personas con nivel educativo bajo (13 puntos superior la tasa de los varones), y dentro de este grupo, alcanza los 26 puntos de diferencia cuando las personas tienen entre 35 y 44 años. Por *edades*, la máxima tasa de empleo de las mujeres en Asturias la alcanzan las que tienen estudios superiores y entre 45 y 54 años: 79,8%. En el extremo opuesto, sólo el 38% de las asturianas con más de 55 años y un nivel educativo más bajo (inferior a la Secundaria Obligatoria), tienen un empleo.

Hasta 2018, hostelería y comercio había sido la *rama de actividad* con más peso en el empleo femenino, cediendo ese primer puesto en 2019 a la administración pública, educación, actividades sanitarias y servicios sociales como

rama principal. En 2020, casi 4 de cada 10 mujeres con empleo en Asturias, trabajaba en esta rama de actividad (el 36,7%). En conjunto, 6,5 de cada 10 ocupadas asturianas, trabajan en uno de estas dos ramas de actividad. El sector público tiene un peso importante en el empleo femenino asturiano: 2,7 de cada 10 asalariadas trabaja en alguna administración pública en Asturias; esta proporción es mucho menor en el caso de los asalariados asturianos (1,7 de cada 10). Por *tipo de ocupación*, el grupo de trabajadoras de servicios de restauración, personales, de protección y vendedoras, concentra el 34,2% del empleo femenino en Asturias: 63.100 mujeres. Además, éste es un porcentaje sensiblemente superior al correspondiente para el conjunto nacional, que es del 27,6%. Éste es el tipo de ocupación más feminizado en Asturias: de cada 10 personas trabajando en uno de estos puestos, prácticamente 7 eran mujeres (67%). También están feminizadas las ocupaciones elementales, las de contabilidad, administración y otros de oficina (62,1%), y los puestos técnicos y profesionales científicos e intelectuales (57,4%).

La proporción de población ocupada que es trabajadora por *cuenta propia* es mayor en Asturias que en el conjunto español, tanto en conjunto como para cada sexo. La diferencia es aún más amplia en el caso de las mujeres: 3,4 puntos porcentuales más, frente a un punto de los hombres. Sin embargo, sigue existiendo superioridad en el porcentaje de hombres que trabajan por cuenta propia sobre el de mujeres: 18,4% vs. 15,4%. El sector privado es menos importante en el empleo femenino asturiano que en el conjunto nacional: en nuestra región absorbe a 58 de cada 100 trabajadoras mientras que en España esta proporción es de 67 de cada 100.

Respecto al *tipo de puesto laboral*, la mayor parte de las mujeres, el 76,5%, son empleadas sin otro personal a cargo, frente al 65,3% de los hombres. Dicho de otro modo: solamente el 13,3% de las mujeres ocupadas tienen algún grado de control y poder de decisión en su puesto de trabajo (no están en la parte más baja de la jerarquía laboral), mientras que en el caso de los hombres esta proporción aumenta al 22,5%.

La *precariedad* también afecta en mayor medida a las mujeres. El 21,3% de todas las trabajadoras en Asturias tienen un contrato a *tiempo parcial*, mientras que entre los hombres el porcentaje es 5,1%; como resultante, 8 de cada 10 personas empleadas a tiempo parcial son mujeres (79,8%). La temporalidad afecta al 27,8% de las trabajadoras (en torno a 43.400 mujeres) y al 19,9% de los trabajadores. En el último año la *temporalidad* de las mujeres aumentó en casi un punto, y la de los hombres bajó 4. Esta evolución sitúa la brecha de la temporalidad en Asturias en casi 8 puntos (7,9).

En Asturias hay 31.000 mujeres y 31.600 hombres en desempleo; las tasas de paro son mayores en las mujeres: 14,4% vs. 13,9%. Respecto al año anterior el desempleo declarado disminuyó ligeramente en las mujeres y aumentó ligeramente en los hombres. La tasa de desempleo femenina en Asturias se encuentra 3 puntos por debajo de la media nacional para este sexo.

El *desempleo de larga duración* decreció en 2020 en Asturias en 4.000 hombres y 5.300 mujeres. De cada 100 mujeres desempleadas en Asturias, 43 llevan en esta situación más de un año, mientras que en el caso de los desempleados esta proporción es de 39 de cada 100. En relación con la población activa laboralmente, éstas son 5,4 de cada 100 hombres y 6,3 de cada 100 mujeres.

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



dependientes. Las mujeres no solo se ocupan con mayor frecuencia de los cuidados de otras personas; cuando lo hacen, la dedicación es mayor en tiempo, tanto en extensión como en intensidad. La media de años de dedicación a estos trabajos de las mujeres es 10,8 años, y la de los hombres 9,4. En cuanto al promedio de horas diarias dedicadas a los trabajos de cuidados, las mujeres dedican un 50% más de tiempo: 2,8 horas diarias frente a 1,8 horas de los hombres. Respecto a las tareas del hogar, las mujeres declaran encargarse de ellas en solitario el 58% de las veces, y los hombres el 25,8%.

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

La desigualdad tiene su correlato en el tiempo dedicado al trabajo productivo, que es la llave para la mayoría de la población de acceso a la renta y al derecho a prestaciones. En 2020 había en Asturias 84.900 mujeres y 6.900 hombres que declaraban como causa principal de su no participación en el mercado laboral lo que se denominan “labores del hogar”; las asturianas multiplican por 10 a los asturianos en la frecuencia con la que no participan del mercado laboral por dedicarse a los trabajos de cuidados, mientras que en España ese multiplicador es 6,3 veces. Otra forma de decirlo es que el 92,5% de las personas inactivas por este motivo son mujeres. Este porcentaje aumenta hasta el 100% de las personas que abandonaron un empleo en los tres años precedentes para poder hacerse cargo del cuidado de otras personas dentro del hogar. Entre 2007 y 2020 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 de hombres en la misma situación.

En cuanto al uso de herramientas de conciliación de vida laboral y vida familiar, el 90,1% de las excedencias utilizadas en Asturias durante 2020 para el cuidado de familiares fueron solicitadas por mujeres; este porcentaje disminuyó 1 punto por segundo año consecutivo. Al ritmo de redistribución de las excedencias de los últimos 2 años, llevaría 40 años alcanzar la paridad en este indicador. Para los varones, el número de peticiones de excedencias por familiares que no son los hijos o hijas pasó de 14 a 26, al tiempo que descendieron de 41 a 31 las peticiones de excedencias por cuidado de hijos e hijas.

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

En cuanto a la DESIGUALDAD SALARIAL, en Asturias el salario promedio de los hombres es mayor que el de las mujeres, tanto en ganancia media anual como en salario bruto por hora. En 2019 las mujeres ganaban un promedio de 14,82€ por hora y 21.298,58 € en promedio anual; los hombres ganaban 17,62€ brutos la hora y 28.481,75 € al año. Es decir, en promedio los hombres en Asturias ganan 2,8 € más por hora de trabajo que las mujeres y 7.193,17 € más al año.

Esta diferencia salarial, expresada en porcentaje del salario de los hombres, es lo que se denomina Brecha Salarial de Género. En 2019 la brecha en Asturias fue de 15,89% tomando el salario bruto por hora como referencia, y de 25,22% en base a la ganancia media anual. Esto significa que una asturiana necesita trabajar 15 meses y 2 días para llegar a ganar lo que un asturiano gana en 12 meses.

En 2019 el salario promedio de las mujeres aumentó en 1,13 €/hora respecto a 2018; en el mismo periodo el salario de los hombres también aumentó, pero mucho menos: 30 céntimos de euro a la hora. El aumento salarial de las mujeres en Asturias en 2019 ha sido de tal magnitud que prácticamente ha llegado a equipararse al promedio salarial español para su sexo. Esta circunstancia no se daba desde 2009. Puede decirse, por tanto, que ha llevado una década cerrar la brecha salarial de las asturianas en relación con las españolas que se abrió en la crisis de 2008.

Como consecuencia, la brecha salarial asturiana en salario bruto a la hora experimentó la mayor caída durante 2019 de la serie histórica: algo más de 5 puntos porcentuales. A pesar de esta reducción, Asturias continúa ocupando el primer lugar entre las Comunidades Autónomas en brecha salarial de género, tanto en salario a la hora como en salario anual.

La diferencia salarial existe a igual sector de actividad, nivel de ocupación, tipo de contrato y grupo de edad. En cuanto al sector de actividad, aunque uno de los motivos de los altos salarios de los hombres en Asturias es la masculinización del sector industrial, el sector servicios, en el que trabaja la mayor parte de las mujeres en Asturias, también genera brecha. Además, este sector contribuyó de forma clara al aumento de la brecha en la región entre 2014 y 2017. En 2019 las asturianas empleadas en el sector servicios ganaban en promedio 2,56€ por hora menos que sus compañeros de sector, lo que se traduce en una brecha salarial de género en ganancia por hora de 14,9%.

Por nivel de ocupación (bajo, medio y alto), existe brecha en todos ellos, pero disminuye a medida que aumenta el nivel. El salario bruto/hora de los hombres asturianos está por encima de la media nacional para su sexo en todos los niveles de ocupación; además, cuanto menor es el nivel ocupacional, mayor es esta diferencia. Como resultado, mientras que en España la mayor diferencia bruta en los salarios por hora entre mujeres y hombres se da en las ocupaciones de nivel alto, en Asturias el máximo se da en las de nivel bajo. La mayor BSG asturiana es la de ocupaciones bajas (31,3%), seguida de las ocupaciones de nivel medio (24,3%) y de las de nivel alto (10,3%).

Por tipo de relación laboral, se da una discrepancia en el comportamiento de los salarios en Asturias respecto al conjunto nacional: la brecha en España ha ido descendiendo año a año hasta llegar a ser negativa en 2019, mientras que en Asturias, por el contrario, esta brecha es considerable y sigue una evolución irregular, situándose en 2019 en 7,12%. La brecha en los contratos indefinidos es el 18%.

Por grupo de edad, y a partir de los 35 años, Asturias no replica el comportamiento de los salarios en el conjunto nacional: mientras que en España la brecha aumenta con la edad, en Asturias la brecha es mayor entre los 35 y los 44 años (27,4%) que a partir de los 55 (21,8%).

Las diferencias salariales también se observan en la distribución salarial (y no sólo en la comparación de los promedios). En los tramos más bajos de las distribuciones de los salarios (el 10% de mujeres y de hombres que ganan menos, dentro de sus respectivos grupos), la brecha salarial es de 45,35%; es decir, entre las personas trabajadoras con salarios más bajos, las mujeres, además, ganan poco más de la mitad de lo que ganan los hombres. En 2019 el 40,5% del total de asalariadas y el 26,7% de los asalariados tuvieron un salario igual o inferior al SMI en cómputo anual. Ambos porcentajes aumentaron en relación con el año anterior, en que habían sido de 35,2% y 23,8 respectivamente. El principal factor causal de la elevación del salario medio femenino en Asturias durante 2019 fue la fuerte subida, del 22,3%, del SMI.

También hay brecha en las prestaciones: 10,9% en la de desempleo y 37,7% en la de pensiones. Ambas eran las mayores de España en sus respectivas categorías; la reducción de las dos en el último año ha hecho que Asturias haya abandonado ese primer lugar en el ranking en el caso de las prestaciones por desempleo, pasando a ser la cuarta Comunidad Autónoma con mayor brecha. La cuantía anual media de las prestaciones por desempleo en 2019 fue de 3.342 euros para los hombres y 2.979 euros para las mujeres. En cuanto a las pensiones contributivas, la cuantía media de la pensión de los hombres en Asturias (23.005 € anuales) es la más alta de España, y es mayor no sólo que la pensión de las mujeres, sino también que su salario medio. Prácticamente el 60% de las pensionistas, frente al 30% de los pensionistas, cobran una pensión equivalente a 1,5 veces la pensión mínima, o menos, en 2019.

En cuanto a la SALUD, las asturianas tienen mayor esperanza de vida (84,9 años vs. 79,1), pero menor esperanza de vida en buena salud (60,7 vs. 62,4). Como consecuencia, las mujeres pasarían un promedio de 24,2 años de vida con limitaciones o discapacidad, y los hombres 16,7.

En 2020 murieron más mujeres que hombres en Asturias: 7.473 vs 7.077. En ambos casos hubo un aumento importante del número de defunciones: 857 mujeres y 800 hombres más que el año anterior, cifras que suponen un incremento en el número total de defunciones de 12,95% y 12,75% respectivamente. Este exceso de defunciones se produjo en dos periodos del año, coincidentes con sendas olas de la pandemia por la Covid-19: del 17 de marzo al 12 de abril y del 15 de octubre al 28 de diciembre; en ambos periodos el exceso de muertes entre las mujeres fue superior al 37%, situándose en los dos periodos por encima de la tasa de los hombres.

La pandemia modificó la distribución de defunciones según la causa de muerte. Hay diferencias en las causas de muerte: en hombres, la principal son los tumores, seguidos de las enfermedades del sistema circulatorio, pero las enfermedades infecciosas se han situado por vez primera en tercer lugar; en las mujeres los tumores son la primera causa de muerte entre las menores de 65, pero a partir de esa edad las enfermedades circulatorias son las que más muertes de mujeres producen, seguidas de las enfermedades infecciosas. De todos los cánceres, en los hombres el que provoca más muertes es el de pulmón, seguido de: colon en menores de 65 años, y próstata a partir de esa edad. Entre mujeres, el principal es el de mama, aunque en las menores de 65 años ocupa el segundo lugar, tras el de pulmón. En cuanto a las enfermedades del sistema circulatorio, el infarto de miocardio es la principal causa proporcional de muerte en ambos sexos antes de los 65 años; después, los accidentes cerebrovasculares son la primera causa en mujeres. Las causas externas de muerte son las terceras en importancia entre menores de 65 años, causando 1,4 veces más muertes de hombres que de mujeres. Aunque en conjunto el número de muertes por suicidio de hombres dobla al de mujeres, entre los menores de 65 años causa más mortalidad proporcionalmente entre las mujeres que entre los varones (50% vs. 35%); a partir de esa edad la proporción de fallecidas por suicidio baja al 9% de todas las muertes no naturales, mientras que en los hombres se mantiene en un 32%.

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

feminizadas son los problemas de tiroides (7,3 veces más en mujeres), que además crece en prevalencia desde 2008, la osteoporosis (7,5 veces) y la fibromialgia (8,6 veces).

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

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

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

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

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

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

En cuanto a la salud laboral, hay más hombres que mujeres entre las personas que sufren un accidente en jornada laboral (30% de mujeres, 70% de hombres), y hay más mujeres que hombres entre las que sufren un accidente in itinere: 56,3% mujeres<sup>1</sup>. A pesar de ser el sector servicios donde más accidentes sufren las mujeres, son más peligrosos para ellas los trabajos en el sector primario y en las industrias. Las mujeres representan el 38,4% de las personas trabajadoras a las que se les reconoció una enfermedad profesional durante 2020.

Las mujeres están doblemente afectadas por el funcionamiento de los sistemas de BIENESTAR SOCIAL: por su condición de población con más necesidades de atención (por su longevidad y la dependencia que puede llevar asociada y por sus menores ingresos económicos) y por su papel de cuidadoras. Las mujeres son mayoría en el conjunto de personas que perciben una prestación no contributiva de jubilación: en 2020 el 74,5% del total de 3.542 personas con pensiones de este tipo eran mujeres.

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

Las situaciones de dependencia derivadas de la edad avanzada requieren de una serie de servicios y recursos en los que, debido a la mayor esperanza de vida femenina, las mujeres vuelven a ser mayoría entre las usuarias y beneficiarias. Entre las personas beneficiarias de alguna prestación por reconocimiento de dependencia en el marco del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Asturias, a finales de 2020 el 66,4% eran mujeres. Por tipo de prestación, el porcentaje de mujeres aumenta hasta el 83,6% para la Teleasistencia, el 77,5% para las Prestaciones Vinculadas al Servicio y el 70,6% para la Atención Residencial. En relación con el conjunto nacional, en Asturias la Teleasistencia tiene un escaso peso; ocurre lo contrario con las prestaciones para la Prevención de la Dependencia y Promoción de la Autonomía Personal.

Respecto a la atención a las Personas Mayores, las mujeres también son mayoría en los centros residenciales, representando el 68,2% de las personas usuarias (3.883 mujeres de media durante el año 2020). El Servicio de Ayuda a Domicilio también está feminizado: tres de cada cuatro personas de más de 65 años usuarias del servicio en 2020 fueron mujeres. Este servicio cubre al 5,3% de toda la población femenina de más de 64 años que vive en Asturias, y al 2,3% de la población masculina. En los Centros de Día la proporción de mujeres es similar al Servicio de Ayuda a Domicilio: 1.140 mujeres hicieron uso de estos recursos durante 2020, lo que representa el 73,8% del total de personas usuarias.

Por el contrario, en los recursos destinados a las personas con discapacidad, las mujeres son minoría: son el 41,2% de las personas usuarias de la atención diurna y el 37% de las usuarias de centros de alojamiento a lo largo de 2020.

En el capítulo de CIENCIA Y TECNOLOGÍA, en 2019 se presentaron en Asturias 198 tesis doctorales, de las que el 53,5% fueron realizadas por mujeres. Por rama de conocimiento, las Ciencias son las que generan más tesis en Asturias, tanto de mujeres como de hombres. En el caso de las mujeres, son también la rama más importante en esta producción: de cada 10 tesis aprobadas por mujeres, 3,5 fueron en esta rama de conocimiento. Las ciencias, además, son paritarias en cuanto a la distribución por sexo de las autorías: 51% de mujeres. En la rama de

<sup>1</sup> Fuente: Informe Estadístico Siniestralidad laboral en Asturias 2020. Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales. p. 12

ingeniería, industria y construcción sólo 3 de cada 10 tesis aprobadas fueron presentadas por mujeres. En Informática es en la que la presencia de mujeres fue menor: sólo 1 de las 9 tesis presentadas tuvo por autora una mujer. Por disciplina científica, en ciencias de la vida (Biología, Biotecnología), el 55% de las tesis las hicieron mujeres; en ciencias físicas, químicas y geológicas la presencia de mujeres fue el 53%, pero en matemáticas sólo se llega al 17%. Es decir, donde hay una representación femenina aún muy insuficiente es en la informática, en la rama de las ingenierías, industria y construcción y en matemáticas.

Estas diferencias en el inicio de la carrera científica y tecnológica se reflejan en el acceso al trabajo dentro del sector de las actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico (I+D): sólo el 38,6% de las 3.713 personas empleadas en equivalencia a jornada completa son mujeres. De cada 10 mujeres que trabajan en estas actividades en Asturias, 5 lo hacen en instituciones asociadas a la Enseñanza Superior, 3 en empresas y 2 en la Administración Pública. Sin embargo, es en la Administración el único sector en el que las mujeres son mayoría dentro de la actividad I+D (54,7%), mientras que en las empresas son minoría (28,7%). En la Enseñanza Superior hay un 43% de mujeres. Estas cifras significan que, con la actual distribución del empleo en I+D en administración y enseñanza superior, si en Asturias el sector empresarial alcanzase la paridad por sexo en la contratación del personal (mínimo 40% de mujeres), el empleo de mujeres en I+D aumentaría en 178 personas (en equivalencia a jornada completa), lo que elevaría en 4,7 puntos la participación total de mujeres en el sector I+D, alcanzándose la paridad en el sector: 43,3% de mujeres

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. El año 2020 y los confinamientos facilitaron el incremento en el uso de las TIC tanto en hombres como en mujeres. En 2021 se han reducido los porcentajes de uso diario de internet en ambos sexos, volviendo a los valores de 2019: el 86,4% de las mujeres de entre 16 y 74 años y el 84,2% de los hombres. El uso de internet para realizar compras ha seguido aumentando en 2021 entre las mujeres, y se ha reducido ligeramente en los hombres, manteniéndose ambos en porcentajes alejados de los de 2019: 56,2% de mujeres y 51,2% de hombres.

En cuanto a la VIOLENCIA DE GÉNERO, la tendencia en las denuncias por esta causa en Asturias y en España es al alza desde 2007. En 2020 hubo en Asturias 2.650 denuncias correspondientes a 2.592 mujeres víctimas de violencia, mientras que el año anterior había habido 2.889 denuncias correspondientes a 2.788 mujeres. Es decir, en el último año el número de mujeres víctimas de violencia (identificando como tales aquellas que presentan una denuncia por este motivo) se redujo en un 7% y el número total de denuncias presentadas disminuyó algo más, un 8,3%. La tasa de denuncias también disminuyó en 2020, situándose en 48,7 por cada 10.000 mujeres, tras haber sido de 52,1 el año anterior. La tasa española está 11 puntos por encima de la asturiana; Asturias se encuentra en el tramo central-inferior de la distribución por tasa de denuncias, siendo la séptima Comunidad Autónoma con la tasa más baja. En 2020 se ha alcanzado la máxima proporción de órdenes de protección concedidas respecto a las incoadas de la serie histórica: el 77%, lo que pone a Asturias 7 puntos por encima del promedio nacional.

Dentro del Sistema de Seguimiento Integral de los casos de Violencia de Género (VIOGEN), los casos activos prácticamente no variaron respecto al año anterior, siendo 1.377 en 2020. Entre 2013 y 2018 no había dejado de reducirse la proporción de casos en los que no se apreciaba riesgo para la víctima, pasando del 75% en ese año al 48,5% en 2018. En 2019 el porcentaje de casos con riesgo "no apreciado" volvió a ser más de la mitad del total, al igual que en 2020: el 53,6%. De cada 10 mujeres en el Sistema Viogén en Asturias, 1 tiene una valoración de riesgo medio o alto.

A pesar de la reducción en las denuncias, hay algunos recursos cuyo uso se intensificó en 2020. Las usuarias del Servicio de Atención y Protección para Víctimas de Violencia de Género (ATENPRO) han crecido sin parar desde 2015, pasando de 415 a 609 en 2020; a 30 de septiembre de 2021 eran 659 las usuarias. No obstante, en términos relativos, las usuarias asturianas de este recurso representan en torno al 4% del total de usuarias en España desde hace años. Por otro lado, las llamadas al 016 crecieron un 10,8% en 2020 respecto al año anterior, pasando de 1.338 a 1.482.

La cifra de nuevos ingresos en la Red de Casas de Acogida del Principado de Asturias descendió en 2020: 309 frente a 446 el año anterior. Estas cantidades suponen una reducción en la cifra total del 31%. Al distinguir entre mujeres y menores, la reducción es desigual: en la red ingresaron un 18,5% menos de mujeres y un 42% menos de criaturas.

En 2020 hubo dos víctimas mortales por violencia de género en el Principado de Asturias y una más en 2021, al menos hasta el momento de la redacción de este diagnóstico.

No obstante estos datos referentes a los resultados visibles de la violencia de género (sea por uso de recursos o por muertes causadas), el fenómeno de la violencia es mucho más amplio, según la Macroencuesta Estatal de Violencia de Género de 2019, que da cuenta de la prevalencia de los distintos tipos de violencia de género. En 2019 en Asturias había 126.309 mujeres de 16 o más años que habrían sufrido algún tipo de violencia (física, sexual, psicológica o económica) por parte de su pareja o expareja a lo largo de su vida (una de cada cuatro mujeres mayores de 15 años); sólo en los últimos 12 meses han sido 36.701. La violencia más frecuente es la psicológica de control: 111.533 mujeres, el 23,4% las mayores de 25 años, la ha experimentado alguna vez, 23.355 sólo en los últimos 12 meses. La violencia física y/o sexual por parte de la pareja o expareja la han padecido 65.299 asturianas en algún momento de su vida (el 13,7% del total). Fuera del ámbito de la pareja las asturianas también sufren violencia: 26.122 (el 6%) han experimentado alguna vez violencia física, y 15.252 (el 3,2%), violencia sexual. En cuanto al acoso, casi el 28% de las asturianas mayores de 15 años, 132.505 mujeres, se han sentido acosadas sexualmente alguna vez, 18.589 sólo en el último año. Además, 41.944 mujeres han sufrido acoso reiterado (*stalking*) alguna vez en su vida.

### **323B IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

#### **1. DESCRIPCIÓN Y OBJETIVOS DEL PROGRAMA**

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

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

Para el ejercicio 2022 el objetivo general de este programa es impulsar y desarrollar la aplicación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres, mejorando la respuesta social e institucional 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 entre mujeres y hombres, se vinculan directamente con el III Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias 2020-2023 (PEIPA), con las actividades que está previsto seguir desarrollando así como con las nuevas que se financien durante 2022.

En lo referente a la violencia de género se vinculan también con el Pacto de Estado en materia de violencia de género y con el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia habilitado desde los Fondos Europeos. Se realizará la primera encuesta sobre violencia de género, de forma que se pueda tener una imagen actual de la situación en nuestra Comunidad Autónoma; se reforzarán los Centros Asesores de la Mujer en número, con la apertura de un nuevo centro, y en la atención psicológica a las víctimas de violencia de género, con tres psicólogas más; se ampliará y reforzará el centro de crisis para víctimas de agresiones sexuales inaugurado en noviembre de 2020. Por tanto, el ejercicio 2022 refuerza las acciones destinadas a la prevención y a la atención integral de la violencia de género, intensificando, de forma específica, la lucha frente a la violencia sexual. El Coeducastur, programa de coeducación de Asturias, se configura como pieza clave en la prevención de la violencia de género, por su carácter obligatorio en todos los niveles del sistema de educación reglada. En 2022 continuará su despliegue con el contraste previsto para los niveles de educación secundaria y educación infantil, una vez realizado en primaria; finalizados ya los materiales para los niveles de primaria, secundaria y educación infantil, en 2022 se concluirán los materiales para la aplicación del Coeducastur a la Educación Especial, siendo el primer programa de coeducación en alcanzar este nivel educativo. Asimismo, en 2022 se dará continuidad al trabajo contra otro tipo de violencia de género, la violencia económica, a través de la promoción del empoderamiento económico de las mujeres, con énfasis en el emprendimiento social y en la lucha contra la desigualdad salarial. Para ello el Centro de Innovación y Economía en Igualdad seguirá proporcionando asesoramiento y formación a las mujeres para la promoción de su independencia económica y prevenir así dicha violencia, dando apoyo e incentivos específicos a las empresas creadas con fines sociales y apoyando las prácticas profesionales y la reorientación laboral para tituladas en sectores de difícil inserción laboral.

En materia de igualdad, los objetivos se vinculan también con el acuerdo de Concertación para la Reconstrucción de Asturias (CREA), acordado en 2020. En su segunda negociación la Mesa de Igualdad del CREA ha fijado los



siguientes objetivos estratégicos: cerrar las brechas de género en la economía asturiana (brecha salarial, digital, división sexual del trabajo, segregación vertical y horizontal), avanzar en la transversalidad del principio de igualdad en la economía (a través de la eliminación de los estereotipos de sexistas que provocan la segregación por sexo en la FP, del fomento de la empleabilidad con perspectiva de género, revisión de las cláusulas de contratación, y de las cláusulas sociolaborales y modificación de la normativa sexista en la Administración), incrementar la tasa de actividad de las mujeres, incorporar la paridad en los órganos de toma de decisión de la economía asturiana y transversalizar el principio de igualdad en la concertación. Para alcanzar estos objetivos, desde la Mesa se impulsarán medidas relacionadas con cinco líneas: Economía en igualdad, Corresponsabilidad, Erradicación de la violencia de género, Transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la economía asturiana y Paridad en los órganos de toma de decisiones. La línea de corresponsabilidad se refuerza en 2022 con la incorporación al Plan Asturiano de Corresponsabilidad del concepto de política semilla que aporta el Plan Corresponsables estatal. Este plan permitirá articular mecanismos para el apoyo específico de las necesidades de conciliación de las familias con niñas, niños y jóvenes menores de 14 años, impulsando además la creación de empleo digno en el sector de los cuidados y sensibilizando e informando en materia de corresponsabilidad. Por último, también en el eje de promoción de la igualdad se dará apoyo al movimiento asociativo de mujeres y al fomento de actuaciones de visibilización de mujeres escritoras y de investigaciones de género.

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

## **2. ÓRGANOS ENCARGADOS DE SU EJECUCIÓN**

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

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

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

la Comunidad Autónoma desde la perspectiva de género y la adopción de medidas que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres.

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

- El Consejo Asturiano de la Mujer, como órgano de participación, consulta y asesoramiento del Instituto Asturiano de la Mujer, que colabora tanto en el desarrollo de planes como en la evaluación de los mismos, así como en cualesquiera otros asuntos de interés en el ámbito de actuación de la promoción de la igualdad y eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
- El Observatorio Asturiano de Violencia sobre las Mujeres
- El Comité de Innovación Social para la Igualdad
- Las Consejerías en los ámbitos propios de su competencia
- Centros asesores de la Mujer
- Red de casas de acogida
- Centro de Crisis para Víctimas de Agresiones Sexuales.
- Otras entidades públicas y privadas

### 3. ANÁLISIS DEL PROGRAMA

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

- Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025
- El artículo 9.2 y 14 de la Constitución.
- Ley orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM)
- Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género.
- Pacto de Estado en materia de violencia de género
- Resolución de 18 de mayo de 2021 de la Consejería de Hacienda por la que se aprueban las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2022.

#### ***Diagnóstico de situación.***

El diagnóstico de la situación de desigualdad entre hombres y mujeres en el Principado de Asturias se encuentra actualizado en el documento "Asturianas en Cifras, 2021" publicado por el Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, dependiente del Instituto Asturiano de la Mujer: <https://iam.asturias.es/asturianas-en-cifras>

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

- En el mercado laboral las diferencias persisten. Las tasas de actividad y de empleo de las asturianas siguen siendo bajas, menores que las de los hombres asturianos y menores que las de las españolas (de hecho, son las más bajas de España). La principal *causa de inactividad* sigue siendo el trabajo en el hogar (el 34% de las mujeres inactivas), mientras que los hombres inactivos principalmente están en esta situación por jubilación (el 65,2%). Entre los 35 y los 44 años, de cada diez personas inactivas, 7 son mujeres. La precariedad afecta más a las mujeres: el 21,3% de todas las empleadas asturianas tiene un contrato a tiempo parcial, frente al 5,1% de los hombres. Además, la temporalidad de las mujeres aumentó un punto porcentual en 2020 y la de los hombres bajó 4 puntos.
- La Brecha Salarial de Género continúa siendo la más alta de las Comunidades Autónomas españolas a pesar de su disminución en el último año: 15,89% en 2019, lo que significa una caída de 5 puntos respecto al año anterior. El aumento del Salario Mínimo Interprofesional en 2019 es la principal causa del aumento salarial de las mujeres en la región y, consiguientemente, de la caída de la brecha, ya que el 40,5% de asalariadas perciben un salario igual o inferior al SMI.
- 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 90,1% de las excedencias para el cuidado de hijos/as o de familiares en Asturias durante 2020 fueron solicitadas por mujeres.
- En cuanto a la violencia de género, el IAM promueve y coordina las actuaciones en la atención a mujeres víctimas, colaborando además con los recursos especializados autonómicos o municipales, con la finalidad de facilitar el acceso de las mujeres a los mismos. Así en la red de casas de acogida del Principado de Asturias ingresaron a lo largo de 2020 un total de 309 personas entre mujeres, sus hijos e hijas y otras personas a su cargo. Desde enero hasta octubre de 2021 han sido atendidas en la Red de casas de acogida 243 personas, 127 mujeres y 114 hijos o hijas. La pandemia redujo los ingresos en la Red. Los centros asesores de la mujer como recurso especializado de información y asesoramiento jurídico atendieron en el año 2020 a un total de 5.213 mujeres, de las cuales 2.553 acudieron por violencia de género.
- En 2020 disminuyó el número de denuncias por violencia de género presentadas en Asturias, después de que en 2018 se hubiera alcanzado el máximo desde la entrada en vigor de la Ley Integral. A estos datos hay que añadir que en 2020 se registraron 2 asesinatos de mujeres a manos de sus parejas o ex parejas y una más en lo que llevamos de 2021. Estas cifras, unidas a la alta prevalencia de violencia declarada por las asturianas en la Macroencuesta Estatal de Violencia de Género de 2019 (el 26,5% de las asturianas de más de 15 años ha sufrido alguna vez en su vida algún tipo de violencia por parte de alguna pareja o expareja), hacen totalmente necesario seguir actuando, con el objetivo de conseguir que estas tasas se reduzcan hasta cero..

En cuanto al tratamiento de la imagen de las mujeres, el Instituto Asturiano de la Mujer a través del Observatorio de Publicidad e Imagen de las Mujeres, como parte importante de su actividad, recibe quejas ciudadanas sobre sexismo en la publicidad y en los medios de comunicación. Asimismo muestra ejemplos de lenguaje sexista.

Asimismo la transversalización para integrar la perspectiva de género, junto con la acción positiva, es la técnica para implantar de forma real y efectiva la igualdad y deberá observarse conforme exige la normativa de igualdad de género, en todos los instrumentos para la planificación, también en la planificación presupuestaria, con la finalidad de alcanzar los objetivos de igualdad en las distintas áreas de intervención. A este efecto el III PEIPA es 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.

#### **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 2022, 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 desigualdad entre mujeres y hombres; 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 III Plan Estratégico de Igualdad como con el desarrollo del Pacto de Estado en materia de violencia de género que el Gobierno del Principado de Asturias tiene previsto abordar, así como con el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia habilitado desde los Fondos Europeos.

#### **• Actuaciones transversales:**

1. Profundizar en el desarrollo de instrumentos que faciliten la incorporación de la “transversalidad” y que permitan una mayor integración del principio de igualdad en el diseño, implementación y evaluación de las distintas políticas públicas y acciones de Gobierno.
2. Asegurar la implantación de la perspectiva de género en la Administración del Principado de Asturias como forma activa de implantación del principio de Igualdad.
3. 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,
4. Desarrollar el proceso presupuestario con perspectiva de género, incorporando la evaluación de programas teniendo en cuenta las desigualdades existentes entre sexos.
5. Transformación social: visibilizar, sensibilizar, formar para una sociedad igualitaria
6. Promocionar la igualdad en el ámbito educativo y formativo del Principado de Asturias; y en los ámbitos extraescolares.
7. Trabajar la igualdad en la educación superior y universitaria

8. Favorecer la igualdad en la creación y acceso a la cultura, el ejercicio del deporte y la lengua asturiana.
9. Promover y favorecer la igualdad en el empleo, y la economía para un desarrollo sostenible
10. Promover mayores niveles de igualdad en el ámbito de la salud y de los servicios sociales
11. Erradicar la violencia sobre las mujeres por el mero hecho de serlo y la atención integral de las víctimas
12. Evitar el sexismo en la publicidad e imagen.

- **Actuaciones específicas:**

**Medidas vinculadas al III Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias y nuevas acciones para 2022**

1. Capacitación en igualdad.
  - Formar en violencia de género a profesionales de ámbitos estratégicos para su abordaje integral.
  - Ofertar formación en igualdad para toda la ciudadanía.
    - Para tales fines, durante 2022 se pondrá en funcionamiento la Escuela Virtual en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que incluirá también violencia de género y que actualmente se encuentra en fase de licitación.
2. La igualdad en el modelo del Gobierno del Principado.
  - Promover la participación y colaboración de agentes políticos, sociales, culturales y económicos en el desarrollo de la política de igualdad
    - En 2022 se pondrán en marcha las medidas pactadas en la Segunda Mesa de Igualdad de la Concertación para la Recuperación Económica de Asturias (CREA), presidida por la Dirección General de Igualdad y con presencia de los agentes sociales.
3. Igualdad para el desarrollo social y económico de Asturias.
  - Impulsar el valor de la igualdad para la innovación social y económica.
    - Desarrollo del trabajo de las y los Agentes Delegados de Igualdad en la empresa en Asturias, figura cuya creación salió de la Primera Mesa de Igualdad del CREA y que durante 2021 fueron seleccionados y recibieron formación en igualdad.
  - Promover la igualdad y la prevención de la violencia de género desde la Educación.
    - El programa de coeducación de Asturias "Coeducastur" avanzará durante 2022 con la realización del contraste de materiales en los niveles de Educación Secundaria y de Educación Infantil, de cara a su implantación posterior. También se concluirán los materiales para Educación Especial, trabajo iniciado en 2021 que habilitará al Coeducastur como el único programa de coeducación en atender específicamente a este nivel educativo.
  - Fomentar la sostenibilidad de Asturias a través de la corresponsabilidad.
 

Se producirá la incorporación del Plan Corresponsables al Plan Asturiano de Corresponsabilidad. Las acciones a desarrollar se centrarán en dos ejes: creación de bolsas de cuidado profesional para familias con hijas e hijos menores de 14 años y creación de empleo de calidad en el sector de los cuidados.
- Eliminar la brecha salarial de género.

- Insistir en el trabajo de reducción de la brecha, que cayó 5 puntos porcentuales en el último periodo interanual del que se tienen datos
- Desarrollo del trabajo de las y los Agentes Delegados de Igualdad en las empresas asturianas para eliminar las barreras y estereotipos que generan las diferencias salariales entre mujeres y hombres

#### 4. Violencia de género.

- Generar un mayor conocimiento sobre la violencia de género en Asturias.
- Realización de la I Encuesta sobre Violencia de Género en Asturias, una vez salga a licitación.
- Ampliar y mejorar la respuesta institucional ante las distintas formas y manifestaciones de la violencia de género.
- Apertura de un nuevo Centro Asesor de la Mujer y contratación de tres nuevas psicólogas para prestar atención especializada en otros tantos CAM.
- Se realizarán acciones específicamente dirigidas a tipos de violencia de género que no están restringidos al ámbito de la pareja, como la violencia sexual y la económica, avanzando en la aplicación en nuestro territorio del Convenio de Estambul:
- Refuerzo del servicio prestado por el Centro de crisis para víctimas de agresiones sexuales dada la alta demanda que ha recibido en su primer año de funcionamiento: 134 mujeres y 69 familiares (promedio de 20 mujeres al mes). Seguir adaptando la atención desde el centro a colectivos específicos de mujeres como aquellas con discapacidad (física o intelectual) y extranjeras.
- Creación, mediante convenio con los Colegios de Abogacía de Oviedo y Gijón, de un equipo experto de abogadas y abogados que prestarán defensa especializada a las usuarias del centro de crisis para víctimas de agresiones sexuales, a fin de cambiar el paradigma con el que se aborda la violencia sexual desde el sistema judicial en la actualidad.
- Creación de un centro para la atención integral de víctimas de trata y prostitución.
- Abordar la situación de especial vulnerabilidad de las víctimas de violencia de género ante las medidas adoptadas para hacer frente a la covid-19 (estado de alarma).
  - Se dará continuidad a los servicios que se pusieron a disposición de las mujeres usuarias de la Red de Casas de Acogida en el inicio de la crisis sanitaria y socioeconómica por la Coovid-19: ordenadores, wifi, medidas de prevención de contagios.
  - Se dará continuidad a los dos alojamientos abiertos para víctimas de trata y prostitución
- Impulsar la coordinación entre las diferentes instituciones y agentes que intervienen ante la violencia de género en Asturias.
  - Puesta en marcha de un nuevo protocolo de atención a las víctimas de violencia de género con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado
  - Nuevo protocolo para la atención de víctimas de violencia sexual en colaboración con la Consejería de Salud, que incluirá directrices para Medicina Legal

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

- Seguimiento estadístico. I Macroencuesta asturiana de Violencia de género.

- Avance la conceptualización de la violencia de género del Pacto de Estado contra la Violencia de Género al Convenio de Estambul, a través de la visualización y atención de las distintas formas y manifestaciones de la violencia de género: violencia en contextos de pareja, violencia sexual (agresiones sexuales, explotación sexual, trata y prostitución) y violencia económica.
- Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género
- Programa Coeducastur
- Cursos de formación on line para profesionales que atienden la violencia de género a través de la Escuela Virtual.
- Refuerzo de los recursos de atención a las víctimas de violencia de género desde el ámbito judicial, a través de la creación de un nuevo Juzgado de Violencia de Género en Gijón y del refuerzo del personal de justicia.
- Eliminación de barreras y estereotipos de género en el deporte femenino.
- Desarrollo de un programa de prevención de violencia dirigido a las mujeres usuarias del Camino de Santiago, en colaboración con Cultura.

#### **4. ANÁLISIS DEL IMPACTO DE GÉNERO**

##### ***Descripción de la situación de partida***

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

El Índice de Igualdad de Género elaborado por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), en su edición de 2021 fue para España de 73,7 sobre 100 puntos, ocupando la sexta posición entre los 28 países de la Unión Europea, 2 puestos por encima de la posición del año anterior. Respecto a 2010 España ha mejorado en 7,3 puntos. Este índice es un indicador compuesto basado en las puntuaciones obtenidas en indicadores vinculados con 6 dominios fundamentales (Trabajo, Dinero, Conocimiento, Tiempo, Poder y Salud). España está por encima de la media europea en los dominios de: Trabajo (participación y segregación y calidad), Conocimiento (Nivel educativo y participación y segregación), Poder (Político, económico y social) y Salud (Estado, comportamiento y acceso a la salud); por el contrario, obtenemos puntuaciones a la media europea en dos ámbitos: Tiempo (actividades relacionadas con los cuidados y actividades sociales) y Monetario (recursos financieros y situación económica). Son precisamente estos dos ámbitos, el reparto del uso del tiempo y la desigualdad económica, los que requieren de mayor mejora en Asturias.

## 5. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

### *Previsión de resultados y valoración del impacto*

Positivo. Las nuevas acciones que se incorporan en el ejercicio 2022, al amparo del programa presupuestario 323B, contribuirán a la consecución de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres del PEIPA 2020-2023, del Pacto de Estado en materia de violencia de género, de los Fondos Europeos a través del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y del Plan Corresponsables.

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

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

Puede afirmarse con carácter general que los objetivos y actuaciones para el ejercicio 2022 se desarrollan en torno a las actividades destinadas al cumplimiento los siguientes objetivos generales:

- La erradicación de la violencia de género
- La igualdad en el ámbito laboral y del empleo, y la lucha contra la desigualdad salarial entre mujeres y hombres
- La conciliación y la corresponsabilidad
- La participación en el ámbito político, económico y social
- La educación, cultura y deporte

Para ello se promoverán acciones de: prevención frente a la violencia de género, con especial hincapié en la violencia sexual; de implicación y sensibilización social en su erradicación; de anticipación y detección de los casos; de mejora de la respuesta institucional dada; y para visibilizar otras formas de violencia contra las mujeres como la explotación sexual (prostitución y trata de mujeres). De esta forma se avanza decididamente en la apertura de la atención a todas formas de violencia contra las mujeres, en la senda del Convenio de Estambul.

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 y por la prevención de toda forma de violencia de género en el marco del Programa de Coeducación “Coeducastur”

Se dará impulso al Plan Asturiano de Corresponsabilidad con la incorporación al mismo del “Plan Corresponsables”, con el fin de fomentar la corresponsabilidad en Asturias y facilitar la crianza de las y los menores de 14 años y la conciliación de la vida familiar y la laboral. Esta nueva política semilla tiene por objeto último facilitar la incorporación de las mujeres al empleo y mejorar el balance de los usos del tiempo de las que ya realizan una actividad laboral.

En definitiva, el Instituto Asturiano de la Mujer se encuentra inmerso en un proceso de impulso de nuevas políticas públicas de igualdad, con acciones que amplían la atención a las distintas formas de violencia de género, con el desarrollo del Coeducastur (primer plan de coeducación de carácter obligatorio e integral en Asturias), fomento



decidido de la corresponsabilidad como forma de redistribución sexual de los trabajos (productivos y de cuidados), y promoción de una economía en igualdad en Asturias.

Por todo lo dicho, 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 de erradicación de la violencia de género