

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

INTRODUCCIÓN

El principio universal de igualdad de trato entre mujeres y hombres, es reconocido en todos los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos. En el ámbito de la UE, se propugna también en nuestro Texto Constitucional como un valor supremo que se ha ido incorporando a la normativa estatal y autonómica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En la Resolución de 2 de junio de 2016 de la Consejería de Hacienda y Sector Público, por la que se aprueban las Normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2016, se incorpora, al igual que en el ejercicio anterior, el apartado 2.9. Informe de impacto de género. Dicho apartado hace referencia a la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, que señala la obligatoriedad de incorporar dicho informe a los programas presupuestarios y plantea que se determinarán los programas de gastos en los que se incorporará. Para ello, los centros gestores deberán remitir la información necesaria para elaborarlo.

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

La relación de programas elegidos es la siguiente:

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

- Consejería de Servicios y Derechos Sociales
 - 313M Planificación, Ordenación e Innovación Social
- Consejería de Infraestructuras, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente
 - 433B Fomento de las actividades urbanísticas

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

POBLACIÓN

En Asturias, de cada 1.000 habitantes hay 523 mujeres y 477 hombres. A medida que aumenta la edad, la proporción de mujeres respecto a la de hombres crece, de modo que entre la población de 85 y más años, de cada 1.000 habitantes, 696 son mujeres y 304 hombres. Este hecho está provocado por la mayor longevidad de las asturianas: su esperanza de vida al nacimiento en 2015 era de 85,3 años, y la de los asturianos, 79,1 años.

Por otro lado, la población asturiana está muy envejecida; a 1 de enero de 2017 el índice de envejecimiento (relación entre los mayores de 64 y los menores de 15) era 225,9, 3,45 puntos más que el año anterior. La mayor parte de la población se concentra en el centro de la región, pero los grandes desequilibrios por edad y sexo, se concentran en el resto de comarcas: en Eo-Navia, Caudal o Narcea, por cada 100 personas de menos de 15 años hay más de 300 de 65 o más. En estas comarcas, la salida de población femenina joven a otras zonas de la región o del país, agudiza el problema de relevo generacional. Narcea es la única comarca en la que hay más hombres que mujeres (índice de feminidad en 2016 de 98,8), debido a la falta de mujeres jóvenes y de mediana edad.

En Asturias hay 38.798 personas extranjeras (el 3,8% del total de población), un 3,5% menos que el año anterior. Se trata de población más joven que la española, y ligeramente más feminizada. En el grupo de edad de 16 a 44 años, las mujeres extranjeras llegan a ser el 7,5% del total de mujeres que viven en Asturias. Las inmigrantes con nacionalidad extranjera viven sobre todo en las comarcas de Oviedo y Gijón (71% del total). Por nacionalidad, las rumanas, brasileñas, paraguayas, marroquíes y colombianas suman el 48% de todas las mujeres extranjeras.

Las asturianas cada vez son madres más tarde: en 2016 la edad media de la maternidad fue de 32,3 años (32,2 en 2015 y 31,4 diez años antes). Además, en el largo término la tasa bruta de nupcialidad ha disminuido, si bien experimenta un ligero aumento desde 2013; en 2016 esta tasa fue de 3,6‰, ligeramente por debajo de la tasa nacional (3,7‰). Ha aumentado muy considerablemente la proporción de nacimientos de mujeres que no están casadas: 45,2% en 2015 y 40,1% en 2014. La media de criaturas que tendría una asturiana a lo largo de su vida es 1,04 (dato provisional de 2016); esta cifra indica un aumento de la fecundidad desde 2013, pero aun está muy lejos de la tasa de reemplazo (2,1).

Los nacimientos de madres adolescentes descendieron de 2010 a 2015, así como las tasas de fecundidad de las menores de 20 años: pasaron de 13,1‰ a 6,6‰. Sin embargo, esta caída en la fecundidad se debe sólo en parte (en un 65%) a la prevención de los embarazos (la tasa de embarazos conocidos de adolescentes se redujo en el mismo período del 23,6 al 20,6 embarazos por cada 1.000 chicas de entre 15 y 19 años), mientras que el 35% restante se debe al aumento de interrupciones voluntarias de embarazo entre adolescentes, como se verá más adelante en el apartado de salud.

En 2016 había en Asturias 75.000 mujeres viviendo solas. De ellas, 45.500 eran mayores de 64 años. En el caso de los varones, solamente hay 18.800 de 65 o más años que vivan en hogares unipersonales. Es decir, por cada 100 hombres mayores viviendo solos, hay 242 mujeres mayores en la misma situación.

También son mayoría las mujeres en los hogares con un solo adulto e hijos a cargo: en 2016 había 46.400 hogares monomarentales y 10.800 monoparentales. En el último año (2015-2016) este tipo de hogares crecieron significativamente en Asturias: los monoparentales, aun siendo minoritarios, se duplicaron, y los monomarentales crecieron un 15%. Por edad de la persona principal, los hogares encabezados por mujeres de más de 64 años son los más numerosos de los monomarentales: 16.000, habiendo aumentado en el último año un 24%.

EDUCACIÓN.

El nivel educativo de las mujeres en Asturias es superior al de los varones, y también al de mujeres del conjunto estatal: tienen en mayor proporción nivel de estudios superiores terminados, y en menor proporción nivel de estudios inferiores a la segunda etapa de Educación Secundaria. Entre la población adulta (de 25 a 64 años) en 2016 había un 43,6% de mujeres con estudios superiores y un 32,9% con estudios inferiores a la segunda etapa educación secundaria. Entre la población de 20 a 24 años, el porcentaje de mujeres con estudios superiores llega al 75%, frente al 72% de los hombres. La tasa de rendimiento de las mujeres en los grados universitarios es superior a la de los hombres, en todas las ramas de conocimiento.

Pese a estos buenos datos, existen otros negativos. La tasa de abandono temprano de la educación-formación venía siendo inferior para las chicas que para los chicos en Asturias, y también era inferior al de las mujeres en el conjunto nacional. Sin embargo, en 2015 esta tendencia se rompió y en 2016 se consolida: la tasa de las mujeres asturianas se sitúa en 17,2%, por encima de la de los hombres asturianos (16%) y la de las mujeres españolas (15%). Asturias fue en 2016, junto con Ceuta, el único territorio en España donde la tasa de abandono temprano de las chicas superó a la de los chicos.

La segregación horizontal de género sigue siendo la principal característica del alumnado en las etapas educativas en las que existe especialización. En los Ciclos Formativos de Formación Profesional (CFFP), la participación de mujeres y hombres es paritaria en general (47% y 53% del total del alumnado, respectivamente), si bien esto se produce a costa de diferencias extremas en algunas ramas. El alumnado femenino de CFFP en Asturias se concentra en cuatro especialidades: Sanidad, Servicios socioculturales y a la Comunidad, Administración y Gestión, y Hostelería y Turismo suman el 68,2% del total de mujeres en este tipo de enseñanzas (datos curso 2014-2015). La máxima brecha de género en la participación de chicas y chicos en FP se da en una de las especialidades más masculinizadas, la de Electricidad y Electrónica, donde por cada 100 alumnos hay sólo 7,6 alumnas.

En enseñanzas universitarias la presencia de mujeres supera ligeramente a la de los hombres en el alumnado. En los Grados universitarios, las mujeres eran el 53,8% del total de estudiantes en el curso 2014-2015. Por especialidad, este porcentaje se mantiene en las Ciencias Experimentales, aumenta en Humanidades, Ciencias Sociales y en Ciencias de la Salud, y baja hasta el 27% en las Escuelas Técnicas, rama por la que optan el 41% de todos los alumnos universitarios varones.

Entre el profesorado, a la segregación horizontal se añade la segregación vertical. En términos generales, hay un 67,7% de mujeres en el profesorado de centros educativos en Asturias (curso 2014-2015). Esta proporción es mayor en los niveles educativos inferiores (un 99% en Educación Infantil y un 82% en E. Primaria), y se va reduciendo hasta llegar al 39% del profesorado en centros de E. Universitaria y al 17% en las E. E. Deportivas. En

la Universidad asturiana se vuelve a reproducir la segregación horizontal en el profesorado: sólo hay un 21,4% de mujeres en el profesorado de las Escuelas Técnicas.

La segregación vertical en el profesorado queda de manifiesto en las mayores dificultades de las mujeres para acceder a categorías laborales superiores dentro de cada nivel educativo. Así, en enseñanzas no universitarias las mujeres están infra representadas en los equipos directivos de los centros, en comparación con el profesorado. Por ejemplo, con un 82% de mujeres en el profesorado de Primaria, sólo hay un 58% en los puestos de Dirección, y en los centros conjuntos de Primaria, Eso y Bachillerato/FP, las mujeres pasan de ser el 67% en el profesorado al 41% en las Direcciones de centros (curso 2014-2015). En la Universidad la segregación vertical es más fuerte aún: las profesoras titulares tienen el 50% de posibilidades que sus compañeros varones de llegar a la Cátedra en las Facultades, y el 40% en las Escuelas Universitarias.

TRABAJO PRODUCTIVO

El mejor desempeño de las mujeres en la educación formal no tiene su correspondencia en el ámbito laboral, ya que las mujeres siguen participando menos en el mercado laboral (mayor tasa de inactividad) y obtienen mayor precariedad en el empleo y salarios más bajos cuando participan en ese mercado.

En la última década (2007-2017, comparación de los datos EPA de los primeros trimestres de cada año), el mayor cambio producido en la población de mujeres en edad laboral en Asturias ha sido la reducción de las inactivas en 30.500 mujeres. No obstante, hay 5.800 desempleadas más que hace diez años, y 11.000 empleadas más a tiempo parcial, mientras que el empleo a tiempo completo disminuyó en 4.900 mujeres. No obstante, en el último año la tendencia ha sido la contraria: ha aumentado el número de mujeres inactivas, el de las ocupadas a tiempo completo, y se ha reducido el de desempleadas.

La tasa de actividad femenina en 2016 sigue siendo más baja que la de los hombres en Asturias: 47,4% frente al 56,4%. Estas tasas son más pequeñas que las respectivas tasas nacionales, aunque la brecha de género es menor en nuestra comunidad: 9,04 puntos frente a 11,49 en España. Las causas de inactividad difieren entre mujeres y hombres: la mayor parte de los inactivos en Asturias (el 68%) son jubilados, mientras que la principal causa de inactividad de las mujeres (el 35%) es la categoría “labores del hogar” que utiliza la EPA. Por edades, hasta los 24 años hay igualdad de hombres y mujeres entre la población inactiva; a partir de los 25, y hasta los 55, las mujeres van ganando peso en el conjunto de inactivos, hasta llegar a ser el 63% en el grupo de 45 a 54 años.

En cuanto al empleo, la tasa femenina aumenta de manera continua desde 2013, tras superar la caída que acompañó a la crisis. En 2016 la tasa de las mujeres fue 39,7%, y la de los hombres 45,8%, por lo que la brecha de género se situó en 6,15 puntos; ésta se reduce año tras año, aunque desde 2008 su reducción se ha debido más a la caída del empleo masculino que a la creación de empleo femenino. A mayor nivel educativo, mayor tasa de empleo; no obstante, en todos los niveles la tasa masculina supera a la femenina. La brecha de género es menor entre las personas con estudios superiores (dos puntos porcentuales de diferencia), pero para los niveles por debajo de éste, la brecha se amplía hasta 10 puntos. El máximo de la tasa de empleo lo alcanzan las mujeres que tienen estudios superiores y entre 35 y 44 años de edad (79,5%), seguidas de las que tienen entre 45 y 54 años (78,5%). En el extremo opuesto, las mujeres de más de 54 años y con menor nivel educativo son las que consiguen empleo en una menor proporción (22,7%).

En cuanto al desempleo, en el último año se redujo: las mujeres desempleadas pasaron de ser 41.700 en 2015 a 36.900 en 2016 (un 11,5% menos). La tasa de desempleo femenina es inferior a la masculina en 2016: 16,3% vs.

18,8%. Esto es así en todos los grupos de edad, y en todos los niveles educativos, excepto entre las personas con estudios superiores, donde la tasa de desempleo de las mujeres (14,2%) supera a la de los hombres (13,5%).

Más del 90% de las mujeres con empleo en Asturias trabajan en el sector servicios, por lo que las condiciones laborales de este sector determinan las condiciones de trabajo de las asturianas. Desagregando un poco más por actividad (CNAE), la industria (tanto extractiva como manufacturera), los suministros de energía y agua, y la construcción están muy masculinizadas en mano de obra, y emplean al 33% de los trabajadores asturianos varones; las actividades feminizadas (Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria, Educación, Actividades sanitarias y de servicios sociales, hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio, entre otros), emplean al 41,4% de las asturianas que tienen un empleo. El tipo de ocupación (CNO) que emplea a más mujeres en Asturias es el de *trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras* (cocineras, camareras, auxiliares de enfermería, vendedoras en tiendas y almacenes, operadoras de telemarketing, peluqueras y especialistas en tratamientos de belleza, trabajadoras de cuidados a domicilio y cuidadoras de niños, entre otros), con 68.000 trabajadoras, el 36% del total de empleadas. Las denominadas *ocupaciones elementales* (empleadas domésticas, personal de limpieza de oficinas o establecimientos de hostelería, ayudantes de cocina, barrenderas y peones agrícolas o de industria, entre otras) son el tercer tipo de ocupación en importancia en el empleo de las mujeres asturianas, pero es el tipo de ocupación más feminizado, puesto que 7 de cada 10 personas en este tipo de puesto en Asturias son mujeres.

La precariedad laboral (temporalidad y empleo a tiempo parcial) afecta en mayor medida a las mujeres. En 2016 el 77% de las personas con contrato a tiempo parcial en Asturias eran mujeres, de forma que de las 189.000 empleadas, 43.400 tenían un contrato de este tipo, lo que supone el 23%; en el caso de los hombres sólo el 6,5% están en la misma circunstancia. Durante 2016, el 51% de los contratos suscritos por mujeres en Asturias fueron a tiempo parcial. En la última década ha crecido el número de mujeres y hombres con un contrato de este tipo, aunque la diferencia en las tasas de empleo parcial se mantiene en torno a 16 puntos porcentuales más para las mujeres.

Con la recuperación de empleo para las mujeres, aumenta también la temporalidad: en 2016 la tasa de empleo temporal de las asalariadas asturianas subió al 27,5% (frente al 24% de los hombres). No hay tanta diferencia en los nuevos contratos laborales: 91% son temporales, tanto para hombres como para mujeres.

Por último, una gran diferencia entre mujeres y hombres en el ámbito laboral se produce en la remuneración: en promedio, en 2015 las asturianas ganaban al año 18.925€, y los hombres 26.515€, salarios más altos que los del año anterior (18.401€ y 25.322€ respectivamente). Esto sitúa la brecha salarial de género (BSG) en Asturias en 28,6 puntos porcentuales, mientras que la de 2014 fue 27,3. Este indicador vuelve a crecer en Asturias después de dos años de levísimas bajadas. El dato de BSG en 2015 significa que una mujer en Asturias debería trabajar un año, tres meses y 13 días, para poder ganar, en promedio, lo mismo que gana un hombre en un año. La BSG asturiana en ganancia media anual es mayor que la media nacional, y la distancia entre ambas crece año tras año.

La mayor dificultad de las mujeres en el acceso a la actividad laboral, al empleo, la mayor tasa de empleo parcial y menor duración de las relaciones laborales, así como los salarios percibidos más bajos, se traducen en grandes diferencias en las prestaciones que se generan en base a la vida laboral: la de desempleo y las prestaciones contributivas. En cuanto a las prestaciones por desempleo, la cuantía media anual que perciben las asturianas también es menor a la de los hombres: 2.971 euros frente a los 3.647 medios anuales (año 2015), lo que implica una BSG en las prestaciones por desempleo de 18,5 puntos. Pero la diferencia se hace dramática en las pensiones

contributivas: la BSG pasa a ser de 42,4%: la pensión media de una asturiana en 2015 era 12.018 € anuales, y la de un asturiano 20.858 €

TRABAJO REPRODUCTIVO

Uno de los factores que más influye en las desigualdades de mujeres y hombres en el mercado laboral, es la desigualdad que se da en los trabajos de cuidados, en las tareas de sostenimiento de la vida cotidiana y de la atención a menores y a personas dependientes. El 93% de las asturianas realizaban tareas de este tipo según la última Encuesta de Empleo del Tiempo (2010), frente al 68% de los asturianos. En promedio, la distribución horaria de trabajo productivo/trabajo reproductivo era: 8/2 horas en los varones y 6/4 horas en las mujeres.

Otra forma de medir la diferencia entre mujeres y hombres en el trabajo reproductivo es, indirectamente, a través de los datos de inactividad laboral. Así, la categoría “labores del hogar” que utiliza el INE, era la principal causa de inactividad laboral entre las asturianas en 2016 (87.800 mujeres, el 35% de todas las inactivas), mientras que solamente para 6.100 hombres (el 3% del total de inactivos) era la causa de mantenerse fuera del mercado de trabajo. Por otro lado, entre 2007 y 2016 un total de 18.900 mujeres (un promedio de 1.890 mujeres al año) declararon en las sucesivas Encuestas de Población Activa, haber dejado un empleo para ocuparse del cuidado de hijos/as o de adultos enfermos, discapacitados o mayores; entre los hombres el número de casos encontrados en la misma circunstancia no permitían hacer estimaciones estadísticamente significativas.

En cuanto a los permisos de maternidad, en 2016 se concedieron 4.549 prestaciones, a las que se acogieron los padres en un 3,2% de los casos, frente a un 2,5% en 2015.

SALUD

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

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

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

En cuanto a la salud sexual y reproductiva, mujeres y hombres refieren un uso relativamente alto de preservativos en las relaciones con parejas no estables (III Encuesta de Salud de Asturias 2012). En 2015 se practicaron en Asturias 2.202 Interrupciones Voluntarias de Embarazo, de las cuales 250 fueron de jóvenes menores de 20 años. La tasa de aborto sigue siendo superior a la de las españolas: 12,51 abortos por cada mil mujeres de entre 15 y 44 años en Asturias, y 10,4 en España. No obstante, la tasa asturiana no ha dejado de descender desde 2012, cuando alcanzó el 14,54%. Preocupa la alta tasa de aborto de adolescentes (de mujeres menores de 20 años): 14% en

2015, superior a la del conjunto de las mujeres asturianas y a la tasa de abortos adolescentes española, que fue en el mismo año 9,38%. Además, la tasa de IVE de adolescentes en Asturias volvió a aumentar en el último año (2014-2015) 1,4 puntos, después de que hubiera experimentado dos años consecutivos de reducción. Entre 2010 y 2015 esta tasa experimentó un aumento acumulado de 3,5 puntos.

La mayor esperanza de vida de las mujeres hace que la mortalidad sea mayor en los hombres, pero que ellas tengan más problemas de salud crónicos que generan dolor y limitaciones para la vida. En 2015 fallecieron en Asturias 13.550 personas, de las que el 51% eran mujeres. La principal causa de muerte entre las mujeres asturianas fueron las enfermedades del sistema circulatorio, con un 36,1% de fallecimientos, y los tumores, con un 20,4% del total. El orden de la causa de muerte se invierte en el caso de los hombres (los tumores como primera causa y las enfermedades del sistema circulatorio como segunda).

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

En cuanto a la salud laboral, aunque los accidentes en jornada laboral (2016) afectan más a los hombres (sufren el 70% de este tipo de accidentes) -debido a la masculinización de sectores de mayor riesgo como la industria y la construcción-, las mujeres sufren más accidentes in itinere: el 61% del total de accidentes de este tipo. Por sector, en el que más accidentes sufren tanto mujeres como hombres es en el sector servicios. Sin embargo, en términos relativos (accidentes/afiliados a la Seguridad Social) la mayor incidencia de accidentes en trabajadoras se da en las industrias extractivas, seguidas del sector primario, y los servicios en tercer lugar. Respecto a las enfermedades profesionales, la mayor movilidad laboral de las mujeres, con más entradas y salidas del mercado laboral, hace que se dificulte el reconocimiento de la relación causa efecto en enfermedades de origen laboral. En 2016 se declararon 249 enfermedades profesionales de hombres y 220 de mujeres. Los principales agentes causantes en ambos sexos fueron los físicos; sin embargo, se aprecia mayor número de enfermedades debidas a agentes químicos, biológicos, así como enfermedades de la piel, en mujeres que en hombres. Por ocupaciones, las que más comunicaciones de enfermedad laboral produjeron entre las asturianas fueron del sector servicios: dependientas en tiendas y almacenes, trabajadoras en servicios personales, asalariadas en servicios de restauración, personal de limpieza, y otras.

BIENESTAR SOCIAL

El importante envejecimiento de las mujeres asturianas, su menor acceso a los recursos económicos, junto con el impacto de la crisis, hacen necesaria una amplia cobertura de recursos sociales.

Respecto al Salario Social Básico (SSB), desde 2012 a 2015 el número de personas titulares del mismo aumentó en un 116%, pasando de 9.393 a 20.263, aunque la proporción de mujeres en ambos años estaba cercana al 63%. Este aumento coincide en el tiempo en la caída de las prestaciones por desempleo tanto de tipo contributivo como asistencial. La edad promedio de las mujeres titulares está ligeramente por debajo de la de los hombres: 45 y 46,1 respectivamente. El 8,5% de las mujeres perceptoras y el 10,2% de los hombres tenían algún tipo de discapacidad reconocida. En febrero de 2016, las familias monomarentales representaban el 30% en términos de población total perceptora del SSB.

Respecto a las pensiones no contributivas (PNC), son cobradas mayoritariamente por mujeres, tanto las de jubilación como las de de invalidez, si bien desde 2009 se observa una disminución del número de perceptoras. En 2015 había en Asturias 5.990 mujeres y 3.178 hombres que recibían una pensión no contributiva. El reparto de estas pensiones por tipo de pensión (jubilación e invalidez) era, respectivamente, del 45% - 55% en las mujeres y del 25% - 75% en los hombres. Las tasas de cobertura de las mujeres por PNC en general, y de cada tipo, son mayores que las de los hombres. Sin embargo ésta no es una ventaja para las asturianas, ya que el acceso a una PNC va ligada a una imposibilidad de acceso a las pensiones contributivas, que protegen mejor contra las contingencias. De este modo, las PNC de jubilación son percibidas por el 1,8% de las mujeres asturianas mayores de 65 años, y por el 0,8% de los hombres de la misma edad. El 40,1% de las mujeres asturianas de entre 18 y 64 años que tienen un grado de discapacidad >65%, cobran una PNC de invalidez; en el caso de los hombres, esta tasa es del 22,7% (datos correspondientes a 2015).

El mayor envejecimiento de la población femenina en Asturias, unido al número de mujeres mayores que viven solas, al de hogares monomarentales, y combinado con el menor nivel de acceso a recursos económicos vía salario y prestaciones, hace que los recursos sociales públicos sean especialmente importantes para garantizar un acceso al bienestar de las mujeres. Esto es así, no sólo por las propias mujeres mayores, sino por las personas que se encargan de su cuidado en el ámbito familiar (así como del cuidado de personas discapacitadas y de niños y niñas), quienes, de nuevo, son mayoritariamente mujeres. Es en este sentido en el que se detecta una importante necesidad de recursos.

En diciembre de 2016 había registradas en Asturias 35.130 solicitudes de valoración para el acceso a las prestaciones de dependencia –al amparo de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia de 2006-, de las que el 67% las hicieron mujeres. La razón no es exclusivamente la feminización de la población mayor de 65 años, sino también la mayor incidencia de solicitudes entre las mujeres: el ratio de solicitudes en relación al total de población es superior en las mujeres (4,3%) que en los hombres (2,4%). Del total de solicitudes realizadas, el 90,6% tenía un dictamen y del total de dictámenes, tenían reconocida prestación el 74,6%; ambos porcentajes son inferiores a la media nacional. Por tipo de prestación, las más importantes en Asturias son las de Cuidados Familiares (33,2% del total), seguidas de las prestaciones para la Prevención de la Dependencia y la Promoción de la Autonomía Personal (21,9% del total). En el ámbito nacional este último tipo de prestación sólo representa el 3,6% del total. Las prestaciones para Teleasistencia tienen un peso mucho más pequeño en Asturias que en el conjunto nacional (3,5% vs. 15,3%). La Ayuda a Domicilio supuso el 12,7% de las prestaciones concedidas al amparo del Sistema para la Autonomía y la Asistencia a la Discapacidad en Asturias.

Este último servicio, el de Ayuda a Domicilio, del total de 11.028 de personas que recibió dicho servicio en 2015, tres cuartas partes eran mujeres, de las que el 92% eran mayores y el 72,5% tenían 80 o más años.

En cuanto a los Centros Residenciales para personas mayores, de las 5.773 personas que vivían en alguno de estos centros en Asturias en 2015, el 68,6% eran mujeres. En los Centros de Día fueron atendidas 1.797 personas en 2015, de las que el 73,8% eran mujeres; entre 2010 y 2015 aumentó en un 25% el número de mujeres atendidas en este último tipo de centros, mientras que la de los hombres disminuyó un 12%.

Mientras que las mujeres son más en los recursos de asistencia a las personas mayores, ocurre lo contrario en los recursos para personas con discapacidad. En 2015 asistieron a centros de apoyo a la integración de personas con discapacidad un total de 1.322 personas, de las que las mujeres eran el 43%. En cuanto a las soluciones de alojamiento, de las 3.457 personas usuarias de algún tipo de recurso en el mismo año (sean pisos tutelados,

residencias, recursos temporales o unidades de atención infantil), un 40% fueron mujeres. A 31 de diciembre de 2015 había en Asturias 123.387 personas con reconocimiento de discapacidad, de las que el 47,8% eran mujeres.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Según datos del Consejo General del Poder Judicial, en 2016 hubo en Asturias 2.706 mujeres víctimas de violencia, un 21% más que en el 2015. Del total de víctimas, un 21% eran mujeres extranjeras, cifra muy considerable teniendo en cuenta que sólo son el 4,2% del total de mujeres que viven en la Comunidad, aunque ligeramente inferior a la del año pasado.

El número de denuncias también aumentó en el último año. Desde 2012 se mantenía en valores estables fluctuando entre 2.400 y 2.500 al año. En 2015 se había observado una caída del 5% respecto al año anterior, registrándose 2.359 denuncias; pero en 2016 las denuncias han llegado a ser 2.747 (un +16%). En términos relativos también se ha producido un aumento en la tasa de denuncias interpuestas en el último año, pasando de 42,96 a 50,4 (denuncias por cada 10.000 mujeres).

Respecto a las Órdenes de Protección, de 2013 a 2015 el número de Órdenes de Protección solicitadas había aumentado un 11%, y las concedidas aumentaron mucho más (un 63%). Por este motivo, la proporción de Órdenes concedidas sobre las admitidas había crecido muy significativamente, situándose -por primera vez desde 2007- por encima de la media nacional (60% vs. 57%). En 2016 han vuelto a aumentar tanto las Órdenes de protección admitidas (824), como las concedidas (515), y también la ratio entre ambas: 62,5%. No obstante, con esta cifra Asturias vuelve a quedar por debajo de la ratio nacional, que fue de 66,3% en 2016.

A pesar del aumento del número de víctimas y denuncias registrado en el sistema judicial, en la atención sanitaria que se da a las mujeres víctimas en Asturias hubo una reducción de un 7% de partes o registros de atención. Desde 2009 hasta 2015 (último año para el que contamos con datos) se observa una disminución continua de la tasa de partes de atención. En ese año hubo 418 partes/registros, correspondientes a 405 mujeres. De ellos el 71,1% se registraron en Atención Primaria, y el resto en Atención Hospitalaria. La tasa de incidencia (número de partes/registros por cada 1000 mujeres) fue de 0,8 para el conjunto regional.

El grupo de edad en el que se dieron más partes o registros fue el de mujeres de 30 a 34 años; sin embargo, hay otros grupos de edad donde la incidencia de atención sanitaria por violencia es más o igual de elevada que en éste: la máxima corresponde a las mujeres de entre 25 y 29 años de edad, con una tasa del 2%. En el grupo de 20 a 24 años la tasa es la misma que en el de 30 a 34: la tasa también es alta: 1,8%. Entre las adolescentes de 14 a 19 años la tasa fue de 1,1 por mil, una cifra superior a la media de todas las mujeres, e incluso a la de mujeres de 50 o más años.

En cuanto a la relación de las mujeres con la persona agresora, en el 62,8% de los partes/registros, el causante era el compañero íntimo de la mujer (marido o pareja), y el 21,2% el excompañero (exmarido o expareja). Respecto a las Áreas Sanitarias de Asturias, el Área VIII (correspondiente a la comarca del Nalón) sigue teniendo la tasa de partes más alta de todas: 1,3%; le sigue el Área de Avilés, con 1,2%. No obstante, ambas reducen la tasa de incidencia respecto al pasado año.

En cuanto al Servicio Telefónico de Atención y Protección para Víctimas de Violencia de Género (ATENPRO), el número de atenciones registradas en este sistema en Asturias se mantiene dentro de unos límites estables entre las 400 y 500 llamadas desde 2010, tras un constante aumento en el periodo 2006-2009. En 2016 se hicieron 442 llamadas en Asturias.

Por último, en 2016 hubo 2 muertes de mujeres por violencia de género. En total, desde 2005, las muertes han sido 22.

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

En términos generales, en Asturias hay más mujeres que hombres que declaren hacer uso de las TIC en 2017: 396.785 vs. 380.878 (mujeres y hombres de entre 16 y 74 años). Sin embargo, en términos relativos, las asturianas están por debajo de los hombres en todos los tipos de uso de estas tecnologías, a excepción del uso de teléfonos móviles, donde las mujeres están 0,8 puntos porcentuales por encima de los hombres, ambos en torno al 96%. En el uso de Internet de manera habitual (al menos una vez por semana en los últimos tres meses), el 75,8% de las mujeres y el 78,3% de los hombres asturianos se declaran usuarios. El tipo de uso de TIC menos común es el de comprar por Internet, y es en el que las mujeres están más alejadas de los hombres: 36,6% vs. 45,1%.

En relación al pasado año, tanto mujeres como hombres hacen más uso de las TIC en Asturias; el tipo de uso que más ha aumentado entre las mujeres es el habitual de Internet, que ha crecido un 7%.

En comparación con la media nacional, Asturias aun va ligeramente por detrás en todos los usos, excepto las mujeres en uso del móvil, y los hombres en compras por Internet. Además, las diferencias entre mujeres y hombres en estos usos son mayores en nuestra Comunidad en todos los usos menos, de nuevo, en el uso del móvil, y también en el uso esporádico (alguna vez en los últimos 3 meses) de Internet.

En cuanto a la edad, a menor edad, mayor uso de las TIC en ambos sexos. En el grupo de 16 a 24 no hay brecha de género porque el 100% de las chicas y los chicos utilizan estas tecnologías; en la población de 25 a 34, y el de 35 a 44, el uso es más frecuente entre mujeres que entre hombres, con porcentajes siempre superiores al 90%. Entre los 45 y 54 y entre los 65 y los 74 años, hacen más uso de las TIC los hombres; la máxima diferencia (máxima brecha de género) se da entre este último grupo, con 8,8 puntos porcentuales. Respecto al año anterior (2016), en todos los grupos de edad las mujeres aumentaron el uso de las nuevas tecnologías, a excepción del grupo de 25 a 34, en el que se redujo ligeramente (2,4 puntos porcentuales). El mayor avance se dio en las mujeres de 55 a 64 años, que pasaron de un 51,3% al 67,1% (casi 16 puntos porcentuales más).

En cuanto al hábitat, la mayor brecha de género se produce en los municipios de menos de 10.000 habitantes, donde el 57,4% de mujeres frente al 77,1% de hombres declaran usar las TIC (brecha de 19,7 puntos).

313C COOPERACIÓN AL DESARROLLO

1. Descripción y objetivos del programa.

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

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

2. Análisis del programa

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

Ley 4/2006, de 5 de mayo, del Principado de Asturias para Cooperación al Desarrollo.

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

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

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

Diagnóstico de situación.

La enumeración de discriminaciones de género que hace el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (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”.

Cabe recordar a ese respecto que en India, las niñas tienen cuatro veces más posibilidades de estar desnutridas que los niños. El 25% de los hombres en los países en desarrollo padecen anemia a causa de la deficiencia del hierro, mientras que la tasa es del 45% para las mujeres y más del 60% para las embarazadas. Y todas estas discriminaciones, desigualdades por razones de sexo, se deben a los prejuicios culturales en las familias y en las sociedades en general. Y también se manifiesta en la educación. Las injustas oportunidades de instrucción para las chicas conducen a su inseguridad económica: las mujeres representan los dos tercios de las personas analfabetas y los tres quintos de los pobres del planeta. Con menos oportunidades educativas y económicas que los hombres, lógicamente las mujeres tienden a padecer hambre y mayores deficiencias en la nutrición. Se habla por ello de “feminización de la pobreza”.

Continúa produciéndose un intenso tráfico de mujeres y niñas en muchos países..., entre una cuarta parte y la mitad de las mujeres del mundo sufren agresiones de su pareja y siguen ocurriendo violaciones de mujeres y niñas o los “crímenes de honor”. 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.

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 más de 750 millones de mujeres y niñas que están vivas hoy en día se casaron antes de cumplir los 18 años.

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.

La representación de las mujeres en la política dista de ser una realidad: en 2017, sólo el 23,4 por ciento de los miembros de parlamentos nacionales son mujeres, si bien el 39 por ciento de los países de todo el mundo ha utilizado algún tipo de sistema de cuotas para aumentar.

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. Tender de forma consensuada, planificada, progresiva y coherente, a una concentración geográfica de las intervenciones llevadas a cabo por la Agencia Asturiana de Cooperación al Desarrollo.
4. Desarrollar un modelo de intervención en el ámbito de la acción humanitaria que contribuya a salvar y proteger vidas, atender necesidades básicas e inmediatas de las poblaciones afectadas por desastres y conflictos y promover sus derechos, desde una perspectiva de reducción de la vulnerabilidad y fortalecimiento de capacidades, con incorporación del enfoque de género.
5. Hacer partícipe al conjunto de la sociedad asturiana de la problemática del empobrecimiento y del subdesarrollo, sus causas y de los medios que están a su alcance para combatirlas. Igualmente en lo que se refiere a las situaciones de sufrimiento humano causadas por conflictos bélicos, desastres naturales o a contextos de violación sistemática de los derechos humanos, con especial consideración a la situación de las mujeres y las niñas por ser éstas quienes ven vulnerados sus derechos sólo por el hecho de ser mujeres.
6. Fortalecer institucionalmente los agentes prioritarios de la cooperación asturiana, favoreciendo la formación de recursos humanos especializados, la dotación de recursos materiales y financieros e incentivando de forma creciente el trabajo en red.
7. Potenciar la evaluación como herramienta que favorece la transparencia y contribuye al aprendizaje por parte de todos los actores de la cooperación, en un compromiso constante por la mejora de la calidad de las intervenciones, incorporando el enfoque de derechos y el enfoque de género en el ciclo de los proyectos financiados.

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

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

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

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

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

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 (IAJ), órgano desconcentrado de la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud. Para realizar esta labor cuenta con la colaboración y participación de otros departamentos de la Administración del Principado de Asturias, del Estado, Corporaciones Locales, asociaciones y entidades Juveniles canalizadas a través del Consejo de la Juventud del Principado de Asturias como órgano de representación.

2. Análisis del programa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Diagnóstico de situación.

La población juvenil entre 16 y 29 años representa el 11,07% de la población total de Asturias, con una ligera mayoría de varones sobre mujeres, que representan el 49,16%.

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 los jurados y órganos colegiados.
- Continuar con la realización de acciones que promuevan marcos igualitarios de carácter genérico en normas y convocatorias.
- Promover entre las administraciones, instituciones y asociaciones actividades dirigidas a propiciar la igualdad de género: convenios, acuerdos, reuniones, jornadas, así como actividades de investigación y estudios.
- Facilitar la participación igualitaria de los y las jóvenes en los planes y programas y en la obtención de bienes y servicios.
- Priorizar, en su caso, un criterio de paridad entre jóvenes en los distintos programas desarrollados o promovidos desde el Instituto Asturiano de la Juventud.

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

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

La previsión de participación por sexos en las actuaciones y programas del IAJ programadas para 2018, dirigidas de manera específica a la población juvenil es la siguiente:

Población usuaria (16-29 años)	Totales	% por sexo
Varones	58.664	50,84%
Mujeres	56.732	49,16%

Se prevé reforzar la participación paritaria de mujeres y hombres en todas las actividades, con especial hincapié en la incorporación de la perspectiva de género en los estudios e informes que se desarrollen y en el análisis y la planificación de actuaciones a través del Observatorio creado a tal fin para mantener o mejorar el impacto, que ya

está siendo positivo, para el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres jóvenes a través de este programa.

323B PROMOCIÓN DE LA MUJER. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. Descripción y objetivos del programa

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

El Instituto Asturiano de la Mujer (IAM) es el órgano al que corresponde 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 64 de la Ley del Principado de Asturias 2/2011, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y 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. Todas las medidas y las acciones se dirigen a las áreas y colectivos señalados en la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, así como las normas que la desarrollan.

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

Los objetivos específicos de este programa presupuestario se vinculan directamente con los establecidos en el II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias 2016-2019 (PEIPA); y las actividades que está previsto desarrollar con cargo al mismo, durante 2018, están dirigidas al logro de varios de los objetivos establecidos en él. En lo referente a la violencia de género se vinculan también con el Pacto social contra la violencia sobre las mujeres del Principado de Asturias. De igual forma se vinculan al desarrollo del recientemente aprobado Plan demográfico.

El programa se gestiona por el Servicio del Instituto Asturiano de la Mujer, perteneciente a la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud, de la Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana. Este servicio coordina así mismo las actuaciones de las unidades de igualdad de los organismos y consejerías de Principado de Asturias.

2. Análisis del programa

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

- Pacto europeo por la igualdad de género (2011-2020).
- El artículo 9.2 y 14 de la Constitución.
- Ley orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM)
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género.
- II PEIPA 2016-2019
- Pacto social contra la violencia sobre las mujeres del Principado de Asturias
- Plan demográfico del Principado de Asturias 2017-2027.
- Estrategia contra la brecha salarial
- Resolución de 15 de junio de 2017, 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 2018.

Diagnóstico de situación.

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 en ámbitos tan variados como el empleo, en la representación del liderazgo, la educación, la salud, la participación política, el uso de las nuevas tecnologías, y tiene su máxima expresión en la violencia de género. Se observa sobre todo la dificultad por erradicar la brecha salarial y la desigual distribución de las responsabilidades familiares y domésticas.

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, víctimas de la pobreza y exclusión social, mujeres inmigrantes, y discriminación de la población gitana.

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

En cuanto a la violencia de género, el IAM promueve y coordina las actuaciones en la atención a mujeres víctimas, colaborando además con los recursos especializados autonómicos o municipales, con la finalidad de facilitar el acceso de las mujeres a los mismos. Así el pasado año fueron atendidas en los centros asesores de la mujer 2.180 mujeres por esta problemática. Por otro lado, en la red de casas de acogida del Principado de Asturias ingresaron un total de 444 personas entre mujeres y menores a su cargo.

Así pues, a pesar de los avances considerables que se han producido en los últimos años, los roles de género persisten, 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 2018, se establecen actuaciones tanto de carácter transversal como específicas que contribuyen al desarrollo y 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.

Actuaciones transversales:

1. Seguimiento del II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Principado de Asturias.
2. Promocionar la igualdad de género y sensibilizar a la ciudadanía para una sociedad igualitaria
3. Reforzar la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las actuaciones y en todas las fases de intervención de los centros gestores.
4. Procurar atender al principio de presencia equilibrada en los órganos colegiados.
5. Continuar en el objetivo de desagregación de los datos estadísticos por sexo.
6. Incluir indicadores de evaluación y seguimiento de los programas desde una perspectiva de género.
7. Elaborar estudios de impacto de género para todas las disposiciones generales.
8. Colaborar con otras Administraciones Públicas en la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, en especial en sus actuaciones de planificación.
9. Difundir estadísticas desagregadas por sexo en los distintos ámbitos administrativos visibilizando las brechas de género.
10. Consolidar la formación del personal de la Administración del Principado de Asturias en materia de igualdad.
11. Fomentar el uso del lenguaje inclusivo en la documentación administrativa.

Actuaciones específicas:

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

EJE 1.**OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.**

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

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

Medida 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, de 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 del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud.

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 5. Composición equilibrada en la designación de miembros de comisiones de Valoración y jurados del programa Cultura Aquí.

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

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

EJE 2

OBJETIVO ESTRATEGICO 1.

Medida 2. Desarrollo de la Estrategia contra la brecha salarial del Principado de Asturias.

Medida 3. Asesoramiento a PYMES y corporaciones locales en planes y medidas de igualdad en la empresa.

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

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

Medida 4. Creación en el edificio de la Escuela de emprendedoras y empresarias de Asturias espacios de *coworking* y *networking* empresarial.

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

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

Medida 7. Potenciación de la profesionalización y dignificación de los empleos asociados a labores tradicionalmente femeninas, apoyando a empresas y trabajadoras de estos sectores con formación e

información, campañas de sensibilización, trabajo con sindicatos y empresas para garantizar unos convenios justos, etc.

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

OBJETIVO ESTRATEGICO 2.3

Medida 1. Apuesta por la Escuela de emprendedoras y empresarias de Asturias.

OBJETIVO ESTRATEGICO 3.

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

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

OBJETIVO ESTRATEGICO 4.

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

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

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

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

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

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

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

EJE 3

OBJETIVO ESTRATEGICO 1.

Medida 2. Impulso y mejora de la coordinación entre las Consejerías de Salud, Servicios y Derechos Sociales e Instituto Asturiano de la Mujer en el desarrollo del proyecto de atención a las personas cuidadoras y fomentar la corresponsabilidad familiar y social.

EJE 4

OBJETIVO ESTRATEGICO 1. 1

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

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

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

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

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

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

Medida 8. Difusión del Pacto social contra la violencia sobre las mujeres del Principado de Asturias y búsqueda de nuevas adhesiones al mismo.

Medida 9. Difusión de la Guía para profesionales de recursos en materia de violencia de género del Principado de Asturias.

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

OBJETIVO ESTRATEGICO 1. 2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

OBJETIVO ESTRATEGICO 1. 3

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

Medida 2. Impulso de un protocolo específico contra la violencia machista y a favor de la igualdad en la 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 11. Elaboración de un Protocolo de actuación interinstitucional en caso de asesinato de mujeres por violencia de género.

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

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

OBJETIVO ESTRATEGICO 3

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

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

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

Medida 4. Intercambio de buenas prácticas con otras comunidades autónomas.

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

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

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

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

OBJETIVO ESTRATEGICO 4

Medida 1. Control, seguimiento y evaluación del Pacto social contra la violencia sobre las mujeres del Principado de Asturias.

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

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

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

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

Medida 6. Elaboración de estudios sociológicos propios por parte de la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud.

Medida 7. Colaboración con 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.

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

Positivo. Las acciones que se desarrollen en el ejercicio 2018, al amparo del programa presupuestario 323B contribuirán a la consecución de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres. El presupuesto del IAM busca que todas sus actividades, y por tanto los recursos destinados a ellas, sean coherentes con la política de igualdad de género y de promoción de la mujer seguida por el Gobierno del Principado de Asturias.

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 y en el Plan estratégico; debiendo destacarse el gasto en igualdad de oportunidades que respectivamente se identifica en torno a las actividades destinadas a cuatro grandes objetivos: la erradicación de la violencia de género, la promoción del empleo femenino y la Estrategia contra la brecha salarial del Principado de Asturias, el favorecimiento de la conciliación y la corresponsabilidad con el incremento de las aulas de 0-3 y las acciones dirigidas a colectivos especialmente desfavorecidos.

121C SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

1. Descripción y objetivos del programa

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

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

Objetivos

1. Formación del personal
 - Impartir 40 horas de formación a cada uno de los empleados públicos con derecho a Formación del IAAP.
 - Formación específica dirigida a la adquisición de la capacitación para el desempeño de determinados puestos de trabajo.
2. Oposiciones y pruebas selectivas
 - Ejecutar los procesos selectivos ya convocados y continuar con el desarrollo de los procesos selectivos ya iniciados.
 - Estudiar y proponer para su aprobación y publicación las bases de convocatoria de los procesos selectivos que se deriven de la Oferta de Empleo Público (OEP) 2018 y dar inicio a estos procesos.
3. Investigación

- Llevar a cabo por medios propios o en colaboración con otras entidades proyectos de investigación sobre la Administración Pública que propicien la mejora de los Servicios Públicos a la sociedad asturiana.

El contenido del programa se ajusta a las previsiones del II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias 2016-2019

2. Análisis del programa

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

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

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

Art 3. Transversalidad

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

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

1. Los poderes públicos asturianos utilizarán un lenguaje no sexista y lo fomentarán en la totalidad de las relaciones sociales, artísticas y culturales.

2. Asimismo, la comunicación institucional utilizará un lenguaje no sexista y velará por la transmisión de una imagen no estereotipada, igualitaria y plural de mujeres y hombres.

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

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

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e introducir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e incluir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulte generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que se dispone de modo que se puedan conocer las diversas situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

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

Art 8. Composición equilibrada de los órganos directivos y colegiados

1. Se atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de altos cargos de la Administración del Principado de Asturias y sus organismos públicos, considerados en su conjunto.

2. Igualmente la Administración del Principado de Asturias procurará respetar el principio de presencia equilibrada en la composición de sus órganos colegiados, así como en la modificación o renovación de los mismos. Se excluirán del cómputo aquellas personas que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen.

3. A efectos de lo establecido en el apartado anterior, cada organización, institución o entidad a la que corresponda la designación o propuesta procurará que esta responda al principio de representación equilibrada.

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

1. La Administración del Principado de Asturias, dentro de su ámbito de competencias, habrá de promover la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en todos sus ámbitos de actuación y, particularmente, respecto de sus empleados y empleadas públicas.

2. En cumplimiento de lo establecido en el apartado anterior la Administración del Principado de Asturias deberá:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad de su personal, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas de prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Establecer medidas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

2. El Programa 121C debe cumplir las siguientes obligaciones, de acuerdo al II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias 2016-2019

Eje 1. Transformación social. Visibilizar, sensibilizar, formar para una sociedad igualitaria.

E1.OE2¹. Asegurar la implantación de la perspectiva de género en la Administración del Principado de Asturias.

¹ Eje 1 Objetivo Estratégico 2

M4.E1.OE2 Fomentar y reforzar los conocimientos en materia de género de las personas responsables de igualdad de cada una de la consejerías de la administración autonómica, especialmente sobre el diseño de indicadores de género.

M5.E1.OE2. Mejorar el uso del lenguaje e imágenes inclusivas desde la administración autonómica y la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de comunicación.

M11.E1.OE2. Presencia equilibrada en los órganos de decisión y participación social de la Administración del Principado de Asturias.

M12.E1.OE2. Acciones de sensibilización sobre corresponsabilidad al personal laboral y funcionario del Principado de Asturias con participación de la representación sindical.

M13.E1.OE2². Incluir en los planes de formación de la administración autonómica, cursos sobre la aplicación de la transversalidad de género, así como actuaciones de capacitación del personal sobre la incorporación de la perspectiva de género en las tareas diarias.

M20.E1.OE2. Desarrollo del perfil directivo de las mujeres en la Administración Pública a través de dos actividades formativas: "Mujeres directivas: competencias para el éxito" y una jornada "Logros de mujeres en la Administración".

M21.E1.OE2. Visibilización de los diferentes niveles de compromiso laboral de mujeres y hombres a través de una actividad formativa sobre el compromiso laboral de mujeres y hombres en la Administración Pública y evaluación de la transferencia de aprendizajes.

Eje 4. Violencia sobre las mujeres. Lucha contra la violencia ejercida por el mero hecho de ser mujer.

E4.OE1. Sensibilizar y prevenir en la ciudadanía e instituciones contra la violencia sobre las mujeres

E4.OE1.2.³ Formar y sensibilizar a los profesionales y personal de la administración del Principado de Asturias.

M2.E4.OE1.2 Formación al personal de la administración en materia de violencia machista e igualdad a través del IAAP.

M9.E4.OE1.2 Inclusión de contenidos referentes a igualdad y violencia machista en el acceso a la función pública.

Diagnóstico de situación

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

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

Se han incluido en los planes de formación que desarrolla el IAAP, cursos sobre la aplicación de la transversalidad de género, así como actuaciones de capacitación del personal sobre la incorporación de la perspectiva de género en las tareas diarias. Desde el Servicio de Formación se desarrollaron en el primer semestre de **2017** un total de 16 acciones formativas y 6 Certificados de Equivalencia.

En el programa de formación transversal, en igualdad de género, se realizaron 4 cursos presenciales y 6 certificados de equivalencia.

En el programa de formación por sectores de actividad (formación específica) se realizaron 12 actividades formativas en competencias relacionadas con la gestión estratégica de políticas de Igualdad y de intervención y

² Medida 13 Eje 1 Objetivo Estratégico 2

³ Eje 1 Objetivo Estratégico 1 (este Objetivo tiene varios apartados a IAAP le corresponde el 2)

evaluación de situaciones de maltrato a las mujeres (Instituto Asturiano de la Mujer (IAM), administración local, Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA), urbanismo, servicios y derechos sociales y personal de la administración de justicia) y tiene planificadas 5 para el segundo semestre (IAM, Instituto Asturiano de la Juventud, SESPA y personal de la consejería de Servicios y derechos Sociales).

En estas acciones formativas participaron 456 personas.

Los porcentajes de alumnado del IAAP según la variable sexo (19 de julio de 2017) son: 47% mujeres, 17% hombres y en el 36% del alumnado no está definida la variable en la base de datos. Este porcentaje se ha incrementado más del 50% respecto a 2016, cuando 21% del alumnado tenía sin identificar la variable.

La selección de docentes por el Servicio de Formación en 2017 es equilibrada respecto al sexo: 41% son docentes mujeres, 34% docentes hombres y 25% no tiene definida la variable.

Al no tener definida la variable sexo en el 36% del alumnado y el 25% de profesorado no es posible identificar la brecha de género entre el porcentaje de alumnado mujer y el porcentaje de docentes mujeres.

El Servicio de Selección, en la designación de tribunales en el primer semestre de 2017 incluyó mujeres en el 100% de los mismos. No se ha podido garantizar la composición paritaria de todos los tribunales.

Se ha fomentado la participación de la persona responsable de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Hacienda y Sector Público en las actividades formativas propuestas por el IAM para el desarrollo de sus competencias en materia de diseño de indicadores de género.

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

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

Se han realizado acciones formativas de sensibilización, mediante la acción formativa *Estrategias para la conciliar la vida laboral y familiar*, en la que se abordó el tema de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres desde la perspectiva de la conciliación laboral y familiar.

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

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

Si bien todas las herramientas de evaluación desarrolladas durante 2017 incluyen la variable sexo, no ha sido posible disponer de un análisis de brechas de género debido a la falta de accesibilidad al dato de hombres y mujeres por actividad formativa en "GESFOR".

Actuaciones previstas

- Incluir el contador sexo por acción formativa en GESFOR y facilitar su accesibilidad.
- Continuar el programa de alfabetización digital para todas las empleadas con el objetivo de facilitar la conciliación laboral, personal y familiar, con metodologías de aprendizaje guiado en el lugar de trabajo. Se ha elaborado un registro digital para entrenadores y entrenadoras digitales en el que el personal interesado podrá incluirse para desarrollar estas actividades en los centro de trabajo.

- Continuar el dominio de desarrollo emocional, que promueve la solución pacífica de los conflictos en actividades administrativas desarrolladas principalmente por mujeres, que repercute en su salud laboral y en la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.
- Continuar la inclusión en los planes de formación que desarrolla el IAAP de cursos sobre la aplicación de la transversalidad de género, así como actuaciones de capacitación del personal sobre la incorporación de la perspectiva de género en las tareas diarias.
- Desarrollar el perfil directivo de las mujeres en la Administración Pública, para lo que se realizarán las siguientes acciones formativas en 2018: “Mujeres directivas: competencias para el éxito” y la jornada “Logros de mujeres en la Administración”
- Visibilizar los diferentes niveles de compromiso laboral de mujeres y hombres, para lo que se realizarán la acción formativa: “Compromiso laboral de mujeres y hombres en la Administración Pública”.
- Continuar la formación en igualdad y prevención de la violencia de género del personal de la Administración del Principado, en aquellos departamentos cuyas competencias incidan en la calidad de vida y desarrollo personal y profesional de las mujeres asturianas, impulsando planes de formación específica consensuados con los mismos.

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

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

Incrementar el número de trabajadores y trabajadoras que se forman en Igualdad y prevención de la violencia de género, lo cual influirá en la calidad de vida y desarrollo personal y profesional de las mujeres asturianas que accedan a los servicios públicos de bienestar social y derechos sociales, empleo, urbanismo, sanidad, juventud y administración de justicia.

Con el diseño de indicadores de género se pretende hacer visible el efecto de las políticas públicas sobre la vida de las mujeres y los hombres.

Por último al disponer de datos desagregados por sexo derivados de la evaluación se podrán identificar las brechas de género y diseñar acciones para disminuirlas. Es necesario revisar la procedencia de la diferencia del porcentaje de alumnado que no tiene identificada la variable sexo en las bases de datos y realizar los cambios necesarios para que disminuya el porcentaje.

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

521A TELECOMUNICACIONES Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

1. Descripción y objetivos del programa.

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

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.

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

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

Es necesario, por tanto, 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.

A la Dirección General de Industria y Telecomunicaciones de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo le compete promover el uso de las nuevas tecnologías y la implantación y desarrollo de la sociedad de la información, 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 favor de las corporaciones locales con menos de 20.000 habitantes, cuyo fin es el apoyo a los Servicios de Dinamización Tecnológica Local extendidos a lo largo del territorio de nuestra Comunidad Autónoma.

Los Servicios de Dinamización Tecnológica Local permiten que se desarrollen políticas y actuaciones de apoyo a la implantación de la Administración electrónica, de innovación tecnológica, así como de modernización de las infraestructuras tecnológicas de los ayuntamientos.

En Asturias en el uso de las TIC apenas se aprecie 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

Un objetivo de la actuación prevista es introducir 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

2. 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.

Algunas de 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.

Diferentes consejerías han utilizado 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.

322L FOMENTO DEL AUTOEMPLEO Y LA ECONOMÍA SOCIAL

1. Descripción y objetivos del programa

La Dirección General de Innovación y Emprendimiento de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo asume, entre otras competencias, el diseño, la planificación y la ejecución de los programas de promoción, impulso y apoyo del autoempleo (Decreto 64/2015, de 13 de agosto, por el que se establece la Estructura Orgánica básica de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, modificado por Decreto 27/2016, de 1 de junio y Decreto 15/2017, de 22 de marzo).

En el diseño y ejecución de sus acciones, especialmente las vinculadas al desarrollo del **II Plan Estratégico de Igualdad para el Principado de Asturias (PEIPA)**, se incorpora la perspectiva de género y la transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades, 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. El PEIPA, establece los objetivos generales y las áreas de actuación de las políticas activas de igualdad en toda la acción pública de la Administración autonómica del Principado de Asturias bajo los principios de transversalidad y cooperación.

El **Acuerdo para la Competitividad Económica y la Sostenibilidad Social 2016-2019**, como instrumento de concertación social para este periodo, orienta las políticas activas de empleo hacia los colectivos más desfavorecidos con mención especial a las mujeres víctimas de violencia de género facilitando su inserción laboral, así como la de las mujeres en general.

2. Análisis del programa

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

La **ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género**, tiene por objeto establecer un conjunto de medidas que contribuyan a garantizar la efectiva igualdad de derechos, trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a promover la presencia equilibrada de unas y otros en los ámbitos público y privado del Principado de Asturias.

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

El artículo 31, sobre políticas activas de empleo para la igualdad de oportunidades, en su punto 1, señala que las administraciones públicas asturianas, en el marco de sus respectivas competencias, integrarán la perspectiva de

género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo, incluyendo y adoptando para tal fin las medidas y actuaciones necesarias.

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

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

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

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

El II Plan Estratégico de igualdad de oportunidades del Principado de Asturias 2016-2019 contempla en el Eje 2.OE2.3, las siguientes medidas:

M1.E2.OE2.3 Apuesta por la Escuela de emprendedoras y empresarias de Asturias a través de la Fundación para el Fomento de la Economía Social (FFES).

M2.E2.OE2.3 Mejora mínima del 27% en las ayudas a las cooperativas y sociedades laborales por la incorporación, con carácter indefinido, como socios/as trabajadores/aso de trabajo de desempleados/as y de trabajadores con contrato de trabajo de carácter temporal en la misma cooperativa o sociedad laboral en la que se integran como socios/as cuando se trate de mujeres

M4.E2.OE2.3 Ayuda de 2.500 euros en caso de maternidad para el apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras autónomas.

Diagnóstico de la situación

En Asturias, el 40,9 % de las personas afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) son mujeres y el 59,1 % varones, mientras que en el ámbito nacional la diferencia porcentual es más acentuada ya que las mujeres representan el 35,4 % mientras que los varones suponen el 64,6 %. (Fuente: "Trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la Seguridad Social. Informe de perfiles CCAA" de 30/06/2017 de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Afiliados al RETA a 30 de junio de 2017 por sexo

	ASTURIAS	%	ESPAÑA	%
Hombres	44.810	59,1 %	2.104.284	64,6 %
Mujeres	31.010	40,9 %	1.152.061	35,4 %
TOTAL	75.820		3.256.345	

Actividades previstas

Durante 2018, están previstas las siguientes actuaciones:

1.- Convocatoria de subvenciones para apoyar a trabajadoras autónomas que inicien baja por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo en el período 1 de abril de 2017 a 31 de marzo de 2018. El objeto será la concesión de ayudas (2.500 € máximo) a aquellas trabajadoras autónomas del Principado de Asturias que, por motivos de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, precisen realizar la contratación de una persona que les permita disfrutar de permisos por las citadas causas (bases reguladoras aprobadas por Resolución de 18 de julio de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, BOPA de 24 de julio de 2013).

2.- Ayudas a cooperativas y sociedades laborales por la incorporación de socios de trabajo o socios trabajadores. Estas ayudas tienen por objeto fomentar el empleo en el ámbito territorial del Principado de Asturias, mediante la incorporación, con carácter indefinido, como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, de desempleados y de trabajadores con contrato de trabajo de carácter temporal en la misma cooperativa o sociedad laboral en la que se integran como socios. Se subvencionarían las incorporaciones que se produzcan entre 1 de agosto de 2017 y 31 de julio de 2018 (bases reguladoras aprobadas por Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, BOPA de 28 de septiembre de 2013). La cuantía de la ayuda asciende a 5.500 euros por cada socio que se incorpore a jornada completa. Si la persona incorporada es mujer la cuantía de la subvención es de 7.000 euros.

3.- Ayudas para el fomento del empleo autónomo durante el primer año de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (tarifa mixta). Estas subvenciones tienen por objeto favorecer en el Principado de Asturias, la creación de empleo promocionando la incorporación de personas al Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) y su permanencia durante el periodo de 12 meses consecutivos, a contar desde la fecha de efectos del alta en dicho régimen (bases reguladoras aprobadas por Resolución de 31 de mayo de 2017, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, BOPA de 5 de junio de 2017). La cuantía de la subvención asciende a un máximo de 600,00 euros para cada beneficiario.

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto de género

Respecto a la convocatoria que incentiva las bajas maternas (biológicas, preadoptivas o por acogimiento), durante el ejercicio 2017, se han apoyado la práctica totalidad de las solicitudes formuladas; a tal efecto ha sido necesario incluso ampliar el crédito inicialmente disponible. Se constata por ello un interés y aceptación de la medida muy notable, lo que resulta comprobable por los siguientes indicadores: escasa dificultad de tramitación (bajo nivel de consultas), impacto nulo de errores de apreciación o tramitación, reducido número de recursos e inexistencia de litigiosidad judicial.

En relación a las ayudas por incorporación de socios, se hace una valoración positiva similar al caso anterior. Esta medida está consolidada en su contexto de intervención, como acredita, por un lado, el agotamiento del crédito disponible y, por otro lado, el nivel de solicitudes del presente ejercicio 2017 que, en total, se saldó con 83 incorporaciones subvencionadas, de las cuales 36 beneficiaron a mujeres.

Respecto a la línea Tarifa Mixta, se ha puesto en funcionamiento durante 2017, operando como sucesora de las ayudas del Ticket del Autónomo de pasados ejercicios. Esta nueva línea se mantiene para el ejercicio 2018, considerando que en 2017 ha facilitado la incorporación al RETA de 649 mujeres, frente a las 50 mujeres que la medida sustituida había incorporado al RETA en su último año de convocatoria 2016. Estos resultados podrían ser

mejorables, toda vez que su tardía convocatoria (julio 2017) podría anticiparse en 2018 al descontar la elaboración de bases reguladoras.

De todo lo expuesto se prevé que el programa analizado garantiza recursos financieros para el desarrollo económico de las mujeres y tendrá un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género previstas en el II PEIPA.

421B FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO

1. Descripción y objetivos del programa

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

Las actuaciones desarrolladas en el marco del Plan regional de formación permanente del profesorado tienen como objetivo responder tanto a las necesidades de formación surgidas de la aplicación de las líneas de trabajo impulsadas por la propia Consejería de Educación y Cultura y para dar respuesta a los objetivos estables de la educación asturiana, como a las necesidades detectadas a través de los procesos de análisis y diagnóstico puestos en marcha desde los Centros del Profesorado y de Recursos.

Objetivos:

1. Promover el liderazgo de los equipos directivos y la actualización de sus competencias.
2. Fomentar de la competencia comunicativa en diferentes lenguas a través de las alfabetizaciones múltiples, tomando como referencia las bibliotecas escolares.
3. Promover la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la atención a la diversidad, en la igualdad entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad, respetando las diferencias.
4. Adecuar los conocimientos y metodologías a la evolución de las ciencias y de las didácticas específicas, así como la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación.
5. Fomentar la actualización científica y didáctica del profesorado de Formación Profesional.
6. Desarrollar los hábitos de salud y consumo responsable.
7. Impulsar el uso de un lenguaje inclusivo en los desarrollos normativos de cualquier rango, publicaciones, informes y documentación administrativa.
8. Continuar impulsando la igualdad de género en el sistema educativo asturiano. Para ello se aplicarán las medidas específicas recogidas en el II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias (PEIPA) vigente tras su aprobación el 26 de octubre de 2016.

2. Análisis del programa

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

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

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 4, 6).
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación modificada por Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (Art. 1, 2 y 17).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Art. 14, 15, 20, 23, 24 y 25).
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género (Art. 3, 4, 5, 7, 14, 15 y 16).
- Pacto europeo por la igualdad de género (2011 - 2020)
- IV Conferencia mundial de mujeres (Pekín 1995)
- Recomendación CM/Rec (2007)17 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre las Normas y los Mecanismos de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (Art. 23).
- Pacto social contra la violencia sobre las mujeres del Principado de Asturias (2016 – 2019).
- II Plan estratégico de igualdad del Principado de Asturias 2016-2019 (PEIPA).
- Orden de la Consejería de Hacienda de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuestos del Principado de Asturias para el año 2018.

Diagnóstico de situación

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

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

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

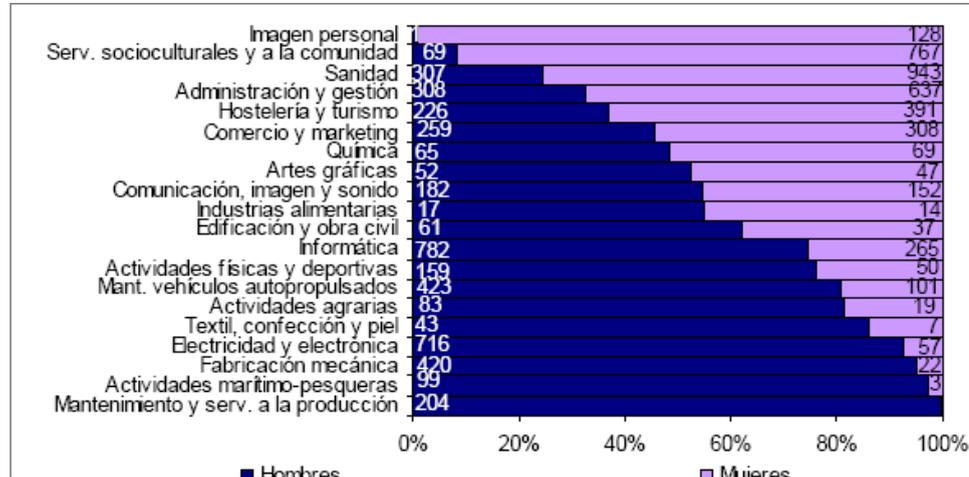
Este sexismo, que como comentábamos puede resultar inapreciable, es mucho más habitual de lo deseable, y se transmite de muchas formas: lenguaje, tipo de discurso, libros de texto, etc. Por ello, resulta necesario que desde los centros educativos se ofrezcan modelos que contradigan los sesgos con los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

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

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

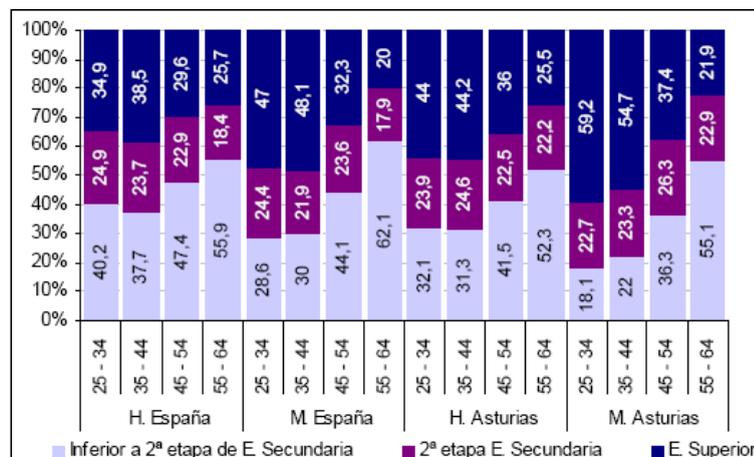
Las mayores diferencias en educación se siguen observando en las especialidades elegidas por cada sexo a partir de la 2ª etapa de Secundaria. Así, en el curso 2013-2014 la presencia femenina en las escuelas técnicas de la universidad de Oviedo aun no alcanzaba el 30% del alumnado. En los ciclos formativos de formación profesional estos sesgos son aún más pronunciados, existiendo familias muy feminizadas (Imagen Personal, Serv. Socioculturales y Sanidad) y otras muy masculinizadas (Mantenimiento, Actividades marítimo-pesqueras, Fabricación mecánica, Electricidad y electrónica y otras)

Alumnado de cada familia profesional de los Ciclos Formativos de Grado Medio en Asturias.
 Datos desagregados sexos, totales y porcentajes. Curso 2013-2014.



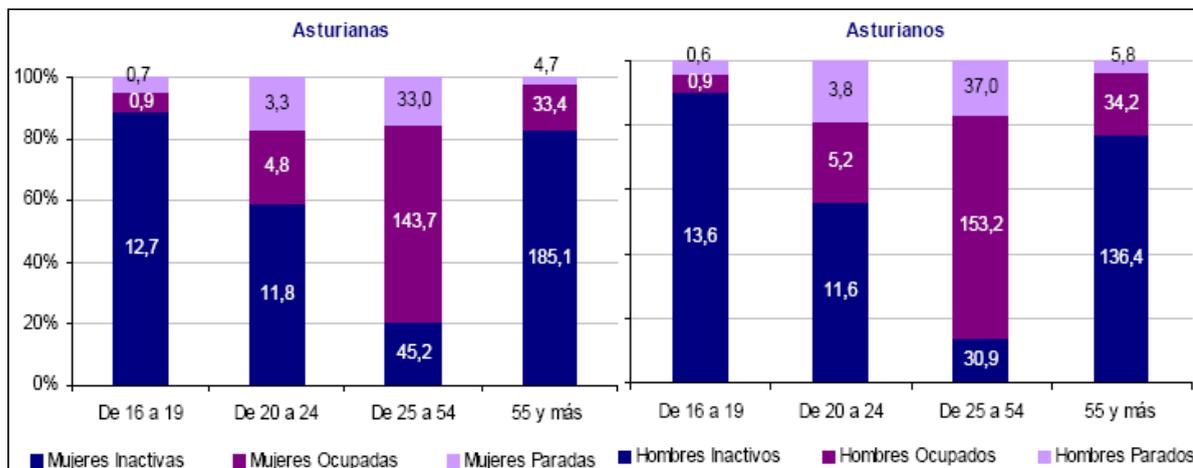
Fuente: Situación de mujeres y hombre en Asturias 2016; Instituto Asturiano de la Mujer; SADEI.

Nivel de formación de la población (%), Asturias y España, 2015. Datos desagregados por sexos.



Fuente: Situación de mujeres y hombre en Asturias 2016; Instituto Asturiano de la Mujer; SADEI

Por edades, entre los 25 y 44 años, la proporción de personas con educación superior es mayor en las mujeres que en los hombres; así, las asturianas de entre 25 y 34 años presentan el máximo porcentaje (59,2%), superando con creces el porcentaje a escala nacional (47%). A partir de los 45 años no se aprecia el mismo patrón, si bien se advierte una curiosidad: el nivel formativo de las asturianas de entre 45 y 54 años es similar al de los varones, e incluso al de estos a medida que la edad aumenta. En todo caso cabe señalar que los porcentajes de mujeres con titulación superior o bachillerato son más elevados en Asturias que en España en todos los grupos de edad.

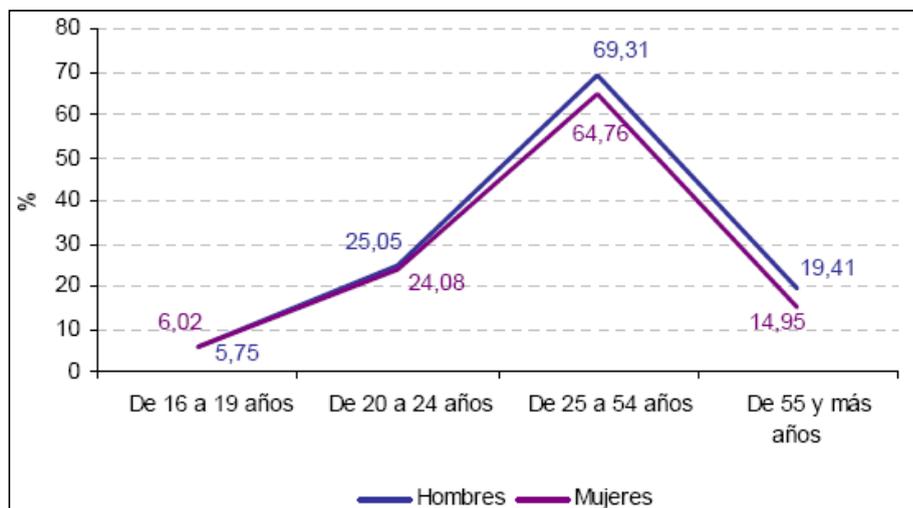


Población en Asturias según su situación laboral, por sexo y grupos de edad (%). Año 2015.

Fuente: Situación de mujeres y hombre en Asturias 2016; Instituto Asturiano de la Mujer; SADEI

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

Tasa de empleo por sexo y grupos de edad (%). Asturias, 2015



Fuente: Situación de mujeres y hombre en Asturias 2016; Instituto Asturiano de la Mujer; SADEI

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

En 2015 en Asturias dicha tasa alcanzó el 39,11% en las mujeres y el 46,07% en los hombres. Es decir, la brecha de género en este indicador se mantiene en 7 puntos. Por grupos de edad, observamos que las diferencias entre sexos aumentan con la edad: las mayores diferencias entre las tasas de empleo de mujeres y hombres se dan en edades en las que es necesario conciliar vida laboral y familiar; quizás el hecho de que las mujeres de edad avanzada presentan menor formación académica que los hombres sea una de las causas que ayude a comprender este desfase.

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

Actuaciones previstas

1. Diseño, gestión y difusión de actividades incluidas en el Plan Regional de Formación Permanente del Profesorado del ejercicio correspondiente.
2. Recogida de información desagregando datos según la variable sexo, además, se incluirán indicadores de género para analizar la realidad existente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. Procurar alcanzar el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de órganos colegiados, así como en la modificación o renovación de los mismos. De este cómputo quedarán excluidas aquellas personas que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen.
4. Ampliación de la oferta formativa en zona rural, incluyendo ciclos formativos con alta salida profesional fomentando la formación de las mujeres de la zona rural.
5. Análisis del número y perfil de mujeres creadoras y promotoras de actividades creativas, y comparación con la presencia de hombres creadores y promotores de actividades creativas. Identificación de propuestas de mejora y planificación de las mismas.
6. Difundir la actividad artística en relación con la igualdad de oportunidades y contra la violencia de género.
7. Promover acciones de educación para el desarrollo, orientadas a una transformación social hacia la equidad de género.
8. Establecimiento de indicadores en la supervisión de los Planes de Acción Tutorial y en los Planes de Orientación Académica y Profesional de los centros educativos para valorar las actividades diseñadas para potenciar las relaciones del alumnado sin estereotipos.

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

A partir de las desigualdades detectadas y analizando el contenido de este programa presupuestario, se puede afirmar que el *Programa 421B FORMACIÓN DEL PROFESORADO* prevé un **impacto positivo** en base a los siguientes aspectos:

1. Para elaborar la memoria de objetivos de este programa presupuestario se ha tenido en cuenta, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, el uso de un lenguaje inclusivo que recoge la

presencia de las mujeres, contribuyendo así a transmitir una imagen no estereotipada e igualitaria de mujeres y hombres.

2. Igualmente 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 motivos 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, el Programa presupuestario promueve la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a partir de las siguientes acciones y objetivos:

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

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

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

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

e) *Procurando alcanzar el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de órganos colegiados, así como en la modificación o renovación de los mismos. De este cómputo quedarán excluidas aquellas*

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

f) Prestando especial atención a la perspectiva de género a través de medidas como el análisis del número y perfil de mujeres creadoras y promotoras de actividades creativas o incluyendo ciclos formativos con alta salida profesional fomentado la formación de las mujeres de la zona rural.

422A EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

1. Descripción y objetivos del programa

A través de este programa presupuestario se atienden las necesidades y servicios en las etapas de Educación Infantil y Primaria, ofreciendo un servicio educativo de calidad e integrador del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con la colaboración de todos los sectores de la comunidad educativa, además de mantener y ampliar la actual cobertura del servicio educativo dirigido a niñas y niños del Primer Ciclo de Educación Infantil (0-3 años) garantizando, en base a los acuerdos de investidura del Gobierno, el mantenimiento de la plantilla en los niveles propios de curso 2016/2017.

Objetivos:

1. Inversión en infraestructuras, equipamiento e instalaciones en los colegios públicos de Educación Infantil y Primaria (cap.6 y 7).
2. Optimización de la dotación de personal docente de los centros de Educación Infantil y Primaria para adecuarla a las necesidades del sistema educativo y ajustarla al actual momento económico y presupuestario, garantizando en todo momento la adecuada prestación del servicio educativo. Convocatoria de procedimiento selectivo a desarrollar y finalizar en el 2018.
3. Financiación de los gastos de funcionamiento de los colegios públicos y escuelas de Educación Infantil (cap.2).
4. Control de la gestión realizada por los centros de los importes asignados en conceptos de gastos de funcionamiento y aplicación de estos gastos a la mejora del funcionamiento de los centros.
5. Gestión de las acciones derivadas de los conciertos educativos y supervisión de las unidades concertadas, en lo que se refiere a unidades concertadas de educación infantil y primaria:
 - Pago delegado de la nómina del personal docente que imparte Educación Infantil y Primaria.
 - Abono a los centros concertados de los gastos de funcionamiento correspondientes a las unidades objeto del concierto.
 - Aplicación de acuerdos para la mejora de dotación de plantilla, así como para la financiación de la paga extraordinaria de antigüedad.
6. Gestión del Plan de Ordenación de Escuelas del Primer Ciclo de Educación Infantil.
7. Establecimiento de criterios de financiación objetivos, transparentes y acordes con los principios de eficacia y eficiencia en la gestión de este servicio educativo.

8. Gestión de los convenios de colaboración de la red de Escuelas de Primer Ciclo de Infantil (0-3 años) establecidos con los ayuntamientos, y en su caso, una vez valorado el modelo de gestión a desarrollar, prórroga de los mismos mediante nueva adenda anual adaptada a las prescripciones de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, financiando a través de ellos la mejora del servicio con atención prioritaria a la escolarización en 2-3 años. Suscripción de nuevos convenios con municipios que se acojan al marco legislativo en vigor.
9. Continuar impulsando la igualdad de género en el sistema educativo asturiano. Para ello se aplicarán las medidas específicas recogidas en el II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias (PEIPA) vigente tras su aprobación el 26 de octubre de 2016.

2. Análisis del programa

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

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

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 4, 6).
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación modificada por Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (Art. 1, 2 y 17).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Art. 14, 15, 20, 23, 24 y 25).
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género (Art. 3, 4, 5, 7, 14, 15 y 16).
- Pacto europeo por la igualdad de género (2011 - 2020)
- IV Conferencia mundial de mujeres (Pekín 1995)
- Recomendación CM/Rec (2007)17 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre las Normas y los Mecanismos de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (Art. 23).
- Pacto Social contra la violencia sobre las mujeres del Principado de Asturias (2016 – 2019).
- II Plan Estratégico de igualdad del Principado de Asturias 2016-2019 (PEIPA).
- Orden de la Consejería de Hacienda de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuestos del Principado de Asturias para el año 2018.

Diagnóstico de situación

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

En este sentido, debemos resaltar que el hecho de socializar requiere una intencionalidad de enseñar todos aquellos aprendizajes necesarios para formar parte de la comunidad: hablar, relacionarse, jugar, emocionarse,

vestirse..., siendo las escuelas, directa o indirectamente, las creadoras de las condiciones para hacernos y reconocernos como personas con derechos y obligaciones, pero siempre teniendo en cuenta la diversidad y no socializándonos de acuerdo a una serie de condicionantes o variables que están relacionados con el género. Es por ello que la escuela, como agente de socialización, tiene la responsabilidad de redefinir algunos de los principios, de los valores y de las normas que sustentan las nuevas realidades socio – educativas, por ejemplo, y entre otras muchas medidas, la transformación de los patios, convirtiéndolos en espacios que no estén pensados, como hace unos años, para el juego masculino.

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

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

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

Para poner de manifiesto esta situación se presentan los siguientes datos:

- Promoción en la educación primaria por sexo. Debemos señalar, a la vista de los datos publicados por la Consejería de Educación y Cultura en el informe *Resultados académicos de la educación asturiana 2014/2015*, la existencia de una brecha de género, que se repite año a año, respecto a la promoción en la educación primaria, donde el porcentaje de niñas que promocionan es superior al de los niños en todos los cursos excepto en tercero de primaria; nótese además que esta diferencia se acrecienta en los dos últimos cursos de la Educación Primaria.

Matrícula, promoción y porcentaje de promoción en Educación Primaria por sexo y ciclo. 2014/2015

Curso	Matrícula		Se evalúan		Promoción		% Promoción	
	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas
1º	4.326	4.125	4.251	4.052	4.094	3.959	96,31%	97,70%
2º	4.265	4.145	4.178	4.080	4.062	3.991	97,22%	97,82%
3º	4.249	3.960	4.192	3.905	4.102	3.812	97,85%	97,62%
4º	4.203	3.906	4.125	3.849	4.045	3.775	98,06%	98,08%
5º	4.180	3.908	4.135	3.865	4.039	3.798	97,68%	98,27%
6º	4.097	3.794	4.038	3.745	3.915	3.669	96,95%	97,97%

Fuente: *Resultados académicos de la educación asturiana. Curso 2015-2016*. Consejería de Educación y Cultura del Principado

Actuaciones previstas

1. La prestación de un servicio educativo que garantice los necesarios niveles de calidad y equidad al alumnado, evitando cualquier posible exclusión. Se impulsarán valores, actitudes y conocimientos que posibiliten un desarrollo integral de la personalidad del alumnado, propiciando comportamientos de participación, responsabilidad moral, solidaridad y tolerancia, y siempre respetando el principio de no discriminación de las personas, con especial énfasis en la no discriminación por razón de sexo.
2. La garantía de una oferta suficiente de plazas en los centros públicos adaptando la red a las necesidades de escolarización y la situación demográfica; la atención a la escolarización 0 a 3 años con el planteamiento de ampliar la cobertura de esta red.
3. El fomento de la igualdad y la cohesión social, de acuerdo con los principios de la actividad educativa y los fines del sistema educativo, ofreciendo herramientas de diagnóstico e intervención para avanzar en materia de coeducación.
4. La participación e implicación del profesorado y personal destinado en los centros en la prestación de los servicios, sensibilizándoles sobre los diferentes ámbitos de desigualdades presentes en estas etapas educativas.
5. La mejora del funcionamiento de los centros y el equilibrio y ajuste de la oferta educativa.
6. El uso de un lenguaje inclusivo en los documentos oficiales. Teniendo en cuenta que la lengua, como instrumento de comunicación que es, va conformando la realidad en un determinado sentido, debemos utilizar un lenguaje no sexista, y así reconocer el significado que este tiene como refuerzo, impulso y consolidación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
7. La composición equilibrada de los órganos colegiados. Se procurará respetar el principio de presencia equilibrada en la composición de los órganos colegiados, así como en la modificación o renovación que se haga de los mismos. De este cómputo quedarán excluidas las personas que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen.
8. Inclusión de indicadores en la supervisión de las escuelas de Educación Infantil para verificar si se trabajan espacios de relación no estereotipados.
9. Establecimiento de indicadores en la supervisión de los planes de acción tutorial y en los planes de orientación académica y profesional de los centros educativos para valorar las actividades diseñadas para potenciar las relaciones del alumnado sin estereotipos.
10. Diseño de actividades formativas para el profesorado de todas las etapas educativas no universitarias y representantes de igualdad en los consejos escolares que incluyan contenidos relacionados con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
11. Integrar en la formación dirigida a los equipos directivos contenidos específicos relacionados con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
12. Difundir publicaciones y materiales didácticos sobre igualdad de género.
13. Promover publicaciones y materiales didácticos elaborados por mujeres.
14. Potenciación de la perspectiva de género en las actividades deportivas, eliminando barreras de participación, rompiendo estereotipos y acercando la actividad deportiva a mujeres y niñas.
15. Potenciación del uso no sexista del lenguaje y de la imagen por parte del centro directivo en los juegos deportivos escolares, dirigiéndose por igual a madres y padres como corresponsables de la formación deportiva.

16. Incremento del porcentaje en la práctica deportiva en el conjunto de modalidades de los juegos deportivos escolares sin diferencias de sexo.

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

A partir del análisis del contenido de este programa presupuestario, se puede afirmar que el *Programa 422A EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA prevé un impacto positivo* en base a los siguientes aspectos:

1. Para elaborar la memoria de objetivos de este programa presupuestario se ha tenido en cuenta, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, el uso de un lenguaje inclusivo que recoge la presencia de las mujeres, contribuyendo así a transmitir una imagen no estereotipada e igualitaria de mujeres y hombres. Además, como acción específica se promueve el uso de un lenguaje no sexista en los documentos oficiales.

2. 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 motivos 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. Por otro lado, este programa presupuestario impulsa la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de sus acciones y objetivos, y lo hace con medidas transversales y concretas, con las que la educación pasa a convertirse en pieza esencial en la reducción de desigualdades, reconociendo tanto la responsabilidad como la capacidad de transformación de la escuela en la concepción de su alumnado y en el avance hacia una escuela coeducativa, inclusiva y diversa, en la que se eliminen las barreras de género y se proporcionen a niñas y niños las mismas oportunidades, como las que a continuación se especifican:

- a) *La prestación de un servicio educativo que garantice los necesarios niveles de calidad y equidad al alumnado, evitando cualquier posible exclusión. Se impulsarán valores, actitudes y conocimientos que posibiliten un desarrollo integral de la personalidad del alumnado, propiciando comportamientos de participación, responsabilidad moral, solidaridad y tolerancia, y siempre respetando el principio de no discriminación de las personas, con especial énfasis en la no discriminación por razón de sexo.*

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

- c) *La participación e implicación del profesorado y personal destinado en los centros en la prestación de los servicios, sensibilizándoles sobre los diferentes ámbitos de desigualdades presentes en estas etapas educativas.*

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

de referentes femeninos en los puestos de mayor responsabilidad, y se favorece la conciliación de la vida profesional, privada y familiar con medidas como las que a continuación se detallan:

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

5. Por último, el programa presupuestario presta especial atención a la perspectiva de género a través de medidas como:

- a) Difundir publicaciones y materiales didácticos sobre igualdad de género.
- b) Promover publicaciones y materiales didácticos elaborados por mujeres.
- c) Potenciación de la perspectiva de género en las actividades deportivas eliminando estereotipos
- d) Potenciación del uso no sexista del lenguaje y de la imagen por parte del centro directivo en los juegos deportivos escolares, dirigiéndose por igual a madres y padres como corresponsables de la formación deportiva.
- e) Inclusión de indicadores en la Supervisión de las Escuelas de Educación Infantil para verificar si se trabajan espacios de relación no estereotipados.

422C EDUCACIÓN SECUNDARIA

1. Descripción y objetivos del programa

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

Objetivos:

1. Inversión en infraestructuras, equipamiento e instalaciones en los centros públicos de educación secundaria (cap.6)
2. Optimización de la dotación de personal docente de los centros de educación secundaria para adecuarla a las necesidades del sistema educativo.
3. Convocatoria y ejecución de procedimiento selectivo de especialidades de secundaria en 2018.
4. Financiación de los gastos de funcionamiento de los institutos de educación secundaria (cap.2)
5. Control de la gestión realizada por los centros de las partidas destinadas a gastos de funcionamiento.
6. Gestión de las acciones derivadas de los conciertos educativos y supervisión de las unidades concertadas, en lo que se refiere a unidades concertadas de ESO y Bachillerato:
 - Pago delegado de la nómina del personal docente que imparte horas de ESO y Bachillerato.

- Actualización y ajuste de las cuantías salariales a lo previsto en los módulos económicos aprobados en la Ley de Presupuestos del Estado.
 - Inclusión de acuerdos para mejora de plantillas así como para financiación de la paga extraordinaria de antigüedad.
 - Abono de los gastos de funcionamiento correspondientes a las unidades concertadas.
7. Continuar impulsando la igualdad de género en el sistema educativo asturiano. Para ello se aplicarán las medidas específicas recogidas en el II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias (PEIPA) vigente tras su aprobación el 26 de octubre de 2016.

2. Análisis del programa

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

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

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 4, 6).
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación modificada por Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (Art. 1, 2 y 17).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Art. 14, 15, 20, 23, 24 y 25).
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género (Art. 3, 4, 5, 7, 14, 15 y 16).
- Pacto europeo por la igualdad de género (2011 - 2020)
- IV Conferencia Mundial de Mujeres (Pekín 1995)
- Recomendación CM/Rec (2007)17 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre las Normas y los Mecanismos de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (Art. 23).
- Pacto social contra la violencia sobre las mujeres del Principado de Asturias (2016 – 2019).
- II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias 2016-2019 (PEIPA).
- Orden de la Consejería de Hacienda de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuestos del Principado de Asturias para el año 2018.

Diagnóstico de situación

Por otra parte, valorando la gran incidencia que este programa tiene en la transformación de las desigualdades existentes en nuestra sociedad, teniendo en cuenta que la educación en igualdad de género es garantía de futuro

para todos y todas, y que la falta de medidas pueden tener consecuencias negativas sobre la misma, se plantea la necesidad de recoger en el mismo acciones encaminadas a reducir dichas desigualdades. Es en este sentido que, en los últimos años, la coeducación aparece en primera línea en nuestro sistema educativo, entendiendo que, además de ser un derecho y una finalidad en sí misma, pertenece al conjunto de medidas en educación en valores que han de transmitirse para lograr una formación integral y crítica de la juventud, preparándola para una vida futura basada en el respeto, en la que no haya lugar para aspectos discriminatorios por razón de sexo, haciéndoles reflexionar sobre la diversidad, el valor de las diferencias y la importancia de sentirse libres de ser y estar en el mundo de la forma que más les haga sentir bien, alejándose de los roles de género y de las etiquetas. En este sentido, debemos señalar que sin duda, es en la diversidad y en el respeto de ella, donde empieza el camino hacia la igualdad, la colaboración entre personas y, en definitiva, la manera de llegar a convivir en paz.

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

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

Alumnado matriculado en asignaturas opcionales troncales en 4º ESO

(datos desagregados por sexos). Curso 2015/2016

Asignaturas opcionales troncales 4º ESO	Alumnado evaluado	
	Alumnos	Alumnas
Biología y geología	1.622	1.877
Educación plástica y visual*	1.090	1.211
Física y química	2.233	1.892
Informática*	2.102	1.541
Latín*	392	697
Música*	522	664
Segunda lengua extranjera: Alemán	114	120
Segunda lengua extranjera: Francés*	876	1.342
Segunda lengua extranjera: Inglés	5	8
Segunda lengua extranjera: Italiano	19	22
Tecnología	1.254	547

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

Fuente: *Resultados académicos de la educación asturiana. Curso 2015-2016*. Consejería de Educación y Cultura del Principado

Alumnado matriculado, evaluado y promocionado o titulado en Bachillerato. Datos desagregados por sexos y modalidad de estudio. Curso 2015/2016

Curso/Modalidad	Matrícula		Se evalúan		Promoción/Titulación		% Promoción/Titulación	
	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas
1º Artes	112	263	101	233	71	176	70,30%	75,54%

LOMCE	Ciencias	1.677	1.353	1.628	1.298	1.409	1.225	86,55%	94,38%
	Humanidades y Ciencias Sociales	1.220	1.529	1.140	1.422	828	1.196	72,63%	84,11%
2º LOE	Artes	122	240	110	226	66	176	60,00%	77,88%
	Ciencias y Tecnología	1.421	1.283	1.395	1.255	1.184	1.128	84,87%	89,88%
	Humanidades y Ciencias Sociales.	1.076	1.426	1.048	1.392	802	1.154	76,53%	82,90%

Fuente: *Resultados académicos de la educación asturiana. Curso 2015-2016.* Consejería de Educación y Cultura del Principado

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

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

Alumnado matriculado y certificado o titulado en Enseñanzas Deportivas. Datos desagregados por sexos y nivel. Curso 2015-2016

Grado	Nivel	Matrícula		Se evalúan		Certificación/Titulación		% Certificación/Titulación	
		Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas
Grado Medio	Nivel 1	23	3	23	3	21	2	91%	67%
	Nivel 2	84	3	84	3	78	3	93%	100%
Grado Superior	Nivel 3	9	0	9	0	9	0	100%	-

Fuente: *Resultados académicos de la educación asturiana. Curso 2015-2016.* Consejería de Educación y Cultura del Principado

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

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

Actuaciones previstas

1. La prestación de un servicio educativo que garantice los necesarios niveles de calidad y equidad al alumnado, evitando cualquier posible exclusión. Se impulsarán valores, actitudes y conocimientos que posibiliten un

desarrollo integral de la personalidad del alumnado, propiciando comportamientos de participación, responsabilidad moral, solidaridad y tolerancia, y siempre respetando el principio de no discriminación de las personas, con especial énfasis en la no discriminación por razón de sexo.

2. El fomento de la igualdad y la cohesión social, de acuerdo con los principios de la actividad educativa y los fines del sistema educativo, ofreciendo herramientas de diagnóstico e intervención para avanzar en materia de coeducación.
3. La participación e implicación del profesorado y personal destinado en los centros en la prestación de los servicios, sensibilizándoles sobre los diferentes ámbitos de desigualdades presentes en esta etapa educativa.
4. El uso de un lenguaje inclusivo en los documentos oficiales. Teniendo en cuenta que la lengua, como instrumento de comunicación que es, va conformando la realidad en un determinado sentido, debemos utilizar un lenguaje no sexista, y así reconocer el significado que este tiene como refuerzo, impulso y consolidación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
5. La composición equilibrada de los órganos colegiados. Se procurará respetar el principio de presencia equilibrada en la composición de los órganos colegiados, así como en la modificación o renovación que se haga de los mismos. De este cómputo quedarán excluidas las personas que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen.
6. Establecimiento de indicadores en la supervisión de los planes de acción tutorial y en los planes de orientación académica y profesional de los centros educativos para valorar las actividades diseñadas para potenciar las relaciones del alumnado sin estereotipos.
7. Diseño de actividades formativas para el profesorado de todas las etapas educativas no universitarias y representantes de igualdad en los consejos escolares que incluyan contenidos relacionados con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
8. Integrar en la formación dirigida a los equipos directivos contenidos específicos relacionados con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
9. Difundir publicaciones y materiales didácticos sobre igualdad de género.
10. Promover publicaciones y materiales didácticos elaborados por mujeres.
11. Potenciación de la perspectiva de género en las actividades deportivas, eliminando barreras de participación, rompiendo estereotipos y acercando la actividad deportiva a mujeres y niñas.
12. Potenciación del uso no sexista del lenguaje y de la imagen por parte del centro directivo en los juegos deportivos escolares, dirigiéndose por igual a madres y padres como corresponsables de la formación deportiva.
13. Incremento del porcentaje en la práctica deportiva en el conjunto de modalidades de los juegos deportivos escolares sin diferencias de sexo.

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

La educación para la igualdad es una necesidad en el contexto actual que exige de todas las personas que intervienen en el universo educativo un compromiso firme para ofrecer una educación que busque la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La importancia de la coeducación en la etapa adolescente es crucial, ya que es

durante estos años cuando se desarrolla de una forma sólida la personalidad de la persona y se consolida su desarrollo social y moral, volviéndose fundamental educar al alumnado de la ESO y Bachillerato en prácticas igualitarias, libres de estereotipos y comportamientos sexistas, donde no exista un modelo de hombre o de mujer, sino un modelo de persona. Por ello, a partir del contenido de este programa presupuestario, se puede afirmar que el Programa 422C EDUCACIÓN SECUNDARIA **prevé un impacto positivo** en base a los siguientes aspectos:

1. Para elaborar la memoria de objetivos de este programa presupuestario se ha tenido en cuenta, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, el uso de un lenguaje inclusivo que recoge la presencia de las mujeres, contribuyendo así a transmitir una imagen no estereotipada e igualitaria de mujeres y hombres. Además, como acción específica se promueve el uso de un lenguaje no sexista en los documentos oficiales.
2. 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 motivos 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 impulsa la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de sus acciones y objetivos, y lo hace con medidas transversales y concretas, con las que la educación pasa a convertirse en pieza esencial en la reducción de desigualdades, reconociendo tanto la responsabilidad como la capacidad de transformación de la escuela en la concepción de su alumnado y en el avance hacia una escuela coeducativa, inclusiva y diversa, en la que se eliminen las barreras de género y se proporcionen a chicas y chicos las mismas oportunidades, como las que a continuación se especifican:
 - a) *La prestación de un servicio educativo que garantice los necesarios niveles de calidad y equidad al alumnado, evitando cualquier posible exclusión. Se impulsarán valores, actitudes y conocimientos que permitan el desarrollo integral de la personalidad del alumnado, propiciando comportamientos de participación, responsabilidad moral, solidaridad y tolerancia, y siempre respetando el principio de no discriminación de las personas, con especial énfasis en la no discriminación por razón de sexo.*
 - b) *El fomento de la igualdad y la cohesión social, de acuerdo con los principios de la actividad educativa y los fines del sistema educativo, ofreciendo herramientas de diagnóstico e intervención para avanzar en materia de coeducación.*
 - c) *La participación e implicación del profesorado y personal destinado en los centros en la prestación de los servicios, sensibilizándoles sobre los diferentes ámbitos de desigualdades presentes en esta etapa educativa.*
4. Además, a través del mismo, se promueve la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, un impulso necesario para la superación de las denominadas “barreras invisibles” que las mujeres tienen que franquear en el acceso a los puestos de toma de decisiones, contribuyendo de este modo a la creación de referentes femeninos en los puestos de mayor responsabilidad.
5. Por último, el programa presupuestario presta especial atención a la perspectiva de género a través de medida como:
 - a) La potenciación de la perspectiva de género en las actividades deportivas,

- b) La promoción de publicaciones realizadas por mujeres.
- c) Integrar contenidos específicos relacionados con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la formación que se imparte a los equipos directivos.

422D UNIVERSIDADES

1. Descripción y objetivos del programa

Este Programa desarrolla las actuaciones que corresponden a la Dirección General de Universidades e Investigación de la Consejería de Educación y Cultura. A través del mismo, se ejerce el diseño y desarrollo de la política de la Comunidad Autónoma en materia universitaria en relación y colaboración con las instituciones universitarias y otros centros superiores, en el marco de la legislación estatal y autonómica y de la autonomía universitaria, así como el ejercicio de fomento y coordinación de las actividades de investigación en el ámbito del sistema universitario asturiano, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Consejería de Empleo, Industria y Turismo.

Objetivos:

1. Desarrollar la política universitaria y mejorar el sistema universitario del Principado de Asturias.
2. Prestar una atención especial a la relación y colaboración con la Universidad de Oviedo.
3. Consolidación y seguimiento de la adaptación de nuestro sistema universitario al Espacio Europeo de Enseñanza Superior.
4. Disponer las transferencias para gastos de funcionamiento al centro asociado de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) en Asturias.
5. Apoyo a actuaciones relacionadas con la investigación universitaria.
6. Convocar becas y ayudas en la enseñanza superior.
7. Mejora de los distintos campus de la Universidad de Oviedo.
8. Promocionar el estudio de la lengua inglesa en el extranjero.
9. Cofinanciar ayudas a estudiantes de la Universidad de Oviedo en situaciones económicas de urgente necesidad
10. Favorecer la carrera profesional de investigadores e investigadoras.
11. Impulsar la orientación profesional con perspectiva de género como uno de los pilares en el proceso formativo de nuestro alumnado.
12. Adaptación a la normativa vigente: adaptación de nuestro sistema universitario a la Ley Orgánica de Universidades, velando por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
13. Implantar el Sistema Integrado de Información Universitaria.
14. Gestión y desarrollo integral del modelo de financiación estable de la Universidad de Oviedo durante el periodo 2018-2021.
15. Promover una mayor formación, específica y transversal, en materia de igualdad de género.
16. Apoyar el desarrollo de proyectos de investigación que tengan en cuenta la perspectiva de género.

17. Continuar impulsando la igualdad de género en el sistema educativo asturiano. Para ello se aplicarán las medidas específicas recogidas en el II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias (PEIPA) vigente tras su aprobación el 26 de octubre de 2016.

2. Análisis del programa

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

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

- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 4, 6 y 7).
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modificada por Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (Art. 1 y 2).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Art. 14, 15, 20, 23 y 24).
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género (Art. 3, 4, 5, 7, 14, 15, 16 y 17).
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Pacto europeo por la igualdad de género (2011 - 2020)
- IV Conferencia mundial de mujeres (Pekín 1995)
- Recomendación CM/Rec (2007)17 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre las Normas y los Mecanismos de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (Art. 23).
- Pacto social contra la violencia sobre las mujeres del Principado de Asturias (2016 – 20219).
- II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias 2016-2019 (PEIPA).
- Orden de la Consejería de Hacienda de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuestos del Principado de Asturias para el año 2018.

Diagnóstico de situación

Y por otra parte, teniendo en cuenta que a partir de los datos, que a modo de muestra referimos a continuación, podemos observar la existencia de una brecha de género, entre otros, en los siguientes aspectos:

- En la elección de estudios realizados por parte de ellos y ellas: las mujeres son mayoría en todas las ramas de enseñanza excepto en las escuelas técnicas, optando en primer lugar a las ramas de ciencias de la salud, sociales y jurídicas y humanidades, al contrario de lo que ocurre con los hombres que eligen estas ramas en los últimos lugares.

Alumnos matriculados en la Universidad de Oviedo según sexo y rama de enseñanza.

Curso 2014-2015

RAMA DE ENSEÑANZA	AMBOS SEXOS		HOMBRES		MUJERES	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
TOTAL	20.656	100,00	9.537	46,17	11.119	53,83
Ciencias	2.006	9,71	962	47,96	1.044	52,04
CC. de la salud	2.066	10,00	588	28,46	1.478	71,54
Ciencias sociales y jurídicas	9.145	44,27	3.248	35,52	5.897	64,48
Artes y humanidades	2.049	9,92	790	38,56	1.259	61,44
Ingeniería y arquitectura	5.390	26,09	3.949	73,27	1.441	26,73

Fuente: Universidad de Oviedo. Elaborado por SADEI. Última actualización 10/04/2016

- En cuanto a la distribución por sexos del personal docente e investigador (PDI) en la Universidad de Oviedo, la diferencia entre hombre y mujeres es manifiesta, mientras que los primeros ascienden al 64% las mujeres solo representan el 36% restante.

Personal docente e investigador en la Universidad del Oviedo, según sexo.

Año 2011

	PDI
TOTAL	1.363
hombres	874
mujeres	479

Fuente: Universidad de Oviedo; SADEI.

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

Personal docente e investigador en las Universidades españolas según categoría y sexo.

Mujeres		Curso	Curso
		2015-2016	2014-2015

	TOTAL	48.306	46.680
	<i>Personal funcionario</i>	15.780	16.256
	Catedráticas de Universidad	2.053	2.127
	Titulares de Universidad	11.530	11.697
	Catedráticas de Escuela Universitaria	289	302
	Titulares de Escuela Universitaria	1.868	2.082
	Otro personal funcionario	40	48
	<i>Personal emérito</i>	179	157
	<i>Personal contratado</i>	32.347	30.267
Varones	TOTAL	69.788	68.686
	<i>Personal Funcionario</i>	28.614	29.583
	Catedráticos de Universidad	7.779	8.107
	Titulares de Universidad	17.354	17.633
	Catedráticos de Escuela Universitaria	655	714
	Titulares de Escuela Universitaria	2.758	3.049
	Otro personal funcionario	68	80
	<i>Personal Emérito</i>	505	469
	<i>Personal Contratado</i>	40.669	38.634

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

Como se desprende de la tabla anterior, el número de varones es superior al de mujeres en todas las categorías que incluye el cuerpo de profesorado universitario; para ilustrar esta desigualdad baste señalar que tan solo un 21% de las cátedras universitarias están ocupadas por féminas.

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

Actuaciones previstas

1. Diseño de un mapa de titulaciones competitivo tanto en el ámbito nacional como europeo, para facilitar que las persona egresadas alcancen un adecuado y rápido acceso al mercado laboral.

2. Convocatorias del Gobierno del Principado de Asturias de becas y ayudas en la enseñanza superior: ayudas complementarias de movilidad de estudiantes (Universidad de Oviedo, Universidad Nacional de Educación a Distancia y enseñanzas artísticas superiores) en el marco del programa Erasmus de la Unión Europea; becas para la realización de másteres universitarios oficiales (Universidad de Oviedo y Universidad Nacional de Educación a Distancia; y ayudas de movilidad para estudiantes de la Universidad de Oviedo).
3. Convocatoria por el Principado de Asturias de un programa de cursos para la promoción del estudio de inglés en el extranjero para estudiantes de la Universidad de Oviedo, alumnado preuniversitario y de enseñanzas artísticas superiores.
4. Complementar con financiación las ayudas que destina la Universidad de Oviedo a estudiantes, creando un programa de ayudas propio del Principado de Asturias para facilitar el acceso y la permanencia en los estudios universitarios al alumnado asturiano.
5. Potenciar la formación de investigadores e investigadoras predoctorales -a través del programa "Severo Ochoa"- en Universidades, centros tecnológicos y empresas, y postdoctorales -a través del programa "Clarín"-.
6. Impulsar el desarrollo de la Unidad Mixta de Investigación de Recursos Naturales y Biodiversidad de la Cordillera Cantábrica en colaboración con el Centro Superior de Investigación Científica (CSIC) y la Universidad de Oviedo.
7. Apoyar líneas de investigación sobre cáncer a través del Instituto Universitario de Oncología del Principado de Asturias.
8. Cofinanciación de ayudas "Ramón y Cajal".
9. Desarrollo de actuaciones para la mejora de centros e infraestructuras universitarias.
10. Impulsar el uso de un lenguaje, imágenes y estereotipos no sexistas en los materiales elaborados por la Universidad.
11. Desarrollo de un plan de orientación integral dirigido a estudiantes de la Universidad, iniciado desde la etapa preuniversitaria, que incluya la orientación profesional como uno de los pilares en su proceso formativo. En este sentido, se realizarán actuaciones de sensibilización entre el alumnado para promover una mayor presencia de mujeres y hombres en aquellos estudios universitarios en los que haya algún sexo sobre- o infrarrepresentado.
12. Desarrollo legislativo: la adaptación de nuestro sistema universitario a la Ley Orgánica 6/2001 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.

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

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

1. Para elaborar la memoria de objetivos de este programa presupuestario se ha tenido en cuenta, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, el uso de un lenguaje inclusivo que recoge la

presencia de las mujeres, contribuyendo así a transmitir una imagen no estereotipada e igualitaria de mujeres y hombres.

2. 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 motivos 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 nuestra universidad, transmitiendo saberes, valores y normas de comportamiento no sexistas, para, de este modo, procurar que las generaciones actuales de jóvenes adquieran la capacidad de enfrentarse a los complicados retos de nuestra sociedad en condiciones de equidad de género, y lo hace con medidas transversales y concretas como las que a continuación se especifican:

- a) *Promover una mayor formación, específica y transversal, en materia de igualdad de género.*
- b) *Apoyar el desarrollo de proyectos de investigación que tengan en cuenta la perspectiva de género.*
- c) *Impulsar el uso de un lenguaje, imágenes y estereotipos no sexistas en los materiales elaborados por la Universidad.*
- d) *Desarrollo de un plan de orientación integral dirigido a estudiantes de la Universidad, iniciado desde la etapa preuniversitaria, que incluya la orientación profesional como uno de los pilares en su proceso formativo. En este sentido, se realizarán actuaciones de sensibilización entre el alumnado para promover una mayor presencia de mujeres y hombres en aquellos estudios universitarios en los que haya algún sexo sobre- o infrarrepresentado.*
- e) *Desarrollo legislativo y adaptación a la normativa vigente: la adaptación de nuestro sistema universitario a la Ley orgánica de universidades exige llevar a cabo una serie de desarrollos legislativos que permitan a la vez definir la institución universitaria que desea y necesita Asturias para abordar de forma decidida el futuro de la enseñanza superior. En este sentido, se velará por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

422E EDUCACIÓN ESPECIAL Y NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECÍFICAS

1. Descripción y objetivos del programa

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

Objetivos:

1. Promover la participación en planes y programas para la prevención del abandono escolar.

2. Facilitar la cooperación entre los centros docentes y el resto de agentes que conforman el entorno con el fin de alcanzar el éxito escolar de todo el alumnado.
3. Planificar y poner en marcha la atención necesaria para atender al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.
4. Enriquecer la estrategia de Orientación educativa y profesional.
5. Impulsar el uso de un lenguaje inclusivo en los desarrollos normativos de cualquier rango, publicaciones, informes y documentación administrativa.
6. Continuar impulsando la igualdad de género en el sistema educativo asturiano. Para ello se aplicarán las medidas específicas recogidas en el II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias (PEIPA) vigente tras su aprobación el 26 de octubre de 2016.

2. Análisis del programa

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

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

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 4, 6).
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación modificada por Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (Art. 1, 2 y 17).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Art. 14, 15, 20, 23, 24 y 25).
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género (Art. 3, 4, 5, 7, 14, 15 y 16).
- Pacto europeo por la igualdad de género (2011 - 2020)
- IV Conferencia mundial de mujeres (Pekín 1995)
- Recomendación CM/Rec (2007)17 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre las Normas y los Mecanismos de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (Art. 23).
- Pacto social contra la violencia sobre las mujeres del Principado de Asturias (2016 - 2019).
- II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias 2016-2019 (PEIPA).
- Orden de la Consejería de Hacienda de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuestos del Principado de Asturias para el año 2018.

Diagnóstico de situación

Por otra parte, teniendo en cuenta que los centros educativos, como institución y agentes de socialización que son, pueden ser tanto vía de transmisión de estereotipos de género, como elemento determinante en la superación de

los mismos, resulta necesario recoger aspectos que nos permitan avanzar hacia la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en este programa presupuestario.

En este sentido, debemos plantear la necesidad de impulsar que nuestro alumnado camine hacia una convivencia entre niñas y niños, chicas y chicos, basada en el desarrollo de sus habilidades, capacidades y valores personales, sin que los mandatos de género imperen en la misma, y así lograr que se integren en la sociedad, ellos y ellas, con las habilidades necesarias para su óptima adaptación.

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

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

*Alumnado matriculado en asignaturas opcionales troncales en 4º ESO
(datos desagregados por sexos). Curso 2015/2016*

Asignaturas opcionales troncales 4º ESO	Alumnado evaluado	
	Alumnos	Alumnas
Biología y geología	1.622	1.877
Educación plástica y visual*	1.090	1.211
Física y química	2.233	1.892
Informática*	2.102	1.541
Latín*	392	697
Música*	522	664
Segunda lengua extranjera: Alemán	114	120
Segunda lengua extranjera: Francés*	876	1.342
Segunda lengua extranjera: Inglés	5	8
Segunda lengua extranjera: Italiano	19	22
Tecnología	1.254	547

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

Fuente: *Resultados académicos de la educación asturiana. Curso 2015-2016*. Consejería de Educación y Cultura del Principado

A la vista de estos datos, se observa cómo las jóvenes optan por asignaturas tales como Latín, Música o Segunda Lengua Extranjera, y ellos destacan por la elección de asignaturas como Física y Química, Informática o Tecnología. Así pues, se aprecia una clara división por sexo en la configuración de sus opciones, en tanto en cuanto tanto ellas como ellos siguen eligiendo de forma mayoritaria aquellas especialidades que, siguiendo el mandato de género, se consideran más apropiadas para las chicas o los chicos.

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

Actuaciones previstas

1. La realidad existente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Procurar promover actuaciones encaminadas a la inclusión del alumnado de incorporación tardía.
3. Organización de actuaciones encaminadas a la participación de las familias en la vida de los centros, así como del resto de la comunidad educativa.
4. Poner en marcha experiencias de innovación metodológica que favorezcan que los centros el cambio hacia metodologías más vanguardistas y ajustadas a las nuevas demandas de la sociedad actual y del propio alumnado.
5. Planificación y puesta en marcha de programas que favorezcan la prevención del abandono escolar temprano.
6. Mantenimiento de los servicios especializados de orientación educativa.
7. Promover el desarrollo de programas y acciones encaminadas a avanzar en materia de coeducación como eje para la prevención del abandono escolar.
8. Fomentar acciones de orientación educativa que contribuyan a eliminar barreras de género a través de un adecuado plan de desarrollo para la carrera desde el inicio de la escolaridad hasta el final de la misma.
9. Recoger la información desagregando datos según la variable sexo. Además, se incluirán indicadores de género para alcanzar el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de órganos colegiados, así como en la modificación o renovación de los mismos. De este cómputo quedarán excluidas aquellas personas que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen.
10. Diseñar e implementar programas destinados al alumnado y familias que incluyan la perspectiva de género.
11. Diseño de actividades formativas para el profesorado de todas las etapas educativas no universitarias y representantes de igualdad en los consejos escolares que incluyan contenidos relacionados con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

A partir del análisis del contenido de este programa presupuestario, se puede afirmar que el *Programa 422E EDUCACIÓN ESPECIAL Y NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECÍFICAS* tendría **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. 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 motivos 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. Además, este programa presupuestario se promueve la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y se hace tanto con acciones específicas como transversales, quedando de manifiesto la consideración de la coeducación como principio transversal que impregna todo el sistema educativo y, con ello, favoreciendo que nuestras alumnas y alumnos puedan participar en la sociedad en igualdad de condiciones, según queda reflejado en los siguientes objetivos y medidas:

- a) *Promover el desarrollo de programas y acciones encaminadas a avanzar en materia de coeducación como eje para la prevención del abandono escolar.*
- b) *Fomentar acciones de orientación educativa que contribuyan a eliminar barreras de género a través de un adecuado plan de desarrollo para la carrera desde el inicio de la escolaridad hasta el final de la misma.*
- c) *Diseño de actividades formativas para el profesorado de todas las etapas educativas no universitarias que incluyan contenidos relacionados con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.*

4. Por otro lado, 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.

5. Finalmente, el programa especifica el compromiso de recoger la información desagregando datos según la variable sexo. Además, señala que se incluirán indicadores de género para analizar la realidad existente en materia de igualdad de oportunidades entre ambos sexos. No podemos olvidar que un factor fundamental para detectar si hay situaciones que afectan de manera diferente a varones y féminas es la recogida de la información desagregada por sexo, pero, igualmente, resulta obligado apoyar esta información en indicadores de género, ya que con estos se visibilizan las posibles desigualdades ocultas y permiten una adecuada orientación en las estrategias a diseñar para alcanzar la efectiva igualdad entre mujeres y hombres.

422P APOYO A LA ACCIÓN EDUCATIVA

1. Descripción y objetivos del programa

Este Programa persigue lograr un sistema educativo de calidad que dé respuesta a las necesidades de todo el alumnado escolarizado, planteando cambios en la organización de los centros y en las prácticas educativas. Se establecen como objetivos del programa avanzar en la utilización de las tecnologías de la información para aplicarlas de forma generalizada como metodología de aprendizaje, fomentar el aprendizaje de lenguas extranjeras, normalizar la participación de las familias y en general de la comunidad educativa en la vida de los centros para afianzar un sistema educativo basado en valores como la corresponsabilidad, la igualdad entre hombres y mujeres

y la no discriminación, y desarrollar iniciativas de evaluación educativa que conjuguen calidad técnica, participación y transparencia, de modo que sea factible establecer programas y planes de mejora en nuestro sistema educativo.

Objetivos:

1. Poner en marcha un Plan estratégico de tecnologías educativas, que convierta a estas en herramienta fundamental al servicio de la metodología del proceso educativo.
2. Actuar en la implementación y actualización de los servicios en línea que provee el portal institucional de la Consejería de Educación "Educastur", en colaboración con la Dirección general de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo.
3. Contribuir al desarrollo de la competencia comunicativa del alumnado en lengua extranjera ampliando la red de centros docentes con programa bilingüe y dotando a más centros con auxiliar de conversación.
4. Favorecer los intercambios del alumnado con centros de otros países y culturas y fomentar la convivencia entre el alumnado de distintas comunidades autónomas colaborando con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en programas de inmersión lingüística.
5. Fomentar la formación del profesorado en lengua extranjera y facilitar su habilitación para poder impartir áreas, materias o módulos no lingüísticos en lengua extranjera.
6. Favorecer el diseño, desarrollo y mantenimiento de modelos de organización y funcionamiento en los centros educativos encaminados a la promoción de la convivencia, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.
7. Cooperar con los centros educativos para que lleven a cabo planes de mejora que generen el éxito escolar de todo el alumnado y por tanto disminuyan las tasas de abandono escolar temprano.
8. Colaborar con la Universidad de Oviedo para favorecer la investigación en el ámbito educativo, apoyando aquellos proyectos que tengan en cuenta la perspectiva de género.
9. Organizar los procesos asociados a la participación del Principado de Asturias en evaluaciones de ámbito internacional, incorporando análisis de género para evitar perpetuar posibles discriminaciones entre mujeres y hombres.
10. Realizar el seguimiento y actualización de indicadores educativos en las etapas no universitarias de nuestro sistema educativo. Los datos se desagregarán por sexo y se incluirán indicadores de género.
11. Realizar informes y estudios centrados en la evaluación del sistema educativo asturiano, incluyendo transversalmente el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de las mismas.
12. Gestionar las convocatorias de pruebas de acceso, título, certificación y premios para las diferentes enseñanzas de régimen no universitario, integrando en todo el proceso el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
13. Colaborar con el Ministerio de Educación en las convocatorias de pruebas de evaluación, de ámbito nacional, previstas en la normativa vigente, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género.
14. Impulsar el uso de un lenguaje inclusivo en los desarrollos normativos de cualquier rango, publicaciones, informes y documentación administrativa.
15. Continuar impulsando la igualdad de género en el sistema educativo asturiano. Para ello se aplicarán las medidas específicas recogidas en el II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias (PEIPA) vigente tras su aprobación el 26 de octubre de 2016.

2. Análisis del programa

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

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

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 4, 6).
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación modificada por Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (Art. 1, 2 y 17).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Art. 14, 15, 20, 23, 24 y 25).
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género (Art. 3, 4, 5, 7, 14, 15 y 16).
- Pacto europeo por la igualdad de género (2011 - 2020)
- IV Conferencia mundial de mujeres (Pekín 1995)
- Recomendación CM/Rec (2007)17 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre las Normas y los Mecanismos de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (Art. 23).
- Pacto social contra la violencia sobre las mujeres del Principado de Asturias (2016 – 2019).
- II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias 2016-2019 (PEIPA).
- Orden de la Consejería de Hacienda de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuestos del Principado de Asturias para el año 2018.

Diagnóstico de situación

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

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

Los centros educativos son esferas sociales, lugares de encuentro, espacios concretos donde nuestras niñas y niños se cruzan durante muchas horas, conviviendo no sólo entre iguales sino también con el profesorado. En la vida diaria de los centros educativos el alumnado se conoce, se encuentra, se diferencia, entra en conflicto, forman grupo..., coexistiendo en un incansable baile social sin el que resulta imposible entender la maduración ni la

creación de identidades y roles de género. Por lo tanto, al igual que no podemos suponer que la escuela puede cambiar por sí sola las estructuras desiguales de la sociedad, tampoco debemos creer que es ajena a ese cambio. Sus profesionales cuentan con muchas horas y espacios donde observar y quizás intervenir en el modo en que se van formando las identidades de género, lo que se puede hacer de múltiples maneras:

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

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

Actuaciones previstas

1. Planificar y desarrollar actuaciones encaminadas a generalizar en los centros el uso de las TIC como herramienta básica tanto para el proceso de enseñanza como para el de aprendizaje.
2. Establecer una estrategia regional para la mejora de la convivencia en los centros y la prevención de posibles situaciones de violencia en cualquiera de sus manifestaciones.
3. Favorecer la promoción de las asociaciones de madres y padres (AMPAS) en los centros educativos, así como su afianzamiento en los mismos como parte implicada en la mejora del éxito escolar de todo el alumnado y en general en la calidad del sistema educativo
4. Establecer convenios de colaboración mediante contratos-programa con aquellos centros que favorezcan la mejora del éxito escolar para todo el alumnado a través de propuestas de innovación metodológica, de la mejora de la convivencia y la participación y de la inclusión de todo el alumnado.
5. Convocar diferentes procesos para fomentar el interés por las distintas áreas y materias que conforman el currículo educativo de nuestra Comunidad Autónoma, a través de olimpiadas o concursos.
6. Autorizar la impartición del programa bilingüe en nuevos centros de acuerdo con la regulación establecida.
7. Desarrollar y ampliar el programa de auxiliares de Conversación teniendo en cuenta las necesidades de los centros.

8. Dar continuidad a los convenios existentes para el intercambio lingüístico y cultural del profesorado y del alumnado.
9. Fomentar el estudio de la lengua y cultura china dando continuidad al convenio establecido con el Instituto Confucio/Hanban.
10. Convocar el procedimiento de habilitación del profesorado para la impartición de áreas, materias o módulos no lingüísticos en lengua extranjera.
11. Establecer convenios de colaboración con la Universidad para potenciar la investigación de las diferentes prácticas educativas con el fin de alcanzar mayores niveles de calidad de nuestro sistema educativo, prestando especial atención a la incorporación en los mismos del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
12. Planificar y gestionar la participación de Asturias de la evaluación internacional PISA 2018: estudio piloto en 2017 y definición de marcos y muestras.
13. Realización de informe correspondiente a la evaluación internacional PIRLS 2016.
14. Elaboración y publicación del informe de resultados académicos de la educación asturiana correspondiente al año académico 2015/2016, incorporando la perspectiva de género en el análisis del mismo.
15. Publicación de seis informes de evaluación sobre diferentes aspectos del sistema educativo asturiano.
16. Convocar pruebas de acceso, título y certificación de acuerdo con la normativa reguladora de las distintas enseñanzas, introduciendo transversalmente el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
17. Convocar los procesos de concesión de premios extraordinarios en las diferentes etapas educativas.
18. Procurar alcanzar el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de órganos colegiados, así como en la modificación o renovación de los mismos. De este cómputo quedarán excluidas aquellas personas que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen.
19. Mejorar el uso del lenguaje e imágenes inclusivas desde la Administración Autonómica y la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de comunicación.
20. Presencia equitativa de mujeres en las comisiones de valoración de proyectos que concurren a subvenciones de la planificación lingüística y normalización (DGPLN), al igual que en la valoración de actividades que concurren a la participación en la Agenda Didáctica, etc...)

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto

A partir de las desigualdades detectadas y analizando el contenido de este programa presupuestario, se puede afirmar que el *Programa 422P APOYO A LA ACCIÓN EDUCATIVA* prevé un **impacto positivo** en base a los siguientes aspectos:

1. Para elaborar la memoria de objetivos de este programa presupuestario se ha tenido en cuenta, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, el uso de un lenguaje inclusivo que recoge la presencia de las mujeres, contribuyendo así a transmitir una imagen no estereotipada e igualitaria de mujeres y hombres.
2. Igualmente 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 motivos 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. Por otro lado, el programa presupuestario, promueve la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a partir de sus acciones y objetivos, y lo hace impulsando la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones; potenciando que se realicen investigaciones, estudios e informes incorporando la transversalidad de género y, de esta manera, lograr visibilizar la realidad en cuanto a las desigualdades entre mujeres y hombres; promoviendo el uso de un lenguaje no sexista, sacando a la luz la presencia femenina, los logros y experiencias de la mujeres, rompiendo con el androcentrismo masculino genérico. En definitiva, poniendo las relaciones de equidad entre mujeres y hombres en primera línea dentro de las diferentes propuestas, y lo hace con las siguientes medidas transversales y específicas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m) Procurar alcanzar el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de órganos colegiados, así como en la modificación o renovación de los mismos. De este cómputo quedarán excluidas aquellas personas que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen.

n) Mejorar el uso del lenguaje e imágenes inclusivas desde la Administración Autonómica y la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de comunicación.

313M PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN E INNOVACIÓN SOCIAL

1. Descripción y objetivos del programa

El objetivo general de este programa es el 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 Servicios y Derechos Sociales, 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 e Innovación Social a través de la coordinación con los distintos servicios de la Consejería.

2. Análisis del programa

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

Pacto europeo por la igualdad de género (2011-2020).

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

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

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

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

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

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

Artículo 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 15 de junio de 2017, 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 2018.

Diagnóstico de situación

Las mujeres representan el 52% de la población asturiana. A medida que avanza la edad, la diferencia entre hombres y mujeres se va incrementando. La esperanza de vida de las mujeres está en 82 años, mientras que la de los hombres se sitúa en 79. A partir de los 75 años, la mayoría de mujeres se dispara, y a los 85 años hay 2,3 mujeres por cada hombre.

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

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

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

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

La violencia de género está presente en mujeres mayores a las que les es difícil detectarla y denunciarla. La cultura en la que se produce facilita esta situación, normalizándola e invisibilizándola. Hay que sumar, además, los rígidos estereotipos culturales de feminidad y masculinidad que dominaron el tiempo de vida de las personas que son mayores en la actualidad.

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

Actuaciones previstas

- Elaboración de planes, programas y protocolos específicos para personas mayores, personas con discapacidad, menores y otros colectivos en riesgo de exclusión social, incorporando transversalmente el enfoque de género, en concreto se redactarán y publicarán los planes de inclusión social, de infancia, de accesibilidad y el sociosanitario, así como la estrategia de discapacidad de la comunidad autónoma para el horizonte temporal 2018-2020.
- 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 Servicios y Derechos Sociales.
- 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.
- Mantenimiento del grupo de trabajo para el seguimiento y evaluación del protocolo sociosanitario para la promoción del buen trato y la detección e intervención ante el maltrato a personas mayores, así como para la elaboración de nuevas estrategias que incidan positivamente en la intervención sobre el maltrato en las personas 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.

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

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

Esta medida de intervención por parte de la Administración Pública, 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.

433B. FOMENTO DE LAS ACTIVIDADES URBANÍSTICAS.

1. Descripción del programa

Los grandes ejes en torno a los cuales habrán de articularse los objetivos en materia de ordenación del territorio y urbanismo girarán sobre los siguientes extremos: fortalecimiento de la ordenación territorial, fortalecimiento de la ordenación urbanística, y desarrollo del programa cartográfico mediante la revisión y actualización de los distintos instrumentos de ordenación del territorio, de los planes generales de ordenación, para dar respuesta a las necesidades que Asturias tiene en el momento actual en esta materia.

Por tanto, siendo el urbanismo un determinante sobre la calidad de vida de las personas se deberá garantizar, abordándolo mediante la integración de la perspectiva de género.

Así, en el diseño y ejecución de las acciones que se deriven para el cumplimiento de estos objetivos, se incorporará la perspectiva de género y la transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades 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 en su Artículo 3.

Asimismo, obligación de los poderes públicos de introducir de forma transversal el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de política urbana, de ordenación del territorio y vivienda, y la plena responsabilidad de garantizar el derecho de igualdad, viene establecida para todas las administraciones públicas, en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, de conformidad con su artículo 31.

2. Análisis del programa

Normas y planes de aplicación con objetivos: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 31.1 recoge: "Del mismo modo, las políticas urbanas y de ordenación del

territorio tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas”. Asimismo en el apartado 2 del mismo artículo se dice: Las administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia”.

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

- Artículo 3: Transversalidad.
- Artículo 5: Lenguaje no sexista e imagen de mujeres y hombres.
- Artículo 7: Adecuación de estadísticas e investigaciones y estudios con perspectiva de género.
- Artículo 45.b: Integración de la perspectiva de género en todas las políticas públicas de la administración autonómica

El Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias vigente, aprobado el 26 de octubre de 2016, establece con carácter general, en su Eje 1. OE2., medidas para asegurar la implantación de la perspectiva de género en la Administración del Principado de Asturias, y ofrece pautas e iniciativas para integrar la perspectiva de género y la prevención de la violencia en sus ámbitos de actuación.

Resolución de 15 de junio de 2017, 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 2018 (BOPA nº139 de 17 de junio de 2017), rectificada por Resolución de 19 de junio de 2017, BOPA nº146 (26-6-2017).

Actuaciones previstas: Hacer uso de un lenguaje y de una imagen inclusiva y no sexista perspectiva no sexista y desde la visión de la igualdad de género en la documentación interna que se genere y en su caso, en la elaboración de las estrategias de comunicación a la ciudadanía, visibilizando las diferencias y sus consecuencias.

Incorporar a los sistemas de información, en los que sea necesario, datos desagregados por sexo con el fin de contar con una información más precisa sobre aspectos sociales relacionados con las mujeres en general y con los colectivos más desfavorecidos, para intervenir en ellos aplicando el enfoque de género. A este respecto constituye un documento de referencia la Carta Europea de las Mujeres en la Ciudad (Carta, 1994-1995), que inicia una línea de acción que llega hasta nuestros días.

Contar con la participación activa de organismos de igualdad en las revisiones de planeamientos, subvencionadas por la Consejería, y exigir que los documentos del planeamiento se envíen a algún organismo relacionado con la igualdad, como puede ser el Instituto Asturiano de la Mujer para que puedan hacer alegaciones que estimen pertinentes con el fin de garantizar la incorporación de la perspectiva de género y la transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades.

Incluir en el proceso participativo, la participación ciudadana de las mujeres, de sus organizaciones y movimientos asociativos.

Diagnóstico de la situación

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

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

Es por ello que la Nueva Agenda Urbana de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobada en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Vivienda y el Desarrollo Urbano Sostenible (Hábitat III) en octubre de 2016, reorienta la manera en que se planifican, se diseñan, se financian, se desarrollan, se administran y gestionan las ciudades y los asentamientos humanos. Entre los objetivos que se persiguen está el “lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a fin de aprovechar plenamente su contribución vital al desarrollo sostenible (...), asegurando la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de derechos en todas las esferas y en los puestos de liderazgo en todos los niveles de adopción de decisiones (...) y eliminando todas las formas de discriminación, violencia y acoso contra las mujeres y las niñas en espacios públicos y privados”. De igual modo se refuerza este objetivo transversal, especificando en muchos de los temas que se abordan, que se harán teniendo en cuenta la edad y el género.

La Agenda Urbana de la Unión Europea (UE) adopta la dimensión de género para introducirla en el desarrollo urbano, tanto a nivel nacional y regional como en las propias ciudades. En el Pacto de Amsterdam, firmado el 30 de mayo de 2016, entre las cuestiones transversales de los temas prioritarios seleccionados para la Agenda urbana de la UE está las del “Impacto sobre el cambio social, incluido el cambio de comportamiento, promoviendo, entre otras cosas, igual acceso a la información, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres”.

En el marco programático y de planeamiento, documentos como el Acuerdo de Asociación de España para el período de programación 2014-2020 establece como uno de los objetivos transversales básicos, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el Programa Operativo de Crecimiento Sostenible de este periodo, en su eje de Desarrollo urbano integrado y sostenible precisa que “apoyará proyectos urbanos integrados que puedan actuar transversalmente, entre otros, sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”.

La perspectiva de género es prácticamente inexistente en los documentos urbanísticos vigentes, tanto en las Directrices Generales de Ordenación del Territorio, como en el planeamiento: elaboración del diagnóstico (faltan datos desagregados por sexos), ejecución y seguimiento; así también en su desarrollo normativo posterior. Identificar brechas de género en los aspectos que pueden influir en la relación de la mujer con elementos de la ciudad y el hogar, así como para aproximarse a sus necesidades, supone posibilitar la incorporación de criterios y objetivos que garanticen la igualdad.

Ante la carencia de datos urbanísticos en relación con mujeres y hombres, se tiene en cuenta, de partida, los datos que ofrece el informe que para 2017 que publica el Observatorio de Igualdad de Oportunidades del Instituto Asturiano de la Mujer en un documento que viene elaborando anualmente y que reúne el análisis descriptivo de la situación de las mujeres y los hombres que viven en nuestra comunidad. El objeto de este trabajo es visibilizar las diferencias que existen entre unas y otros en Asturias, así como hacer un seguimiento de la evolución de las mismas. Conociendo las dimensiones y características de estas diferencias, se puede dar una medida de cuáles son los cambios que se requieren para que el principio de igualdad sea efectivo en materia de ordenación del territorio, urbanismo y sostenibilidad.

En síntesis y refiriéndonos sólo a la población, según los datos provisionales del padrón de habitantes de 2017, a 1 de enero había en Asturias 1.034.681 habitantes, de los que 540.907, el 52,3%, eran mujeres, frente al 47,7% de hombres (493.774) De acuerdo a estos datos, el índice de feminidad de la población es 109,5%: por cada 100

hombres hay en Asturias 109 mujeres, en términos generales. Sin embargo, esta distribución de la población por sexos no es la misma en todas las edades. Es a partir del grupo de 45 a 49 años cuando las mujeres comienzan a superar numéricamente a los hombres; a partir de los 64 años por cada 100 hombres ya hay 141 mujeres (índice de feminidad de 141,4%), y en el grupo de 85 y más años la superioridad numérica femenina alcanza su máximo, con un índice de feminidad que alcanza el 226,2%. Es decir, entre los mayores de 84 años, hay más del doble de mujeres que de hombres.

3. Valoración del programa

Previsión de resultados y valoración del impacto de género

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

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

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

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

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

Desagregar por sexo la información de cómo afecta la ordenación del territorio a la calidad de vida de los ciudadanos en general y de la mujer en particular, junto con la aplicación de otras medidas transversales previstas en el Plan de Igualdad, repercutirá en la progresiva incorporación de la perspectiva de género en las Directrices Generales de Ordenación, en el planeamiento y en su desarrollo, favoreciendo soluciones adecuadas a la totalidad de la población, considerando las posibles desigualdades existentes entre mujeres y hombres, y haciendo un uso de los espacios urbanos más acorde con sus necesidades, mejorando sus condiciones de vida. Por lo que se prevé que este programa tendrá un impacto positivo en el impulso de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres