



II PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS



GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
2016/2019

INDICE

INDICE.....	2
ESTRUCTURA	6
INTRODUCCIÓN	8
ANTECEDENTES	11
En el ámbito internacional.....	11
En el ámbito europeo.....	12
En el ámbito nacional.....	13
En el ámbito autonómico.....	15
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	17
Población	17
Educación	19
Trabajo productivo	20
Trabajo reproductivo.....	24
Salud	24
Bienestar social.....	26
Violencia contra las mujeres	28
ANÁLISIS PRIMER PLAN ESTRATÉGICO.....	31
PRINCIPIOS	38
Principios materiales	39
Igualdad efectiva y equidad de género	39
Empleo de calidad	39
Corresponsabilidad.....	40
Empoderamiento.....	40
Fin de la violencia sobre las mujeres.....	41
Innovación	42
Principios formales.....	43
Transversalidad de género	43

Continuidad	43
Colaboración y cooperación	44
Optimización de recursos	44
ESQUEMA EJES Y OBJETIVOS	46
EJE DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL.....	47
E1.OE1. Promocionar la igualdad de género y desarrollar medidas de sensibilización entre la ciudadanía.	
.....	48
E1-OE2. Asegurar la implantación de la perspectiva de género en la Administración del Principado de Asturias.	
.....	50
E1.OE3. Promocionar la igualdad en el ámbito educativo y formativo del Principado de Asturias.	
.....	53
E1-OE3.1. POTENCIACIÓN DE LAS RELACIONES ENTRE EL ALUMNADO SIN ESTEREOTIPOS DE GÉNERO DENTRO Y FUERA DEL AULA.	53
E1.OE3.2. TRABAJAR LA IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DOCENTE DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.	54
E1.OE3.3. TRABAJAR LA IGUALDAD EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA EN GENERAL.....	54
E1-OE3.4. TRABAJAR LA IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y UNIVERSITARIA.....	55
E1-OE3.5. TRABAJAR LA IGUALDAD EN OTROS ÁMBITOS EXTRAESCOLARES.	57
E1.OE4. Favorecer la igualdad en la creación y acceso a la cultura, el ejercicio del deporte y la lengua asturiana.	
.....	58
E1.OE4.1 PROMOCIÓN DE LA CULTURA CREADA POR LAS MUJERES MEDIANTE LA DIFUSIÓN Y LAS VISIBILIZACIÓN DENTRO DE ESPACIOS ESPECIALIZADOS Y/O GENERALES	58
E1-OE4.2. TRABAJAR POR EL RECONOCIMIENTO DEL DEPORTE FEMENINO Y FAVORECER LA PRÁCTICA DEPORTIVA EN IGUALDAD DE CONDICIONES	59
E1-OE4.3. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN ACTIVA Y VISIBILIZAR A LAS PROFESIONALES Y CREADORAS ASTURIANAS EN LAS ACTUACIONES Y ACTIVIDADES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN LINGÜÍSTICA Y NORMALIZACIÓN EN EL ÁMBITO CULTURAL Y/O EDUCATIVO	59
EJE 2. EMPLEO Y ECONOMÍA GÉNERO.	61
E2.OE1. Promover una nueva cultura empresarial que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en aras a una mayor productividad y competitividad.....	63

E2-OE2. Favorecer la promoción económica de las mujeres en el mercado laboral y en la creación y liderazgo empresarial.	
.....	65
E2-OE2.1. REFORZAR, EMPODERAR Y RECONOCER EL PAPEL DE LAS EMPRESARIAS.....	65
E2-OE2.2. SENSIBILIZAR, ASESORAR Y ACOMPAÑAR A LAS MUJERES EMPRENDEDORAS	66
E2.OE2.3. GARANTIZAR RECURSOS PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO DE LAS MUJERES.	67
E2.OE3. Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, impulsando paralelamente la corresponsabilidad	
.....	68
E2.OE4. Consolidar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el medio rural, como medida para la fijación de población.....	69
EJE 3. ESTADO DEL BIENESTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	71
E3.OE1. Garantizar el acceso a la salud de las mujeres, la prestación de servicios públicos sanitarios con perspectiva de género y el libre ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos.....	73
E3.OE2. Garantizar el mantenimiento de servicios públicos asistenciales de calidad, con especial atención a los colectivos más desfavorecidos.	
.....	75
E3.OE3. Avanzar en la innovación social como respuesta pública e igualitaria a los nuevos retos sociales existentes	
.....	76
EJE 4. VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES.....	77
EJE 4. VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES.....	77
E4.OE1. Sensibilizar y prevenir en la ciudadanía e instituciones contra la violencia sobre las mujeres.	79
E4.OE1.1. SENSIBILIZAR E IMPLICAR A LA CIUDADANÍA EN LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES.....	79
E4.OE1.2. FORMAR Y SENSIBILIZAR A LOS PROFESIONALES Y PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	80
E4-OE1.3. INVOLUCRAR A LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN EN LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL POR LA IGUALDAD Y CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS Y DE GÉNERO	81
E4.OE2. Garantizar la continuación de atención integral a las víctimas de violencia de género y mejorar la respuesta hacia otro tipo de violencias sobre las mujeres.	
.....	82
E4.OE2.1 INFORMAR Y ASESORAR A LAS VÍCTIMAS SOBRE LOS RECURSOS EXISTENTES.....	82
E4-OE2.2. ATENDER Y PROTEGER A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y MACHISA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.	83

E4-OE2.3. MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	85
E4.OE3. Avanzar en la colaboración y cooperación entre las instituciones y la implicación de la sociedad en su conjunto.	
.....	87
E4. OE4. Conocer y evaluar los impactos de las políticas contra la violencia sobre las mujeres, para la mejora continua de las mismas.	
.....	88
EVALUACIÓN DEL PLAN	89
Metodología de selección de los indicadores.	89
CUADRO DE INDICADORES.....	95
MEMORIA ECONÓMICA	103

ESTRUCTURA

ESTRUCTURA POR OBJETIVOS. UNA VISIÓN GLOBAL

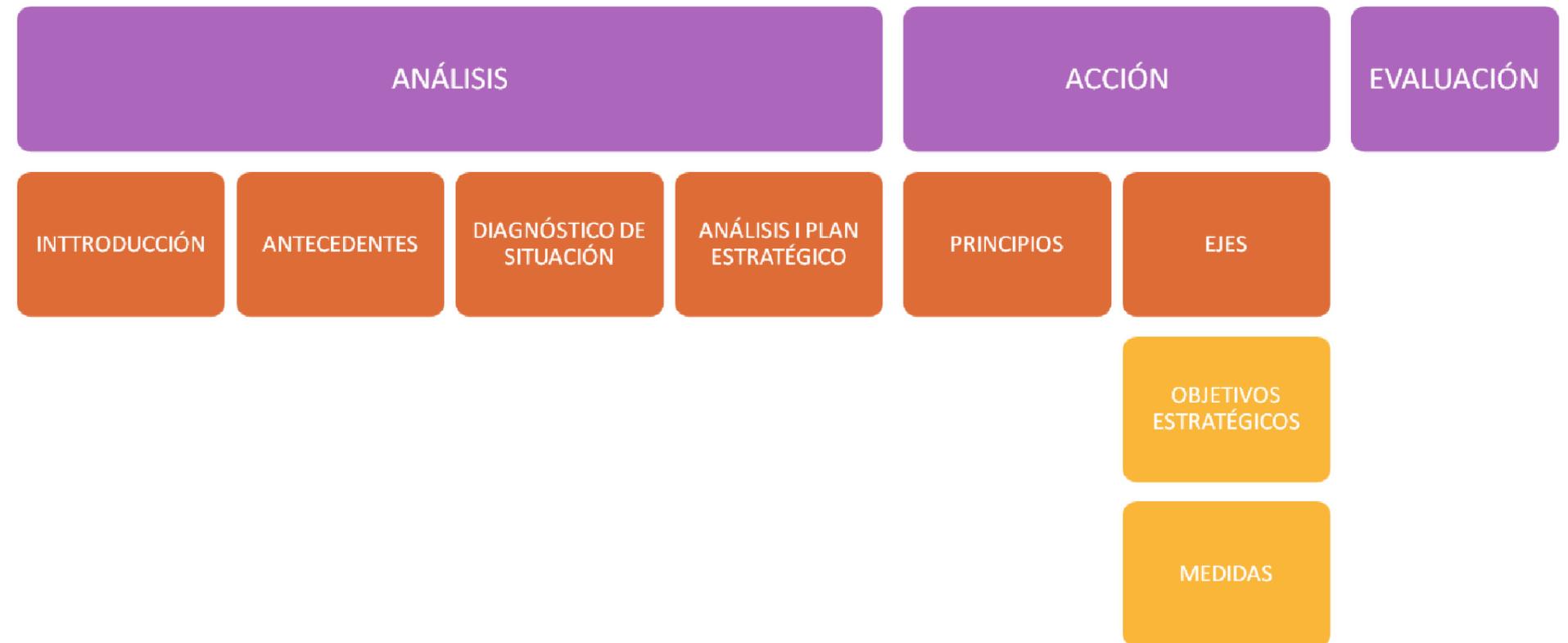
El II Plan Estratégico de Asturias pone el foco en los distintos campos en los que resulta necesario actuar de una manera global y estructurada guiada por la aplicación de los principios rectores del mismo, a fin de trabajar por el objetivo general de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de nuestra comunidad autónoma.

El Plan Estratégico parte de un análisis exhaustivo de la realidad de la igualdad entre mujeres y hombres en Asturias, al partir del que se reconocen las áreas necesarias en las que resulta imperante actuar, y que nos sitúa en el actual contexto internacional a la hora de ir encadenando acciones positivas en la cascada temporal y geográfica de la acción global por la igualdad, sin olvidar el I Plan de Igualdad del Principado de Asturias como referencia cercana.

El Plan se configura como un instrumento dinámico, pero con raíces. Dinámico, porque articula medidas concretas en áreas complejas que abarcan todos los ámbitos en los que se estructuran nuestras relaciones socioeconómicas; con raíces porque está basado de los principios que guían la acción política e inspiran las acciones recogidas para el alcance de los objetivos estratégicos perseguidos por el presente instrumento.

Se trata de un documento estructurado de una manera sencilla, donde se recoge claramente de dónde venimos, qué situación es la que avoca a la acción, qué principios son los que rigen la misma y la concreción de los objetivos perseguidos y las medidas para conseguirlo.

II PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS



INTRODUCCIÓN

TRANSVERSALIDAD COMO LÍNEA GENERAL. ACCIÓN POSITIVA COMO RESPUESTA INMEDIATA.

La Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género dispone en su preámbulo el objetivo de consecución real y efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, hacia el que debe orientarse la acción política de la administración del Principado de Asturias, bajo el criterio de la perspectiva de género en todas y cada una de las áreas de la acción de gobierno.

Su artículo seis recoge la obligación de la concreción de las medidas destinadas a alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de género bajo el criterio de transversalidad, en un Plan Estratégico de Igualdad. Este documento recoge el *II Plan Estratégico 2016/2019* como una nueva oportunidad de planificar los objetivos y las medidas para construir una sociedad más justa e igualitaria, superadora de la situación actual que limita las oportunidades de las mujeres en todos los ámbitos de la vida personal y profesional.

La aplicación de la transversalidad en las políticas públicas es la clave de instrumentos de acción política como el presente. Se parte de que la diferenciación y el diferente valor social de los espacios de actuación de mujeres y de hombres no son resultado de un orden natural, por lo que no es inalterable la actual situación. Se trata de construcciones sociales generadas a lo largo de la historia y la cultura y, por lo tanto, humanas y modificables. Es por ello que la desigualdad existente, notoria en las estadísticas, es reversible y a ello deben dirigirse las acciones que desde todos los ámbitos se despliegan.

La igualdad entre mujeres y hombres se refiere a una igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para las mujeres y los hombres, las niñas y los niños. Esta igualdad con respecto al género no es propiamente un "problema de las mujeres", concierne también a los hombres. Igualdad no significa que las mujeres y los hombres vayan a identificarse, sino que

los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y de los hombres no dependan de que sean de uno u otro sexo.

Eliminar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, compensar los efectos que ha producido la discriminación histórica padecida por las mujeres y fomentar la participación de las mujeres en los ámbitos de los que han sido excluidas hasta el momento son los objetivos últimos perseguidos por cualquier Plan Estratégico de Igualdad que se precie.

No se trata solo de tener en cuenta a las mujeres en el diseño de las políticas públicas, sino que, en definición de Naciones Unidas, *“la transversalidad está destinada a hacer que preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los sexos”*.

La transversalidad de género busca, por tanto, incorporar la perspectiva de género en la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha y la evaluación del conjunto de las políticas públicas, atravesando todos y cada uno de los ámbitos, sectores o actuaciones.

La transversalidad como regla general suele operar en espacios de medio y largo plazo, por lo que las políticas de igualdad efectivas deben ser complementadas con acciones positivas que, en el corto plazo, den respuesta inmediata a situaciones actuales, dirigiéndose de forma concreta a las mujeres, removiendo los obstáculos que impiden la igualdad real y ayudándolas a alcanzar el punto de partida deseado.

El principio de transversalidad y las acciones positivas contempladas en este plan se desarrollan en todos los ámbitos de la acción administrativa y de gobierno. La atención a las víctimas de la violencia de género y la prevención de este fenómeno, como primera de las áreas de acción, parejo a la integración del principio de igualdad en el modelo educativo

asturiano son áreas en las que conviene llevar a cabo acciones específicas que den respuesta a los retos actuales mientras se continúa con el cambio de modelo patriarcal a medio y largo plazo.

No solo en materia de violencia sobre las mujeres, sino también en todas y cada una de las áreas se debe tener en cuenta la actual situación. Se alude asimismo a la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la salud, en las políticas de bienestar social, en los ámbitos de la cultura, el deporte y las políticas de impulso de la sociedad de la información, en el desarrollo rural, en la cooperación para el desarrollo, así como en la formación de los profesionales y en los medios de comunicación, sin dejar a un lado la apuesta por la igualdad de oportunidades en el acceso a un empleo de calidad o el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar junto con la obligación de la corresponsabilidad en las tareas del cuidado y la reproducción.



ANTECEDENTES

DEL DESARROLLO LEGAL A LA PUESTA EN MARCHA EFECTIVA.

En el ámbito internacional.....

El 7 de noviembre de 1967, la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas, en su resolución 2263 (XXII) proclamaba la *Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*, estableciendo un listado de derechos que han de garantizarse para las mujeres, sean éstas de cualquier cultura, situación jurídica o nacionalidad.

Artículo 1.-La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.

Posteriormente, el 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas en su resolución 34/180, aprobaba la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW en sus siglas en inglés).y que fue ratificada por el Estado Español el 5 de enero de 1984.

La expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Otro de los hitos importantes en la construcción jurídica y acción política en el trabajo contra la desigualdad entre mujeres y hombres lo constituyen las *Conferencias Mundiales sobre la Mujer de Naciones Unidas*. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer ha sido la responsable desde la ONU de la preparación de las cuatro conferencias mundiales sobre cuestiones relacionadas con la mujer: México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer llevada a cabo en Beijing, China, en 1995, con tres réplicas, la última de ellas en el año 2010.

Los temas abordados en las Conferencias Mundiales sobre la Mujer han ido evolucionando a lo largo de las décadas, abordando desde la erradicación de discriminaciones en las legislaciones o abusos por parte de los estados, a la acción positiva en igualdad desde una perspectiva transversal, pública y privada, con especial atención al ámbito político. Las Conferencias presentan como meta la igual participación de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones como objetivo último de refuerzo para la democracia, promoviendo su correcto funcionamiento.

Mujeres y pobreza, acceso en igualdad de condiciones a la educación y la salud, violencia contra las mujeres, poder y toma de decisiones, medios y recursos destinados a la lucha por la igualdad, implicación de los medios de comunicación y de la sociedad de la información o una especial protección a las niñas son las áreas temáticas en las que es necesario incidir para conseguir la igualdad de género efectiva, y sobre las que se ha legislado o aprobado instrumentos ejecutivos como el presente *II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias*.

En el ámbito europeo...

Muchos han sido los aspectos regulados por Directivas Comunitarias que inciden en las políticas de igualdad de los estados miembros de la Unión Europea. La *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006*, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, ya recogía la prohibición de la discriminación por motivos de sexo, como lo harían otras en el acceso a los bienes y servicios y en el suministro de bienes y servicios, en particular, en el ámbito de los seguros, con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los Estados miembros.

Asimismo, está prohibida toda discriminación directa entre mujeres y hombres, y, en consecuencia, todo trato desfavorable debido a embarazo o maternidad, al igual que toda discriminación indirecta. El acoso, el acoso sexual y la incitación a la discriminación se consideran discriminaciones por motivos de sexo y, por lo tanto, están también prohibidos.

La *Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997*, también ha sido muy importante, ya que supuso claros avances en materia jurídica en lo relativo a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, fijando lo que debemos entender por principio de igualdad de trato como la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo, y que existe una discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral perjudica de un modo desproporcionado a las personas de un sexo determinado, a menos que el objetivo perseguido por la aplicación de dicha disposición, criterio o práctica esté objetivamente justificado y cuando los medios para alcanzarlo sean apropiados y necesarios.

También hemos de destacar la existencia de numerosos programas europeos, que también han ido desarrollándose en Asturias como los *Programas de Acción Comunitaria sobre la Estrategia Comunitaria en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2001-2005)*, *Programa Comunitario de Fomento del Empleo y la Solidaridad Social PROGRESS (2007-2013)*, *Programa de Promoción de ONGs Europeas en Igualdad de Oportunidades* o los *Programas DAPHNE para la Prevención y Respuesta a la Violencia de Género*, en el que recientemente el Instituto Asturiano de la Mujer ha participado con el Programa DAPHNE *New Start* para la mejora de la empleabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género a través de las técnicas de *coaching* y *mentoring*.

En el ámbito nacional...

En Diciembre de 1978, la promulgación de la Constitución Española supuso el reconocimiento de la igualdad ante la ley de mujeres y hombres como uno de los principios inspiradores de este ordenamiento jurídico.

Artículo 14.- Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 9.2.- Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social

Varias normas de diferente rango legal fueron aprobadas en consonancia con los avances promovidos a nivel internacional por Naciones Unidas. Una de ellas es la *Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno*, donde se recoge que *el procedimiento de elaboración de proyectos de ley (...), que irá acompañado por la memoria, los estudios o informes sobre la necesidad y oportunidad del mismo, un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo, así como por una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar.*

Importantes son también los avances de recogida de información y análisis y evaluación de la misma, claves para poder llevar a cabo acciones transversales en igualdad entre mujeres y hombres. Así, ya en el año 2000, el 3. Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, propició la creación de un sistema de información con capacidad para conocer la situación de las mujeres respecto a la de los hombres, y el efecto de las políticas institucionales puestas en marcha para promover la participación de las mismas.

Estas disposiciones normativas abren camino para que a partir del año 2004 nuestro país se convierta en referente normativo internacional impulsando leyes integrales. Son la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y posteriormente la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Ambas leyes orgánicas ponen el acento en la necesidad de una respuesta política integral y al máximo nivel, que avance en la disminución de la desigualdad implicando a todas las instituciones y situando las políticas de igualdad al nivel que requieren, más allá de la acción que en su momento se venía desarrollando bajo el impulso del Instituto de la Mujer.

Asimismo, ha de reconocerse el papel que desde 1983 desarrolla el Instituto de la Mujer, cuya labor fundamental es el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres promoviendo iniciativas y actuaciones que eliminen la discriminación existente. La elaboración de Planes de Igualdad, desde el año 1988 hasta la actualidad, es referente imprescindible para

la articulación de las políticas de igualdad, desde que en un principio se abordara el trabajo por la eliminación de las disposiciones legales discriminatorias existentes, hasta la perspectiva integral actual, impulsando la adecuación de nuestro sistema político y jurídico a las directrices internacionales logradas con el movimiento feminista a lo largo de las últimas décadas.

En el ámbito autonómico...

El Estatuto de Autonomía del Principado de Asturias, en el ámbito de sus competencias, no permanece impasible a la respuesta institucional y política frente a la desigualdad que afecta a personas que se encuentran dentro del territorio asturiano o en el ámbito de su influencia social.

***Artículo 9.2-** Obligación de las instituciones de la Comunidad Autónoma de Asturias, dentro del marco de sus competencias, de procurar la adopción de medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, ostentando competencias exclusivas o de desarrollo legislativo en los concretos ámbitos sectoriales afectados por la presente ley.*

El Instituto Asturiano de la Mujer es la consecuencia lógica de esta declaración en la norma básica de la autonomía asturiana. Insertado en la estructura de la Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana, constituido en el año 1999, es el órgano que impulsa y coordina las políticas de igualdad que desde entonces se vienen desarrollando en el Principado de Asturias, uniendo todas las tendencias analizadas con anterioridad, descendiendo desde instancias internacionales hacia las más locales y cercanas a la ciudadanía.

Prueba de los importantes logros en materia de igualdad desarrollados desde esa fecha, fueron los diferentes Planes aprobados en la materia, como el *IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias (2001-2005)*; el *Plan 2001-2003 del Principado de Asturias, para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres*; o el *Programa 2005-2007 de Estrategias para avanzar en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Su culminación se produjo en el año 2011 con 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*.

Su aplicación exige, en el artículo 6 de la misma, la elaboración de un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en que los poderes públicos han de centrar sus acciones, así como la coordinación institucional entre los distintos niveles de las Administraciones Públicas. El I Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias 2013-2015 fue el primer desarrollo político de este mandato legal y el presente documento constituye un paso más en ese acercamiento a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de los instrumentos que, desde la acción política y social se vienen entretejiendo y poniendo en marcha en diferentes instancias en las últimas décadas para producir cambios reales en la situación de las personas, aunque todavía quedan espacios por abordar.



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

MUJERES Y HOMBRES EN ASTURIAS, EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS DEL II PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD

Población

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

Por otro lado, la población asturiana está muy envejecida; en 2015 el índice de envejecimiento asturiano era el mayor de todas las comunidades autónomas españolas: 219,30. Este desajuste entre la población más mayor y la más joven se acentúa en el caso de las mujeres, entre las que por cada 100 niñas de menos de 15 años, hay en Asturias 265 mujeres de 65 o más años. Este hecho está provocado por la mayor longevidad de las asturianas: su esperanza de vida al nacimiento en 2014 era de 85 años, y la de los asturianos, 79 años.

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

En Asturias sólo el 4% de la población es extranjera. Se trata de población más joven que la española, y con menor desproporción por grupos de edad: por cada 100 niñas inmigrantes (menores de 15 años) hay 31 de 65 o más años. Las mujeres inmigrantes viven sobre todo en las comarcas de Oriente y Gijón (68,3% del total). Por nacionalidad, 24 de cada 100 mujeres

inmigrantes son rumanas; les siguen en frecuencia, a distancia, las brasileñas, marroquíes y colombianas.

En Asturias las mujeres cada vez son madres más tarde: en 2014 la edad media de la maternidad fue de 32,06 años. Además, la tasa de nupcialidad ha disminuido, aumentando muy considerablemente la proporción de nacimientos de mujeres que no están casadas: 37,3% en 2014. Los nacimientos de madres solteras se concentran en primeros hijos/hijas, en mayor medida que en el caso de las casadas. Los nacimientos de madres adolescentes descendieron en los últimos 5 años, si bien ha aumentado la tasa de fecundidad de chicas de 16 años de forma significativa.

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

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

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

En Asturias hay 74.500 mujeres que viven solas. De ellas, 42.500 tienen 65 o más años. Por cada 100 hombres mayores viviendo solos, hay 339 mujeres mayores en la misma situación. También son mayoría las mujeres en hogares con un solo adulto e hijos a cargo: hay 36.800 hogares monomarentales, de los que 13.000 corresponden a mujeres mayores de 65 años.

Educación.

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

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

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

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

El nivel educativo de las mujeres en Asturias es superior al de los varones, y también al de mujeres del conjunto estatal. Las mayores diferencias en educación entre mujeres y hombres persisten en la segregación por materias de especialización. En enseñanzas universitarias la presencia de mujeres supera a la de los hombres en términos generales, y en todas las ramas de especialización, a excepción de las disciplinas técnicas, donde no llegan al 30% del alumnado.

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

Trabajo productivo

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

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

En cuanto al empleo, la tasa femenina aumenta de manera continua desde 2013, tras superar la caída que acompañó a la crisis. Pero de nuevo, la tasa de empleo de las mujeres asturianas (38,5%) sigue por debajo de la de los hombres (44,5%), si bien las diferencias entre ambas se reducen: la brecha de género en el empleo en Asturias alcanzó también el mínimo en 2016, situándose en 5,92 puntos. Por edad, solo entre los 16 y 19 años las mujeres tienen mayor tasa de empleo que los hombres.

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

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

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

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

En cuanto a las condiciones laborales de la juventud asturiana, y tomando como población a la comprendida entre 16 y 29 años, la sobrecualificación y la temporalidad afectan más a los chicos que a las chicas, pero en cualquier caso ambos alcanzan valores muy altos (alrededor del 62% de sobrecualificación y 55% de temporalidad). Pero el tiempo medio de antigüedad en las empresas es menor en el caso de las mujeres jóvenes que en el de los hombres (27,8 meses ellas y 34 meses ellos). La parcialidad afecta ya más a las chicas. Como resultado, aunque las asturianas jóvenes se emancipan en mayor proporción que los jóvenes (casi diez puntos de diferencia), el esfuerzo económico que tienen que realizar ellas para la adquisición de una vivienda en propiedad es mayor que la que realizan ellos.

El mejor desempeño de las mujeres en la educación formal no tiene su correspondencia en el ámbito laboral. Continúan teniendo una actividad laboral y empleo en niveles inferiores a los de los hombres. También acceden en menor medida a empleos a jornada completa. El nivel educativo se asocia en el caso de las mujeres positivamente con la actividad laboral (sobre todo en las mujeres maduras), y negativamente con el paro, si bien en este último caso la alta cualificación parece tener menor efecto en la protección contra el desempleo que en el caso de los hombres.

Por último, una gran diferencia entre mujeres y hombres en el ámbito laboral se produce en la remuneración: los últimos datos disponibles (2014) sitúan la brecha salarial en Asturias en 27,33 puntos porcentuales, lo que significa que, en promedio, las asturianas deberían trabajar 2 horas y 11 minutos más que sus compañeros, sobre la base de una jornada de 8 horas, para obtener el mismo salario. La máxima diferencia en los salarios se produce entre los 45 y 44 años. Por otro lado, la brecha salarial en los contratos de duración indefinida duplica a la de los contratos de duración determinada, lo que indica que la diferencia salarial por antigüedad y los complementos asociados a la progresión en la carrera profesional, pueden estar penalizando a las mujeres en sus salarios. Por último, la brecha salarial es mayor cuanto menor sea el nivel de cualificación de la ocupación.

En 2014 la brecha salarial en Asturias era de 27,33 puntos porcentuales, lo que significa que, sin considerar las características individuales, en promedio las mujeres ganan el 72,67% de lo que ganan los hombres. Esta diferencia traslada a las cuantías percibidas en concepto de prestación contributiva.

La mayor dificultad de las mujeres en el acceso a la actividad laboral, al empleo, y la mayor parcialidad y menor duración de las relaciones laborales, se traducen en diferencias en las prestaciones asociadas a la vida laboral: la de desempleo y las prestaciones contributivas. Las desempleadas asturianas acceden en menor proporción que los desempleados (27,1% y

34,41%) a la prestación por desempleo, y su cuantía media es menor: 3.554 euros frente a los 4.517 medios anuales. En el caso de la prestación por jubilación, la brecha sube hasta 51,55 puntos.

Trabajo reproductivo

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

Salud

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

Según la III Encuesta de Salud en Asturias, las mujeres se alimentan de forma más adecuada, pero hay un problema de bajo peso en las jóvenes. En general, las mujeres 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 abuso de sustancias de las asturianas se produce con los medicamentos, sobre todo hipnosedantes, independientemente de que el acceso a ellos se haya producido a través de prescripción médica o no: 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. Las diferencias en el consumo diario aumentan, presentando las mujeres una prevalencia tres veces mayor que la de los hombres.

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

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

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

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 cuanto a la salud laboral, aunque los accidentes en jornada laboral afectan más a hombres que a mujeres (debido a la masculinización de sectores de mayor riesgo como la industria y la construcción), los accidentes *in itinere* son padecidos por más mujeres que hombres. El índice de incidencia de este tipo de accidentes en 2015 fue de 530 mujeres accidentadas *in itinere* por cada 100.000 trabajadoras, frente a 337 en el caso de los hombres. Además, la incidencia en las mujeres ha experimentado un aumento del 40,6% desde 2009, lo que es preocupante.

Respecto a las enfermedades profesionales, la mayor movilidad laboral de las mujeres, con más entradas y salidas del mercado laboral, hace que se dificulte el reconocimiento de la relación causa efecto en enfermedades de origen laboral. En 2015 se declararon 221 enfermedades profesionales de hombres y 216 de mujeres. Los principales agentes causantes en ambos sexos fueron los físicos; sin embargo, se aprecia mayor número de enfermedades debidas a agentes biológicos, así como enfermedades de la piel, en mujeres que en hombres.

Bienestar social

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

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

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

El mayor envejecimiento de la población femenina en Asturias, unido al número de mujeres mayores que viven solas, al de hogares monomarentales, y combinado con el menor nivel de acceso a recursos económicos vía salario y prestaciones, hace que los recursos sociales públicos sean especialmente importantes para garantizar un acceso al bienestar de las mujeres: no sólo el de las propias mujeres mayores, sino también el de las personas que se encargan de su cuidado en el ámbito familiar, las cuales son -de nuevo- mujeres en su mayoría.

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

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

Respecto a las soluciones habitacionales, entre 2009 y 2011 disminuyó de forma importante la proporción de mujeres entre las personas usuarias de Centros de Día, pasando del 72% al 60%. En cuanto a los Centros Residenciales, de las 5.170 personas que vivían en alguno de estos centros en Asturias en 2014, el 69% eran mujeres; este porcentaje aumenta respecto a años

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

anteriores, lo que es más llamativo frente a la reducción de la presencia de mujeres en los Centros de Día. Se hace necesaria observar la evolución de este dato.

Violencia contra las mujeres

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

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

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

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

En cuanto a la relación de las mujeres con la persona agresora, en el 66,2% de los partes/registros, el causante era el compañero íntimo de la mujer (marido o pareja), y el 20% el excompañero (exmarido o expareja). Vuelve a llamar nuestra atención el grupo de

adolescentes, en el que de los 21 partes o registros, en 13 (más del 50%) el agresor era la persona identificada como pareja o expareja, mientras que solo una agresión fue causada por un hombre identificado como novio de la víctima. Este dato puede ser significativo por lo que nos está diciendo del nivel de compromiso que las chicas sienten en sus relaciones sentimentales en esa edad, y que podría interferir en su reacción ante eventuales síntomas de violencia en ellas.

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

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

Por primera vez desde 2007, el porcentaje de órdenes adoptadas respecto a las admitidas a trámite en los juzgados asturianos ha superado al correspondiente porcentaje del conjunto nacional (60% frente al 57% estatal)

En cuanto al Servicio Telefónico de Atención y Protección para Víctimas de Violencia de Género (ATENPRO), el número de atenciones registradas en este sistema en Asturias se

mantiene dentro de unos límites estables entre las 400 y 500 llamadas anuales desde 2010, tras un constante aumento en el periodo 2006-2009. En términos relativos, el porcentaje que representan las llamadas realizadas dentro de Asturias respecto al total nacional ha ido disminuyendo desde 4,45% en 2006 a 3,81% en 2015.

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

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

ANÁLISIS PRIMER PLAN ESTRATÉGICO

VALORACIÓN Y REVISIÓN, NUEVAS POLÍTICAS DESDE LA CONTINUIDAD

Corresponde dedicar unas líneas a la valoración del *Primer Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias 2013/2015* como un hito en las políticas públicas en materia de igualdad de género en la comunidad autónoma asturiana en tanto que ha demostrado, aunque todavía restan importantes áreas de mejora, que la planificación estratégica de la acción política frente retos sociales fundamentales es el mejor enfoque para alcanzar los objetivos previstos.

Un Plan Estratégico ofrece muchas ventajas que van más allá que el logro de los objetivos recogidos en el propio instrumento porque dota de coherencia acciones e incrementa la optimización de recursos. Asimismo se convierte en un instrumento participativo que aumenta la transparencia favorece el debate político y fomenta el enriquecimiento mutuo entre todos los actores que participan en su desarrollo.

Las políticas de igualdad son claves para la construcción de una sociedad más justa y para la conformación de un orden económico y social sostenible. El *Primer Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias* se constituyó con un enfoque transversal que orientara la acción institucional hacia el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este objetivo central conllevó importantes esfuerzos en la incorporación paulatina de la transversalidad y el enfoque de género en todos los departamentos administrativos. No se trata de realizar exclusivamente políticas de mujer de manera aislada, sino de analizar, reflexionar y actuar para que toda acción repercuta positivamente en la disminución de las desigualdades.

No es este el momento de llevar a cabo una evaluación exhaustiva del Plan precedente en tanto que ésta se ha realizado en los momentos definidos en la legislación autonómica a través de una evaluación intermedia y una final del mismo, trasladadas a la Junta General del Principado de Asturias en el momento debido.

Si bien, es menester tener en cuenta el grado de cumplimiento, los objetivos alcanzados, las nuevas vías abiertas de trabajo y las áreas a mejorar en las que conviene incidir de este Plan Estratégico, a fin de que esta valoración constituya el punto de partida para las medidas que se planifiquen en el periodo 2016-2019.

El I Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres del Principado de Asturias, se redactó con la participación de los departamentos de la Administración del Principado de Asturias, de distintos agentes sociales, especialmente el Consejo Asturiano de la Mujer y constaba de 50 objetivos y 273 acciones, organizadas en ocho ejes correspondientes a distintas áreas de intervención de la administración asturiana, con un presupuesto estimado en 16.902.405€ distribuidos en los tres años de duración del mismo.

Se ha superado ampliamente el cien por cien del montante económico estimado, lo que ofrece una valoración satisfactoria. Sin embargo no es la visión cuantitativa lo que merece resaltarse en este documento, sino los hitos logrados en estos tres años que arrojan una política integral de igualdad con especial atención a la violencia de género desde la base de la transversalidad en las instituciones.

El plan se estructuraba en ocho ejes temáticos donde el Eje de Transversalidad era el primero de ellos. Se recogían principalmente todas aquellas actuaciones internas de la Administración del Principado de Asturias destinadas a incorporar la perspectiva de género. Entre las acciones más relevantes se encuentra la creación como experiencia piloto de las unidades de igualdad que están desarrollando una importante labor a partir de su creación, como la puesta en marcha de los informes de impacto de género de los presupuestos.

Por otra parte, se pusieron en marcha acciones de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito administrativo. Se continuó con la formación del personal de la administración en cuestiones relacionadas con la igualdad y con la prevención de la violencia de género, creando una línea de formación general de igualdad a la que puede acceder todo el personal de la Administración del Principado de Asturias.

Respecto a las acciones dirigidas a la sensibilización de la ciudadanía, se realizaron campañas anuales de visibilización de los logros de las mujeres como las correspondientes a los actos del 8 de marzo, el Día de la Mujer Rural y campañas de lucha contra situaciones como la violencia de género, la brecha salarial o la trata de personas con fines de explotación sexual. También dentro de este eje y destinadas a la población juvenil se realizaron actuaciones dirigidas a la prevención del ciberacoso y el uso seguro de las tecnologías de la información y comunicación, principalmente a través de actividades de formación.

Uno de los ejes prioritarios para la inclusión de medidas que transformen la sociedad y acaben con las desigualdades existentes entre mujeres y hombres ha sido el eje de promoción de la igualdad en las políticas de Educación, Cultura y Deporte. , donde se ha seguido apostando por programas ya referentes como ‘Ni ogros ni princesas’, de educación afectivo sexual, y el de ‘Yo cuento, tu pintas ella suma’ a los que se ha sumado una experiencia piloto de coeducación dirigido a la etapa infantil, “Programa Cambia”, destinado a la transformación de los patios de las escuelas para convertirlos en espacios en igualdad para niños y niñas.

En las etapas educativas universitarias se ha potenciado la colaboración con la Universidad de Oviedo a través de actividades de formación y debate, cursos, jornadas y apoyo económico a la actividad investigadora realizada en el Master de Género y Diversidad, que se ha ido constituyendo en los últimos años en uno de los estudios de post grado en materia de género más importante, no sólo de nuestro país, sino del entorno europeo.

Sin duda alguna, uno de los hitos más importantes del periodo anterior se encuadra dentro del eje de promoción de la igualdad en las políticas de trabajo, es la puesta en marcha y

mantenimiento de la Escuela de Emprendedoras y Empresarias que ha impulsado la creación de casi sesenta empresas lideradas por mujeres, a la par que fomenta la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial a través del asesoramiento a empresas para la implantación de planes y medidas de igualdad a través de un servicio de asesoramiento especializado.

Se elaboró también el decreto de concesión de la Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad de Asturias y se comenzó el Plan de Lucha contra la Brecha Salarial con una primera fase de diagnóstico realizada por la Universidad de Oviedo.

Por último y dirigido a mejorar la incorporación al mundo laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, se ha liderado un proyecto europeo dirigido a mejorar la atención que se presta a las mujeres en el Servicio Público de Empleo poniendo en marcha nuevas metodologías de asesoramiento para el empleo. Es el proyecto *New Start*, correspondiente al programa Daphne, liderado por el Instituto Asturiano de la Mujer y en el que han participado seis países europeos.

El eje de promoción de la igualdad en las políticas de salud ha trabajado en aumentar la desagregación de datos por sexo para un mejor conocimiento y respuesta a las particularidades de mujeres y hombres en este ámbito. También es de reseñar la continuidad del programa de cuidadoras mediante el cual se proporciona apoyo y asesoramiento a las personas que ejercen de cuidadoras informales ante la enfermedad de sus familiares y que son en su mayoría mujeres, sufriendo importantes consecuencias para su salud física y mental.

En cuanto a salud sexual y reproductiva, Asturias ha respondido al 100% de las interrupciones voluntarias del embarazo, sin necesidad enviar a ninguna mujer a otra Comunidad Autónoma para realizar interrupciones voluntarias del embarazo, lo que significa que se ha atendido a los embarazos no deseados en momentos tempranos y sin riesgos innecesarios. También se elaboraron protocolos unificados de atención al embarazo, parto y puerperio, habiéndose elaborado las correspondientes guías dirigidas tanto a mujeres embarazadas y a sus parejas como a profesionales.

El eje estratégico de promoción de la igualdad en las políticas de bienestar social, incluía acciones dirigidas a mejorar la situación de mujeres en especiales dificultades como las mujeres inmigrantes, reclusas, con diversidad funcional, en situación de prostitución o pertenecientes a minorías étnicas.

En este eje se han desarrollado acciones dirigidas a la prevención del matrimonio prematuro en niñas de etnia gitana y se ha continuado colaborando con distintas organizaciones en la atención a mujeres inmigrantes, poniendo en marcha distintos instrumentos de información a través de folletos en distintos idiomas sobre recursos y derechos. Sin duda, una de las acciones más importantes es la incorporación al nuevo decreto de vivienda de criterios preferentes para familias 'monomarentales' y para mujeres víctimas de violencia de género.

Asimismo, en el ámbito de la cooperación al desarrollo se ha introducido la perspectiva de género en todos los proyectos y se ha incrementado el presupuesto destinado a iniciativas específicas de género.

El eje estratégico de lucha contra la violencia de género ha sido el prioritario para el Gobierno del Principado de Asturias, demostrado con el compromiso de cero recorte presupuestario a lo largo de estos tres años en las políticas destinadas a la lucha contra la violencia sobre las mujeres.

Entre las actuaciones abordadas en este periodo se encuentra la mejora del Registro Integral de Expedientes de Violencia de Género (RIEV) que permite obtener un conocimiento completo y centralizado de los expedientes de violencia doméstica y de género, y que mejora la asistencia integral a las víctimas.

También se ha ampliado el programa de atención psicosocial a las mujeres en la red de salud mental, proporcionando una atención adecuada a las mujeres en su área de referencia, que complementa los equipos de Oviedo, Gijón y Avilés. Además se han puesto en marcha talleres

grupales en colaboración con los Centros Asesores de la Mujer dirigidos a mujeres que han iniciado la ruptura con el maltratador para favorecer que mantengan esa decisión.

Del mismo modo, hay que destacar la continuidad, de la Red de Casas de Acogida, mejorando los instrumentos y herramientas de intervención con la revisión del proyecto marco. También continua el apoyo a la Red de Centros Asesores de la Mujer, junto a los cuales se ha revisado el protocolo interdepartamental para la mejora de la atención a las mujeres víctimas de violencia de género y se ha invertido en formación continua de las profesionales de la citada Red.

Se ha creado el Observatorio Permanente contra la Violencia de Género del Principado de Asturias, como instrumento para la mejora continua en la respuesta a la violencia machista con la participación de todas las administraciones y organizaciones intervinientes en violencia de género.

Las mujeres del mundo rural también han sido objeto de medidas en el periodo 2013-2015, a través del eje promoción de la igualdad en el medio rural, donde se han ido desarrollando acciones dirigidas a favorecer la inserción laboral de las mujeres, a mejorar la atención de personas dependientes y a incrementar su participación social y profesional.

Ejemplo paradigmático es la puesta en marcha del programa “Más que un respiro” dirigido a proporcionar servicios de sustitución de mujeres del ámbito rural que incluyen desde la atención a la ganadería como a personas dependientes, con el objetivo de que las beneficiarias puedan acudir a actividades de formación o de participación social con la misma disponibilidad que los hombres.

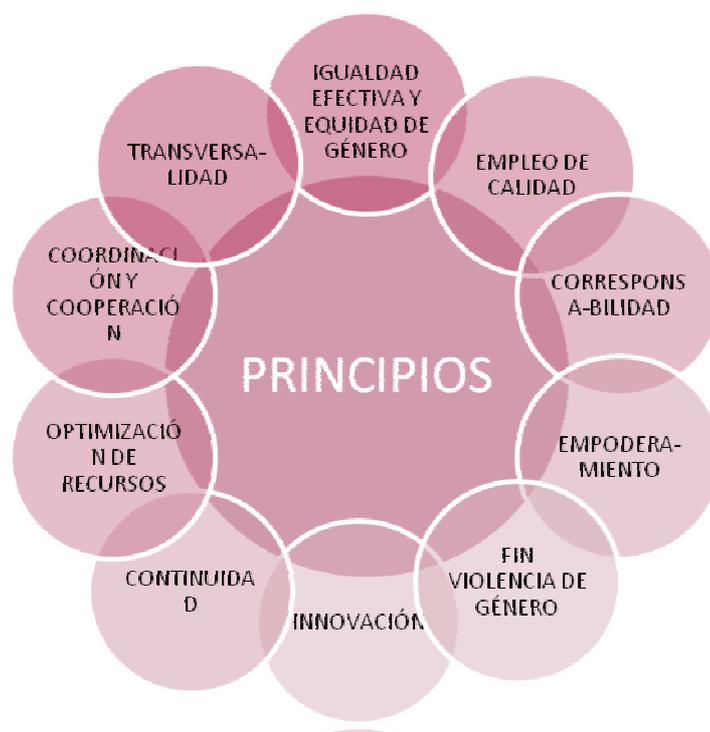
Se continúa con el programa ‘Tiempo Propio’, que a una media de 1.000 mujeres al año residentes en municipios de menos de 50.000 habitantes y que según las propias participantes contribuyen a mejorar la calidad de vida al proporcionar un espacio de relación social y de realización de actividad física.

El último eje del Plan Estratégico, el de Promoción de la Igualdad en la Sociedad de la Información y los Medios de comunicación, donde destaca la incorporación del Instituto Asturiano de la Mujer a las redes sociales y la mejora de la comunicación 2.0. Asimismo se creó el Observatorio de la Publicidad e Información no Sexista, donde la ciudadanía puede elevar denuncias de acciones de publicidad que atenten contra la dignidad de las personas y apelen a la utilización de la imagen de la mujer de una manera denigrante con fines comerciales

PRINCIPIOS

SENDAS IRRENUNCIABLES PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL

El II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias se inspira en una serie de principios rectores básicos que informan todo el documento en aras a alcanzar los objetivos que en él se definen y que enmarcan la estrategia planificada para lograr la meta de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.



Los principios rectores del presente Plan Estratégico se enmarcan en dos grandes categorías:

1. **Principios materiales.** Aquellos que guían el contenido de las acciones y medidas que se articulan en el presente plan, abordando los fines últimos perseguidos por las acciones que se recogen en el mismo.
2. **Principios formales.** Definidos como aquellos que establecen las pautas de ejecución de las medidas establecidas en el Plan, y que indican a la administración pública responsable del desarrollo de la acción política el modo en el que esta debe realizarse.

Principios materiales

Igualdad efectiva y equidad de género

Debido a lo arraigado de las causas por las que se genera la desigualdad que tiene como origen el género, parece lógico pensar que esta situación no se irá corrigiendo a lo largo de los años por la mera evolución social, sino que necesita de una intervención pública y ciudadana sistemática e integral.

La igualdad legal no ha traído pareja la igualdad efectiva, en tanto que existen obstáculos que dificultan el libre ejercicio de los derechos y la disponibilidad de igualdad de oportunidades real. La conformación de la sociedad patriarcal establece barreras sexistas para la participación económica, política y social de las mujeres.

Asimismo es irrenunciable reconocer la diversidad sin que exista discriminación por ello, es aquí donde es necesario poner en valor el principio de equidad de género, entendida como justicia: dar a cada quien lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad).

La equidad se sitúa en el marco de la igualdad, pero subraya la importancia de la igualdad de resultados; es decir, abandera el tratamiento diferencial de grupos para finalizar con la desigualdad y fomentar la autonomía.

Empleo de calidad

El ejercicio de la igualdad efectiva pasa necesariamente por el acceso a un empleo de calidad en igualdad de condiciones para las mujeres, independientemente de sus responsabilidades y cargas familiares. La precariedad laboral, la temporalidad en el empleo, la dificultad para el reconocimiento y el desarrollo de una carrera profesional, las dobles jornadas, la no presencia en puestos directivos o la brecha salarial, son impedimentos que coartan la libertad de las mujeres.

Por ello, se requieren medidas que remuevan estos obstáculos y permitan la igualdad en el empleo, porque solo así se producirá un desarrollo económico sostenible en nuestra comunidad autónoma, ya que aprovechar el talento de todas las personas aumentará la competitividad y productividad a la vez que generan impactos positivos para toda la sociedad.

Corresponsabilidad

Corresponsabilidad es el principio inspirador, no conciliación. Las razones pasan por dar un paso más en el concepto de conciliación que se refiere a compatibilizar los tiempos de trabajo con los tiempos dedicados al cuidado, así como al ocio u otras cuestiones personales. Sin embargo la realidad nos viene diciendo que concilian las mujeres, que lo hacen escasamente y cuando lo logran siempre lleva parejo costes de oportunidad, restando una igualdad efectiva en mundo laboral y una asunción casi en solitario de las labores del cuidado.

Corresponsabilidad es un término más amplio. Reconocer que las mujeres son las que en su amplia mayoría concilian y que eso tiene un valor económico y social escasamente reconocido es el principio. Debe exigirse a continuación que los espacios y responsabilidades domésticas han de abrirse también a la necesaria participación de los hombres.

Asimismo, el reconocimiento del valor socioeconómico de las labores de cuidado justifica por si mismo la necesidad de medidas y servicios públicos que apoyen y alivien a las mujeres en estas acciones que restan tiempo y capacidad para su desarrollo como persona en todos los ámbitos en igualdad de condiciones.

Empoderamiento

El empoderamiento femenino significa potenciar y visibilizar las capacidades de las mujeres para aumentar la participación en los procesos de toma de decisiones en todos los ámbitos, fundamentalmente en los espacios de poder económico y social. El término fue acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing en 1995, y significa que las mujeres sean

capaces de tomar conciencia de su poder individual y colectivo para una transformación social hacia la igualdad real y efectiva.

Si se pretende avanzar hacia una economía más fuertes y lograr los objetivos de desarrollo sostenible, mejorando la calidad de vida de las personas, es inevitable actuar en el empoderamiento de las mujeres para que participen plenamente en la vida económica, en todos sus sectores, tal y como se recogen en los Principios para el Empoderamiento de la Mujeres, elaborados por ONU Mujeres y la iniciativa Pacto Mundial.

El presente II Plan Estratégico del Principado de Asturias apuesta por el empoderamiento de la mujer en el mercado laboral, en la iniciativa empresarial y en los espacios de participación política y social y toma de decisiones. Ello plenamente engarzado con directrices internacionales actuales que apuestan por superar el techo de cristal, a través de la promoción del desarrollo profesional de las mujeres, con especial atención a garantizar el acceso en igualdad de oportunidades a las tecnologías de la información y la comunicación.

Fin de la violencia sobre las mujeres

Este principio inspirador de las medidas recogidas en el II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias guía no solo las medidas incluidas en el Eje de Violencia sobre las Mujeres, sino que vertebrata todas las medidas incluidas en el presente instrumento, en tanto que este tipo de violencia es la ejercida por las mujeres por el hecho de serlo y es causa directa de la desigualdad entre sexos existente.

La violencia sobre las mujeres produce distorsiones en nuestra sociedad, impidiendo el total ejercicio de derechos y libertades dentro de nuestro marco democrático. La violencia sobre la mujer corta perspectivas de desarrollo vital de las mujeres que lo sufren de manera individual, pero afectan a la sociedad en su conjunto. Cuando se maltrata a una mujer, se maltrata a todas.

El fin de la violencia de género se producirá con la consecución de una sociedad igualitaria y garantista con los derechos humanos de mujeres y hombres; pero, mientras esto se construye, las instituciones deben garantizar la protección de las mujeres víctimas y sensibilizar y prevenir desde todos los ámbitos para que esto deje de suceder, a la vez que se trabaja para que el rechazo de estos comportamientos sea total por parte de la sociedad en su conjunto.

Innovación

La innovación supone introducir cambios que producen una novedad en un ámbito, contexto o producto. La innovación significa una relación dinámica con el contexto que nos rodea, entendiendo que el mismo es susceptible de cambios y avances ocasionados por la voluntad y la capacidad de transformación de las personas.

Innovar con perspectiva de género conlleva la puesta en valor de las capacidades de las mujeres en el proceso transformador y de avance, perseguido desde todos los campos del conocimiento y de la acción desde el principio de la humanidad. La toma en consideración de los aportes femeninos y el reconocimiento de los mismos en la evolución social y tecnológica es clave para un desarrollo socioeconómico sostenible.

La diversidad de género dentro de cualquier equipo fomenta soluciones novedosas que conducen a innovaciones radicales, y no solo para las empresas y el mercado, sino en la educación, la cultura, la salud, la administración pública o todos los ámbitos de desarrollo humano. Nuestra sociedad no puede permitirse perder el talento de la mitad de la población, y menos cuando ésta obtiene resultados académicos y profesionales más óptimos cuando se garantiza la igualdad de oportunidades.

Principios formales

Transversalidad de género

La transversalidad de género es un concepto que surge en la 3ª Conferencia Internacional sobre las Mujeres (Nairobi, 1985), promovida por la Organización de Naciones Unidas y adoptada a partir de la 4ª Conferencia (Beijing, 1995). La acción política de la mujer no puede ser vista como un complemento, incorporada en los procesos de planificación como una atención concreta para un colectivo especial.

La transversalidad o *mainstreaming* busca incorporar la perspectiva de género en la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha y la evaluación del conjunto de las políticas públicas, atravesando todos y cada uno de los ámbitos, sectores o actuaciones donde intervienen.

La ONU define la transversalidad de género como:

El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, inclusive las leyes, y está destinado a hacer que preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los sexos.

Continuidad

La definición de un segundo Plan Estratégico no puede significar una ruptura con las acciones en favor de la igualdad que se han venido realizando en el Principado de Asturias, no solo las incluidas en el Plan anterior, sino las que se vienen llevando a cabo desde que en el año 1999 se creara el Instituto Asturiano de la Mujer.

La acción política encarnada en medidas que luchan contra la desigualdad de género se viene desarrollando desde finales del siglo pasado a través de una cadena que ha supuesto un avance imparable y una transformación social no entendida sin los logros de las generaciones anteriores.

El movimiento feminista, encarnado en las universidades, en las asociaciones de mujeres, en los partidos políticos y en las instituciones ha ido tejiendo unas bases que deben ser continuamente reconocidas porque son las que sustentan los logros pasados y cimentan los que están por venir.

Colaboración y cooperación

El trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres no está asignado ni a una administración pública concreta ni a un organismo definido. El impulso y coordinación del Instituto Asturiano de la Mujer en materia de igualdad no significa que sea el órgano ejecutor de todas las medidas que se lleven a cabo al respecto, lo que contradeciría el principio de transversalidad de género.

Muchas son las administraciones e instituciones implicadas, desde el nivel internacional al local, por lo que deben establecerse los mecanismos y cauces necesarios para que entre todos los actores implicados se haga posible la información recíproca, la homogeneidad técnica y la acción conjunta en el ejercicio de sus respectivas competencias, de manera que se consiga una integración de todos los actos parciales hacia el objetivo común.

El presente Plan propicia el ejercicio conjunto de competencias por parte de cada Administración pública con el objetivo de sumar esfuerzos con otras Administraciones y obtener buenos resultados.

Optimización de recursos

Momentos como el actual, donde el contexto y las directrices provenientes de ámbitos de poder supra autonómicos fijan líneas estratégicas de austeridad y contención en el gasto

público, contribuyen a la necesidad de principios gestores como la optimización de recursos destinados a la igualdad de género.

No puede negarse la disminución que la crisis ha supuesto en los recursos públicos destinados a muchos ámbitos, entre ellos la igualdad. Sin embargo, la transversalidad unida a la optimización de recursos logra que el impulso por la igualdad no se vea mermado en la misma intensidad.

La perspectiva de género hace que desde cada una de las áreas de gobierno se aborden políticas de acción positiva contra la desigualdad, a la que se añade la optimización, entendida como administración de recursos de la manera efectiva, es decir buscando los mejores resultados gestionando los recursos escasos en función del objetivo perseguido, mejorando procesos, coordinación y transparencia.

ESQUEMA EJES Y OBJETIVOS

IGUALDAD EFECTIVA EN LA VIDA PÚBLICA Y PRIVADA: DERECHOS, OBLIGACIONES Y OPORTUNIDADES

La estructura del II Plan Estratégico del Principado de Asturias obedece a la necesidad de incardinar 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.

Cuatro son los ejes de este instrumento de acción política en pos de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres; ejes que no pueden más que estar sujetos a una fuerte interrelación entre los mismos, en tanto que unos y otros deben atender a las necesidades de las mujeres asturianas desde una perspectiva global.

Los ejes apuntan a grandes áreas de actuación, superando el enfoque del I Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias, que se decantaba más por ejes temáticos más precisos. La opción de enfoque global obliga a poner en práctica una visión de conjunto, de estructura macro en la que se fijan los objetivos

y las medidas concretas y definidas que aportarán visión de género y soluciones medibles y evaluables a medio plazo, en relación con las necesidades reales de las mujeres asturianas.



EJE 1. TRANSFORMACIÓN SOCIAL. *Visibilizar, sensibilizar, formar para una sociedad igualitaria.*

EJE 2. EMPLEO Y ECONOMÍA DE GÉNERO. *La igualdad de oportunidades para un desarrollo sostenible.*

EJE 3. ESTADO DEL BIENESTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. *Servicios públicos, un apoyo efectivo para la igualdad real.*

EJE 4. VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES. *Lucha contra la violencia ejercida por el mero hecho de ser mujer.*

EJE DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL

VISIBILIZAR, SENSIBILIZAR. FORMAR PARA UNA SOCIEDAD IGUALITARIA

Este capítulo engloba todas las actuaciones que se hacen en el marco de la sensibilización ciudadana social y formación de los y las profesionales para el cambio hacia la construcción de una sociedad que no esté basada en la jerarquía entre los sexos, atribuyendo roles y estereotipos a uno y a otro y dotándolos de diferente valor.

En definitiva en este eje estratégico se incluye toda actividad que desde el Gobierno del Principado de Asturias se lleve a cabo, en estrecha colaboración y cooperación con otras instituciones y el tejido social asturiano.

La educación ocupa aquí un lugar muy importante, en tanto que es una de las herramientas fundamentales en el desarrollo del cambio; educación que va, más allá del mero sentido académico, hacia una educación social y ciudadana.

La importancia de contar con una administración pública sensibilizada con la cuestión y con profesionales permeables y proactivos al cambio son también dos de las claves de este Plan Estratégico.

EJES TRANSVERSALES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES
EJE 1. TRANSFORMACIÓN SOCIAL. <i>Visibilizar, sensibilizar, formar para una sociedad igualitaria.</i>	E1.OE1. Promocionar la igualdad de género y desarrollar medidas de sensibilización entre la ciudadanía.
	E1-OE2. Asegurar la implantación de la perspectiva de género en la Administración del Principado de Asturias
	E1.OE3. Promocionar la igualdad en el ámbito educativo y formativo del Principado de Asturias.
	E1.OE4. Favorecer la igualdad en la creación y acceso en la cultura y el ejercicio del deporte.

E1.OE1. Promocionar la igualdad de género y desarrollar medidas de sensibilización entre la ciudadanía.

MEDIDA	MEDIDA	RESPONSABLE	RE
M1.E1.OE1	Divulgar los programas y buenas prácticas europeas que versen sobre la igualdad de oportunidades y la lucha contra la violencia de género	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana.	Consejer Participa
M2.E1.OE1	Campanas de promoción de la igualdad dirigidas a la población asturiana en el exterior.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana.	
M3.E1.OE1	Premio para las publicaciones sobre estudios de género y literatura por mujeres	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana.	
M4.E1.OE1	Promoción de encuentros, conferencias, jornadas o foros sobre género y cooperación.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana	
M5.E1.OE1	Promoción de campañas de sensibilización dirigidas a la población asturiana sobre la situación de las mujeres en las zonas geográficas en las que se realizan acciones de cooperación con fondos de la Agencia Asturiana de Cooperación al Desarrollo	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana	
M6.E1.OE1	Difusión de la perspectiva de género entre la población juvenil a través de las redes sociales y de los instrumentos de difusión existentes.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana.	
M7.E1.OE1	Apoyo específico a las asociaciones de mujeres a través de las líneas de subvenciones del Instituto Asturiano de la Mujer	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana	

Visibilizar la sociedad actual estructurada a través de roles y estereotipos que adjudican a hombres y mujeres comportamientos y responsabilidades a las que se dota de diferente valor social, resultando la desigualdad real y efectiva entre mujeres y hombres existente.

Visualizar con un enfoque de cambio y superación a fin de ser conscientes de la desigualdad de género y sus consecuencias para poder aportar, desde todo los ámbitos, soluciones conjuntas desde la base de la colaboración y cooperación ciudadana e institucional.

M8. E1.OE1. Contribuir a que las mujeres alcancen el pleno ejercicio de sus derechos humanos mediante acciones orientadas específicamente a su empoderamiento en los programas de cooperación apoyados por la Agencia Asturiana de Cooperación	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
--	---

E1-OE2. Asegurar la implantación de la perspectiva de género en la Administración del Principado de Asturias.

MEDIDAS	RESPONSABLE
M1.E1.OE2. Incorporación de la perspectiva de género e incremento de los estudios de impacto de género y mejora de la evaluación de impacto normativo y presupuestario, con más formación de las personas encargadas de la realización de los proyectos normativos.	Todas las Consejerías
M2.E1.OE2. Inclusión de la perspectiva de género en las memorias anuales y en la evaluación final de las políticas sectoriales del Principado de Asturias, con especial atención a las subvenciones a entidades, incluyendo datos de usuarios y usuarias desagregados por sexo	Todas las Consejerías.
M3.E1.OE2.4. Incluir y citar de forma expresa en la normativa a desarrollar las siguientes leyes: 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 y 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.	Todas las Consejerías
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 Autónoma, especialmente sobre el diseño de indicadores de género.	Todas las Consejerías

La Administración Autónoma del Principado de Asturias debe implementar la igualdad en la gestión pública, como entidad tractora con la suficiente fuerza como para constituirse en referente para el resto de instituciones y tejido socioeconómico asturiano.

La transversalidad de género en la gestión es el principio que inspira la acción de gobierno en el Principado de Asturias, entendiendo que las políticas de igualdad, aunque coordinadas e impulsadas por el Instituto Asturiano de la Mujer, no pueden circunscribirse a un departamento concreto, sino que han de ser desarrolladas desde cada uno de los focos de acción política.

MEDIDAS	RESPONSABLE
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.	Todas las Consejerías
M6.E1.OE2. Dotación de las herramientas necesarias al personal de la Administración, para continuar promoviendo el uso de un lenguaje que evite el sexismo en los documentos oficiales.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M7.E1.OE2. Revisión de los modelos de impresos, elaborados para la tramitación de gestiones administrativas, con el fin de garantizar que todas las personas se sientan representadas en la utilización de los mismos.	Todas las Consejerías
M8.E1.OE2. Elaboración del Plan de Igualdad del Principado de Asturias.	Consejerías de Hacienda y Sector Público y de Presidencia y Participación Ciudadana.
M9.E1.OE2. Auditorías de Igualdad en la Administración Pública, tanto en el desarrollo de la carrera profesional de funcionariado como de personal laboral.	Consejería de Hacienda y Sector Público
M10.E1.OE2. Singularización de las Unidades de Igualdad en cada departamento	Todas las Consejerías
M11.E1.OE2. Presencia equilibrada en los órganos de decisión y participación social de la Administración del Principado de Asturias.	Todas las Consejerías
M12.E1.OE2. Acciones de sensibilización sobre corresponsabilidad al personal laboral y funcionario del Principado de Asturias con participación de la representación sindical.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana y Hacienda y Sector Público
M13.E1.OE2. 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	Consejería de Hacienda y Sector Público
M14.E1.OE2. Participación activa en las redes sociales difundiendo contenidos informativos y de sensibilización en materia de igualdad de género y no discriminación por razón de sexo.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana.
M15. E1.OE2. Integración de la perspectiva de género en los contenidos referentes a la transparencia y buen gobierno y traslado de información pública a la ciudadanía	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana.
M16.E1.OE2. Información desagregada por sexos en los Programas Estadísticos que integran el Plan Anual de Estadística, en la medida de lo posible.	Consejería de Hacienda y Sector Público.

MEDIDAS	RESPONSABLE
M17.E1.OE2. Elaboración e inclusión de nuevas operaciones estadísticas en el PAE en los Programas Anuales relativas al papel de la mujer en la economía y en la sociedad asturiana. En concreto, se elaborará una nueva estadística sobre mujer y mercado de trabajo en Asturias.	Consejería de Hacienda y Sector Público.
M18.E1.OE2. Diseño y desarrollo de un Sistema de Información Estadística de servicios sociales que facilite, entre otros, datos desagregados por sexo.	Consejería de Servicios y Derechos Sociales
M19.E1.OE2. Incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública de la Consejería de Servicios y Derechos Sociales	Consejería de Servicios y Derechos Sociales
M20.OE1.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”.	Consejería de Hacienda y Sector Público.
M21.OE1.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	Consejería de Hacienda y Sector Público.

E1.OE3. Promocionar la igualdad en el ámbito educativo y formativo del Principado de Asturias.

E1-OE3.1. POTENCIACIÓN DE LAS RELACIONES ENTRE EL ALUMNADO SIN ESTEREOTIPOS DE GÉNERO DENTRO Y FUERA DEL AULA.

MEDIDAS	RESPONSABLE
M1.E1.OE3.1. Diseñar e implementar programas destinados al alumnado y familias que incluyan la perspectiva de género.	Consejería de Educación y Cultura y de Sanidad
M2.E1.OE3.1. Promover acciones de educación para el desarrollo, orientadas a una transformación social hacia la equidad de género	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M3.E1.OE3.1. Participación del organismo de igualdad en charlas, jornadas y talleres sobre igualdad de género en los centros educativos.	Consejerías de Presidencia y Participación Ciudadana y de Educación y Cultura
M4.E1.OE3.1. 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.	Consejería de Educación y Cultura
M5.E1.OE3.1. Inclusión de indicadores en la Supervisión de las Escuelas de Educación Infantil para verificar si se trabajan espacios de relación no estereotipados.	Consejería de Educación y Cultura

El trabajo por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres significa una clara transformación social, y el trabajo con las generaciones más jóvenes es fundamental en la construcción de una sociedad más igualitaria a medio y largo plazo.

La importante función socializadora que el sistema educativo cumple en las sociedades modernas no puede permanecer impasible en esta lucha, desplegando acciones efectivas de coeducación entre niños y niñas, estableciendo pautas diferentes de relaciones humanas, superando los roles y estereotipos que desde ya edades tempranas coartan la libertad de decisión y los derechos de los niños y, fundamentalmente, de las niñas.

MEDIDAS	RESPONSABLE
M6.E1.OE3.1. Apoyar las actividades y programas específicos de sensibilización y prevención de la violencia de género que se lleven a cabo en los centros educativos de la Comunidad Autónoma.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana.

E1.OE3.2. TRABAJAR LA IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DOCENTE DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

MEDIDAS	RESPONSABLE
M1.E1.OE3.2 .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.	Consejería de Educación y Cultura
M2.E1.OE3.2. Integrar en la formación dirigida a los equipos directivos contenidos específicos relacionados con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.	Consejería de Educación y Cultura
M3.E1.OE3.2. Difundir publicaciones y materiales didácticos sobre igualdad de género	Consejería de Educación y Cultura
M4.E1.OE.3.2. Promover publicaciones y materiales didácticos elaborados por mujeres	Consejería de Educación y Cultura

E1.OE3.3. TRABAJAR LA IGUALDAD EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA EN GENERAL.

MEDIDAS	RESPONSABLE
M1.E1.OE3.3. Apuesta por la creación de espacios de participación de las familias con perspectiva de género.	Consejería de Educación y Cultura
M2.E1.OE3.3. Establecimiento de indicadores en la Supervisión de Órganos Colegiados en los centros educativos para constatar si existe en el Consejo Escolar la persona responsable de igualdad y las acciones que se están llevando a cabo en el centro.	Consejería de Educación y Cultura
M3.E1.OE3.3.Realización de un estudio evaluador de la acción coeducativa en Asturias en los últimos años.	Consejería de Educación y Cultura

E1-OE3.4. TRABAJAR LA IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y UNIVERSITARIA.

MEDIDAS	RESPONSABLE
M1.E1.OE3.4. Colaboración con los organismos de igualdad de la Universidad de Oviedo en la promoción e implantación de la misma.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M2.E1.OE3.4. Difusión de las acciones y programas de igualdad del Principado de Asturias en el ámbito universitario.	Consejería Presidencia y Participación Ciudadana
M3.E1.OE3.4. Apoyo al Master de Género de la Universidad de Oviedo.	Consejería Presidencia y Participación Ciudadana
M4.E1.OE3.4. 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.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M5.E1.OE3.4. Organización de jornadas y encuentros o actividades de impacto social para acercar los estudios y los temas de igualdad.	Consejería de Educación y Cultura y Presidencia y Participación Ciudadana
M6.E1.OE3.4. Organización de una Jornada en torno al 8 de marzo de cada año sobre esta cuestión.	Consejería de Educación y Cultura
M7.E1.OE3.4. Incluir materias de igualdad en asignaturas, guías docentes y programas de investigación tanto en la Universidad de Oviedo como en Centro Asociado de la UNED en Asturias	Consejería de Educación y Cultura
M8.E1.OE3.4. Inclusión de materias de igualdad en cursos de extensión universitaria, actividades culturales, conferencias y programas propios tanto de la Universidad de Oviedo como del Centro Asociado de la UNED en Asturias.	Consejería de Educación y Cultura
M9.E1.OE3.4. Análisis de la presencia del sesgo de género en el uso del lenguaje en ámbitos públicos. Este trabajo ya se realizó en parte desde la Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo, por ello, se actualizarán estos datos y comprobarán variaciones. Se extraerán conclusiones sobre los problemas identificados a partir de los análisis realizados, y de algún otro que pudiera derivar del grupo de trabajo.	Consejería de Educación y Cultura
M10.E1.OE3.4. Análisis de la presencia de la (des)igualdad en el uso del lenguaje en las redes sociales y en los medios de comunicación. A partir de los análisis realizados, y de algún otro que pudiera derivar del grupo de trabajo, se extraerán conclusiones sobre los problemas identificados.	Consejería de Educación y Cultura
M11.E1.OE3.4. Propuesta de medidas que faciliten un uso del lenguaje más inclusivo. En este sentido, cabe señalar la existencia de estudios previos.	Consejería de Educación y Cultura

MEDIDAS	RESPONSABLE
M12.E1.OE3.4 Elaboración de datos sobre porcentajes de alumnas y egresadas así como sobre las salidas profesionales en los programas de orientación preuniversitaria con el fin de potenciar el perfil de las titulaciones entre las alumnas.	Consejería de Educación y Cultura
M13.E1.OE3.4 Medidas de comunicación que incidan en una elección de estudios y salida profesional no sesgada por cuestiones de género.	Consejería de Educación y Cultura
M14.E1.OE3.4 Análisis por parte de la Universidad del número y perfil de mujeres en cargos directivos de empresas y en instituciones y organizaciones públicas de Asturias, iniciando el análisis en la propia Universidad de Oviedo.	Consejería de Educación y Cultura
M15.E1.OE3.4 Análisis por parte de la Universidad de medidas que faciliten la integración de las mujeres en el ámbito profesional, incidiendo en particular en las medidas de conciliación y en el reparto de tareas. Asimismo, una vez hecho el análisis, y algún otro que pudiera derivar del grupo de trabajo, se extraerán conclusiones sobre las carencias y problemas, identificando propuestas de mejora y planteando actuaciones que sean realizables.	Consejería de Educación y Cultura
M16.E1.OE3.4 Aplicar los estudios realizados a partir de la investigación en campañas de promoción de la igualdad de género con el fin de potenciar esta igualdad en ámbitos laborales y educativos.	Consejería de Educación y Cultura
M17.E1.OE3.4 Convocar ayudas de investigación de temática específica sobre igualdad, problemáticas relativas a cuestiones de género y violencia de género.	Consejería de Educación y Cultura
M18.E1.OE3.4 Premiar Trabajos de fin de Grado o de Máster, o tesis doctorales sobre las materias de género e igualdad.	Consejería de Educación y Cultura
M19.E1.OE3.4 Conceder becas para cursar un máster o doctorado en estudios de género en la Universidad de Oviedo.	Consejería de Educación y Cultura
M20.E1.OE3.4 Promover la creación de un Instituto Universitario de Investigación en Género e Igualdad de la Universidad de Oviedo, así como la colaboración con el mismo, partiendo de la existencia del Centro de Investigaciones Feministas de la Universidad de Oviedo (CIFEM) y en colaboración con el área con competencias en materia de igualdad de la propia Universidad.	Consejería de Educación y Cultura

MEDIDAS	RESPONSABLE
M21.E1.OE3.4 Colaboración con el Instituto de Investigación e Innovación Educativa (INIE) de la Universidad de Oviedo para la realización de estudios sobre las políticas de igualdad en Infantil, Primaria, Secundaria, Formación Profesional, Bachillerato y Universidad a través de la elaboración de trabajos de fin de Grado, de trabajos de fin de Máster, de tesis doctorales y la preparación de proyectos transversales para integrar las políticas de igualdad en los programas formativos universitarios y no universitarios.	Consejería de Educación y Cultura
M22.E1.OE3.4 Creación de un grupo de trabajo para detectar debilidades y fortalezas sobre la formación del profesorado en cuestiones de igualdad y violencia de género.	Consejería de Educación y Cultura

E1-OE3.5. TRABAJAR LA IGUALDAD EN OTROS ÁMBITOS EXTRAESCOLARES.

MEDIDAS	RESPONSABLE
M1.E1.OE3.5 Desarrollo de actividades de información y sensibilización social sobre los niños y niñas que viven la violencia de género en su contexto familiar.	Consejería de Servicios y Derechos Sociales
M2.E1.OE3.5 Impulso de acciones de defensa y promoción de la igualdad entre los niños y las niñas, con independencia de su sexo, edad, nacionalidad, pertenencia étnica, discapacidad, religión, clase social o cualquier otra condición.	Consejería de Servicios y Derechos Sociales
M3.E1.OE3.5 Fomento de los valores de solidaridad, tolerancia, actitud crítica ante las desigualdades, respeto de los derechos humanos, equidad de género y cultura de paz, a través del apoyo a proyectos de educación para el desarrollo y sensibilización dirigidos a la población infantil y juvenil.	Consejería de Servicios y Derechos Sociales
M4.E1.OE3.5 Promoción de las acciones necesarias para que los proyectos educativos de los centros de menores se elaboren y desarrollen tomando en consideración la perspectiva de género.	Consejería de Servicios y Derechos Sociales

E1.OE4. Favorecer la igualdad en la creación y acceso a la cultura, el ejercicio del deporte y la lengua asturiana.

E1.OE4.1 PROMOCIÓN DE LA CULTURA CREADA POR LAS MUJERES MEDIANTE LA DIFUSIÓN Y LA VISIBILIZACIÓN DENTRO DE ESPACIOS ESPECIALIZADOS Y/O GENERALES

MEDIDAS	RESPONSABLES
M1.E1.OE4.1 Incorporar los fondos bibliográficos del Instituto Asturiano de la Mujer a CABIRIA, el catálogo colectivo de las bibliotecas de Asturias para darles una mayor visibilidad, con formación específica al personal y apoyo técnico suficiente.	Consejerías de Educación y Cultura y de Presidencia y Participación Ciudadana
M2.E1.OE4.1 Contribuir a aumentar la presencia de las mujeres asturianas en la Wikipedia, formando editoras wikipedistas, incluyendo artículos de mujeres asturianas y revisando los artículos ya incorporados	Consejería de Educación y Cultura
M3.E1.OE4.1 Difundir la actividad artística en relación con la igualdad de oportunidades y contra la violencia de género.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M4.E1.OE4.1 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	Consejería de Educación y Cultura
M5.E1.OE4.1 Composición equilibrada en la designación de miembros de Comisiones de Valoración y Jurados del programa CULTURAQUÍ.	Consejería de Presidencia y Participación ciudadana
M6.E1.OE4.1 Promoción del Centro de Documentación en Igualdad de la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana

La desigualdad y la asunción casi en exclusiva de las responsabilidades ligadas al cuidado han alejado a las mujeres de los procesos creativos y de los momentos de ocio, limitando su capacidad creadora y dificultando la existencia de igual número de mujeres referente en espacios que parecen destinados en exclusiva a la población masculina.

La promoción del papel de la mujer en la cultura, particularmente en la cultura asturiana y la puesta en valor del deporte femenino como referente en positivo de la igualdad son objetivos que persigue este Plan Estratégico en tanto que son ámbitos fundamentales para la construcción de identidades colectivas, sobre todo para las nuevas generaciones.

MEDIDAS	RESPONSABLE
M7.E1.OE4.1 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	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana.

E1-OE4.2. TRABAJAR POR EL RECONOCIMIENTO DEL DEPORTE FEMENINO Y FAVORECER LA PRÁCTICA DEPORTIVA EN IGUALDAD DE CONDICIONES

MEDIDAS	RESPONSABLE
M1.E1.OE4.2 Fomento del deporte femenino a través de una línea de subvención específica.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M2.E1.OE4.2 Fomento de la igualdad de género en los órganos directivos de las Federaciones Deportivas.	Consejerías de Educación y Cultura y de Presidencia y Participación Ciudadana
M3.E1.OE4.2 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.	Consejería de Educación y Cultura
M4.E1.OE4.2 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.	Consejería de Educación y Cultura
M5.E1.OE4.2 Incremento del porcentaje en la práctica deportiva en el conjunto de modalidades de los juegos deportivos escolares sin diferencias de sexo.	Consejería de Educación y Cultura

E1-OE4.3. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN ACTIVA Y VISIBILIZAR A LAS PROFESIONALES Y CREADORAS ASTURIANAS EN LAS ACTUACIONES Y ACTIVIDADES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN LINGÜÍSTICA Y NORMALIZACIÓN EN EL ÁMBITO CULTURAL Y/O EDUCATIVO

MEDIDAS	RESPONSABLE
M1.E1.OE4.3 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...)	Consejería de Educación y Cultura

MEDIDAS	RESPONSABLE
<p>M2.E1.OE4.3 Presencia equitativa de mujeres en la formación de jurados de los premios literarios promovidos desde la Dirección General de Planificación Lingüística y Normalización (“Máximo Fuertes Acevedo” de ensayo; “Xuan M^a Acebal” de poesía; “Xosefa Jovellanos de novela; “Alfonso Iglesias” de cómic y “M^a Josefa Canellada” de literatura infantil y juvenil).</p>	<p>Consejería de Educación y Cultura</p>
<p>M3.E1.OE4.3 Presencia equitativa de mujeres en los libros colectivos editados por la Consejería de Educación y Cultura, al igual que recitales poético-musicales, conciertos, etc. promovidos por la DGPLN.</p>	<p>Consejería de Educación y Cultura</p>
<p>M4.E1.OE4.3 Presencia equitativa de mujeres en grupos de trabajo, presentaciones públicas de actos de la DGPLN.</p>	<p>Consejería de Educación y Cultura</p>
<p>M5.E1.OE4.3 Presencia equitativa de mujeres en todas las publicaciones literarias e institucionales de la Dirección General de Planificación Lingüística y normalización.</p>	<p>Consejería de Educación y Cultura</p>
<p>M6.E1.OE.4.4 Dedicar la XXXVIII Selmana de les Lletres Asturianas a las escritoras asturianas a lo largo de la historia, a través de las siguientes actuaciones: publicación de un libro regalo con el recorrido literario de las principales escritores en lengua asturiana, campaña publicitaria, mesas redondas, coloquios, entrevistas, etc. con las autoras más significativas en la actualidad, espectáculos literarios y musicales, recitales, presentación de libros y dramatizaciones alrededor de obras con autoría femenina y lecturas institucionales de textos de las escritoras asturianas a lo largo de la historia.</p>	<p>Consejería de Educación y Cultura</p>

EJE 2. EMPLEO Y ECONOMÍA GÉNERO.

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA UN DESARROLLO SOSTENIBLE

La división sexual del trabajo como actual estructura socioeconómica, ocasiona una desigual incorporación al mundo laboral por parte de las mujeres, a la vez que no favorece una mayor implicación masculina en el ámbito privado del cuidado.

Es cierto que se ha producido una incorporación generalizada de las mujeres al mercado de trabajo. Sin embargo, la histórica desigualdad entre mujeres y hombres, motivada por el cierre del mundo público a ellas y su confinamiento a las relaciones privadas y familiares, ha dejado una huella que sigue distorsionando la relación entre las personas, provocando importantes hándicaps para la consecución de un verdadero desarrollo sostenible.

Objetivos y medidas ligados a la capacitación y al acceso al empleo, a la capacidad de desarrollo en el mismo, al disfrute de los mismos derechos, a la capacidad de conciliación de la vida laboral y familiar son contenidos clave en este eje. También aquellos que van dirigidos a construir un nuevo modelo económico, basado en la creación de valor social, más allá del mero beneficio. Por ello las acciones para conseguir empresas más sostenibles desde la perspectiva de género ocupan un lugar destacado.

El Plan huye del concepto de mujer como colectivo que requiera de una atención concreta. La mitad de la población no es un objetivo, pero sí lo son grupos de mujeres con unas características propias que les dificultan, aún más, el ejercicio efectivo de sus derechos. Ellas tienen una atención especial en este eje, como las mujeres rurales, las mujeres con discapacidad o responsables de familias monomarentales.

EJES TRANSVERSALES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES
EJE 2. EMPLEO Y ECONOMÍA DE GÉNERO. Igualdad de Oportunidades para un desarrollo sostenible.	E2.OE1. Promover una nueva cultura empresarial que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en aras a una mayor productividad y competitividad.
	E2.OE2. Favorecer la promoción económica de las mujeres en el mercado laboral y en la creación y liderazgo empresarial.
	E2.OE3. Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, impulsando paralelamente la corresponsabilidad.
	E2.OE4. Consolidar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el medio rural, como medida para la fijación de población.

E2.OE1. Promover una nueva cultura empresarial que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en aras a una mayor productividad y competitividad.

MEDIDA	RESPONSABLE
M1.E2.OE1 Inclusión de medidas contra la brecha salarial en el plan de concertación social 2016.	Consejería de Empleo, Industria y Turismo
M2.E2.OE1 Elaboración de una nueva Estrategia contra la Brecha Salarial del Principado de Asturias.	Consejerías de Empleo, Industria y Turismo y de Presidencia y Participación Ciudadana
M3.E2.OE1 Asesoramiento a PYMES y Corporaciones Locales en planes y medidas de igualdad en la empresa.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M4.E2.OE1 Convocatoria anual de la Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad, difusión de la misma y acto de entrega público del distintivo.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M5.E2.OE1 Campañas sobre Responsabilidad Social y Creación de Valor dirigidas a las empresas y consumidores/as.	Consejerías de Presidencia y Participación Ciudadana y de Empleo, Industria y Turismo
M6.E2.OE1 Formación en Igualdad y Negociación Colectiva a personal directivo y representantes de los trabajadores y trabajadoras.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana

El talento femenino se ha ido incorporando al día a día de las organizaciones. Sin embargo las estadísticas muestran una mayor precariedad laboral en las mujeres y una mayor dificultad para el desarrollo profesional por la existencia del llamado techo de cristal, lo que continúa distorsionando la relación laboral entre las personas y la empresa, provocando importantes hándicaps para la consecución de un verdadero desarrollo sostenible.

La adopción de medidas de promoción de la igualdad en el ámbito empresarial es una oportunidad de mejora cualitativa en la gestión de recursos humanos. Es una inversión que produce claras ventajas en la producción, en la mejora del clima laboral y reducción de conflictos y en la consolidación de una buena reputación corporativa.

MEDIDAS**RESPONSABLE**

M7.E2.OE1 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.

Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana

M8.E2.OE1 Atención especial a la salud laboral con perspectiva de género, con especial atención a las mujeres inmigrantes

Consejerías de Presidencia y Participación Ciudadana y de Empleo, Industria y Turismo

E2-OE2. Favorecer la promoción económica de las mujeres en el mercado laboral y en la creación y liderazgo empresarial.

E2-OE2.1. REFORZAR, EMPODERAR Y RECONOCER EL PAPEL DE LAS EMPRESARIAS

MEDIDAS	RESPONSABLE
M1.E2.OE2.1 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.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M2.E2.OE2.1 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	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M3.E2.OE2.1 Creación un lobby empresarial con las asociaciones de empresarias para alinear objetivos comunes y reforzar el papel de las mujeres empresarias en Asturias.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M4.E2.OE2.1 Poner en marcha el programa “De Autónoma a Empresaria”, crecimiento y consolidación empresarial.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M5.E2.OE2.1 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.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana

Las mujeres continúan teniendo las máximas responsabilidad en las tareas domésticas, lo que ocasiona su menor proyección en el mundo empresarial. Esto lleva a un mayor número de trabajos parciales, o no aceptación de compromisos que requieran movilidad, cortando sus posibilidades de mejora y potenciación de sus conocimientos adquiridos.

Esta situación histórica está siendo superada en las últimas décadas, pero el cambio es lento, requiriéndose acciones de empoderamiento de las mujeres para acelerar el proceso. El emprendimiento y el liderazgo empresarial de las mujeres requiere más visibilización y trabajo en la construcción de redes de soporte como la Escuela de Emprendedoras de Asturias.

MEDIDAS**RESPONSABLE**

M7.E2.OE2.1	Visibilización a las mujeres empresarias en los medios de comunicación.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
-------------	---	---

M8.E2.OE2.1	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.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
-------------	--	---

E2-OE2.2. SENSIBILIZAR, ASESORAR Y ACOMPAÑAR A LAS MUJERES EMPRENDEDORAS

MEDIDAS**RESPONSABLE**

M1.E2.OE2.2	Servicio de apoyo, asesoramiento y acompañamiento para estudiar las posibilidades de poner en marcha las ideas empresariales.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
-------------	---	---

M2.E2.OE2.2	Acciones formativas tanto para la iniciación de la actividad empresarial como para la adquisición de las mejores prácticas de gestión.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
-------------	--	---

M3.E2.OE2.2	Proyecto "PosicionA", un programa de apoyo para realizar la estrategia comercial de los negocios liderados por mujeres que inician su actividad empresarial.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
-------------	--	---

M4.E2.OE2.2	Creación en el edificio de la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias espacios de <i>coworking</i> y <i>networking</i> empresarial	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
-------------	---	---

M5.E2.OE2.2	Disminución la brecha de participación de las mujeres en el sector industrial y actividades empresariales donde están subrepresentadas. Programa "Matilda"	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
-------------	--	---

M6.E2.OE2.2	Avance de programas pioneros de servicios de proximidad con la participación de los agentes sociales y tercer sector, económicamente viables y de impacto social.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
-------------	---	---

M7.E2.OE2.2	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.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
-------------	---	---

M8.E2.OE2.2	Especial hincapié en las fórmulas de economía social y colaborativa en la programación de la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
-------------	--	---

E2.OE2.3. GARANTIZAR RECURSOS PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO DE LAS MUJERES.

MEDIDAS	RESPONSABLES
M1.E2.OE2.3 Apuesta por la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana y de Empleo, Industria y Turismo
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/as o 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.	Consejería de Empleo, Industria y Turismo
M3.E2.OE2.3 Incremento de un 5% en las ayudas del Ticket del Autónomo/a para facilitar el inicio de la actividad autónoma.	Consejería de Empleo, Industria y Turismo
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.	Consejería de Empleo, Industria y Turismo
M5.E2.OE2.3 Líneas específicas de formación para el empleo de colectivos con especial dificultad de inserción, con especial atención a familias monomarentales, mayores de 45 años y víctimas de violencia de género.	Consejería de Empleo, Industria y Turismo

E2.OE3. Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, impulsando paralelamente la corresponsabilidad

MEDIDAS	RESPONSABLE
M1.E2.OE3 Aumento de aulas en la red de centros públicos de 0 -3 en aquellos concejos que no tienen y apertura de nuevas unidades en concejos con lista de espera.	Consejería de Educación y Cultura
M2.E2.OE3 Colaboración con los ayuntamientos en la extensión de los servicios de comedores escolares, propiciando convenios de colaboración para que los Ayuntamientos presten este servicio a las familias de sus concejos con independencia del derecho al transporte escolar.	Consejería de Educación y Cultura
M3.E2.OE3 Avanzar en estudios y análisis de la economía del cuidado atendiendo a las características de nuestra población que avance en nuevos servicios y empresas.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M4.E2.OE3 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.	Consejerías de Presidencia y Participación Ciudadana y de Empleo, Industria y Turismo
M5.E2.OE3 Desarrollo de la competencia de gestión del tiempo para el logro del desarrollo profesional de las mujeres con formación sobre usos del tiempo, alternativas cooperativas a la situación actual de las mujeres para su desarrollo profesional y evaluación de impacto de los aprendizajes en el desarrollo profesional.	Consejería de Hacienda y Sector Público.

La falta de corresponsabilidad y conciliación influyen claramente en el descenso de la natalidad y el envejecimiento paulatino de la población, a la vez que afecta claramente al desarrollo de la vida laboral de las mujeres y a su capacidad de decidir, sobre todo a las mujeres en edad fértil.

La necesidad de buscar soluciones a entornos cada vez más complejos, interdependientes y cambiantes obliga a sintonizar necesidades personales, tiempos de ocio, formación continua, carrera profesional, disfrute familiar y del entorno próximo con el posicionamiento estratégico que la ciudadanía espera. Los sistemas públicos de ayuda a estos retos deben ser garantía de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

E2.OE4. Consolidar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el medio rural, como medida para la fijación de población.

MEDIDAS	RESPONSABLE
M1.E2.OE4 Actualización del conocimiento y análisis de la situación y condiciones de vida de las personas en el medio rural, con perspectiva de género.	Consejería de Desarrollo Rural y Recursos Naturales.
M2.E2.OE4 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.	Consejerías de Presidencia y Participación Ciudadana y de Desarrollo Rural y Recursos Naturales
M3.E2.OE4 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.	Consejería de Educación y Cultura
M4.E2.OE4 Incorporación el principio de igualdad y la presencia de las mujeres en el mundo rural en los materiales de difusión, formación, sensibilización o información para evitar estereotipos	Consejería de Desarrollo Rural y Recursos Naturales
M5.E2.OE4 Difusión entre las mujeres y las asociaciones de mujeres del medio rural de los programas de asistencia y de las medidas que puedan beneficiarse, de los incentivos existentes para mujeres titulares de explotaciones agrarias y el acceso a líneas de financiación.	Consejería de Desarrollo Rural y Recursos Naturales

El avance de la igualdad de oportunidades en el medio rural es una cuestión indispensable de equilibrio socio-territorial y de sostenimiento de la población y el desarrollo económico de nuestra Comunidad Autónoma.

Las mujeres del medio rural asturiano tienen dificultades añadidas para el desarrollo pleno de su vida en las facetas pública y privada. Por tanto se requieren medidas específicas que favorezcan su inserción laboral y que incrementen su participación social y asociativa.

MEDIDAS	RESPONSABLE
M6.E2.OE4 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.	Consejerías de Presidencia y Participación Ciudadana y de Desarrollo Rural y Recursos Naturales
M7.E2.OE4 Apoyar el desarrollo de actuaciones para la prestación de servicios a la población que favorezcan la inclusión de la mujer rural en el mercado laboral	Consejería de Desarrollo Rural y Recursos Naturales
M8.E2.OE4 Promoción del uso y mejora de las tecnologías de la información y la comunicación como herramienta para la relación entre las mujeres del medio rural.	Consejería de Desarrollo Rural y Recursos Naturales
M9.E2.OE4 Apoyo de nuevas experiencias empresariales lideradas por mujeres y relacionadas con las diversificación productiva y el aprovechamiento de recursos autóctonos con el objetivo de favorecer la conservación del medio ambiente y el respeto al paisaje	Consejería de Desarrollo Rural y Recursos Naturales
M10.E2.OE4 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	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M11.E2.OE4 Adoptar medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres a la titularidad o cotitularidad de las explotaciones familiares agrarias.	Consejería de Desarrollo Rural y Recursos Naturales y Presidencia y Participación Ciudadana
M12.E2.OE4 Promocionar, desarrollar y difundir el registro de titularidad compartida de explotaciones agrarias.	Consejería de Desarrollo Rural y Recursos Naturales y Presidencia y Participación Ciudadana
M13.E2.OE4 Apoyar a la instalación de mujeres en la actividad agraria ya sea a tiempo parcial o en explotaciones de titularidad compartida.	Consejería de Desarrollo Rural y Recursos Naturales y Presidencia y Participación Ciudadana
M14.E2.OE4 Impulsar el movimiento cooperativo y otras formas de asociacionismo de agricultoras y ganaderas en el medio rural	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana

EJE 3. ESTADO DEL BIENESTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

SERVICIOS PÚBLICOS, UN APOYO EFECTIVO PARA LA IGUALDAD REAL

La perspectiva de género imbuje toda la acción del área de bienestar social de la Administración autonómica, como pudo apreciarse en el objetivo estratégico segundo del presente plan. Sin embargo es preceptivo un eje específico en el que se incluya la garantía de los servicios públicos a aquellos colectivos de mujeres con necesidades especiales, no sólo por hallarse en riesgo de exclusión social, sino porque son las mujeres el soporte de la comunidad en la atención a las personas.

Las mujeres ejercen el papel de cuidadoras de las personas que en los diferentes estadios de la vida así lo requieren. Esta labor ha sido invisibilizada por la sociedad, eliminándole valor social y otorgándole un status de orden natural. El Estado del Bienestar no puede ser neutral ante esta situación y debe constituirse en un sistema de servicios públicos esenciales que remuevan los obstáculos que impiden que esta situación se revierta.

El valor económico y social de los cuidados debe reconocerse y no deben ser responsabilidad exclusiva de las mujeres. Son actividades necesarias para nuestro crecimiento como sociedad, por lo que debe ser asumido por el conjunto de la población, desde una perspectiva global y pública en todos los puntos del territorio asturiano.

Tampoco se puede obviar que la pobreza y la exclusión tienen cara de mujer. La prostitución y la trata con fines de explotación sexual, dificultades en el acceso a un empleo, mujeres mayores y maltrato o la acción en terceros países con condiciones muy precarias para la igualdad, también constituyen objeto de este eje. Situaciones más numerosas también están protagonizadas por mujeres, como la asunción en solitario de las responsabilidades familiares

en las familias monomarentales, colectivo cuantitativamente muy importante en la prestación del Salario Social Básico.

También la innovación social con perspectiva de género debe tener un apunte en este segundo Plan Estratégico. Se requieren acciones que encaren los nuevos retos a los que nos enfrentamos como sociedad, como es de la cuestión demográfica. Se requieren acciones innovadoras que favorezcan el envejecimiento activo y prevengan consecuencias negativas para nuestra sociedad, que a buen seguro recaerán sobre las mujeres asturianas.

Finalmente la salud. La sociedad desigual hiere a las mujeres continuamente. La maternidad requiere de una respuesta concreta y directa dentro del respeto a la libertad de las mujeres. Todavía restan espacios para el ejercicio de derechos de las mujeres, sobre todo en el ámbito sexual y reproductivo, donde el Gobierno del Principado de Asturias quiere garantizarlos desde la perspectiva de la libre opción y supremacía de la voluntad de las mujeres.

EJES TRANSVERSALES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES
EJE 3. ESTADO DEL BIENESTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. <i>Servicios públicos, un apoyo efectivo para la igualdad real.</i>	E3.OE1. Garantizar el acceso a la salud de las mujeres, la prestación de servicios públicos sanitarios con perspectiva de género y el libre ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos. E3.OE2. Garantizar el mantenimiento de servicios públicos asistenciales de calidad con perspectiva de género, con especial atención a los colectivos más desfavorecidos. E3.OE3. Avanzar en la innovación social como respuesta pública e igualitaria a los nuevos retos sociales existentes.

E3.OE1. Garantizar el acceso a la salud de las mujeres, la prestación de servicios públicos sanitarios con perspectiva de género y el libre ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos.

MEDIDA	RESPONSABLE
M1.E3.OE1 Continuación de la desagregación por sexo de toda la información de los Sistemas de Información sanitaria, especialmente en el Observatorio de la Salud de Asturias.	Consejería de Sanidad
M2.E3.OE1 Impulso y mejora de la coordinación entre Salud, Servicios y Derechos Sociales e Instituto Asturiano de la Mujer en el desarrollo del Proyecto de Atención a las Personas Cuidadoras y fomentar la corresponsabilidad familiar y social.	Consejerías de Servicios y Derechos Sociales, de Sanidad y de Presidencia y Participación Ciudadana.
M3.E3.OE1 Revisión de la web Astursalud desde el punto de vista de género, con especial atención al lenguaje no sexista y al enfoque de los contenidos destinados a mujeres.	Consejería de Sanidad
M4.OE3.OE1 Análisis con perspectiva de género y desagregación de datos por sexos del programa de Atención a la Cronicidad: Paciente Activo Asturias.	Consejería de Sanidad
M5.OE3.OE1 Incorporación de la perspectiva de género a los Programas clave de atención interdisciplinar (PCAI).	Consejería de Sanidad
M6.OE3.OE1 Trabajar por el acceso a tratamientos de fertilidad a todas las mujeres, independientemente de su orientación sexual.	Consejería de Sanidad

El enfoque de salud pública basado en el género parte del reconocimiento de las diferencias entre el hombre y la mujer. Ello requiere conocer los datos y resultados, experiencias y riesgos sanitarios en unos y otras para actuar en consecuencia con las diferencias que les son propias.

La Organización Mundial de la Salud define la incorporación de una perspectiva de género en la salud pública como el abordar la influencia de los factores sociales, culturales y biológicos en los resultados sanitarios para mejorar así la eficiencia, cobertura y equidad de los programas.

MEDIDAS	RESPONSABLE
M7.E3.OE1 Avance en los procedimientos para disminuir la instrumentalización en los partos, apoyando e informando el ejercicio de los derechos de las madres mediante la definición de planes de parto individualizados.	Consejería de Sanidad
M8.E3.OE1 Campañas dirigidas a jóvenes sobre reproducción sexual e interrupción voluntaria del embarazo.	Consejería de Sanidad
M9.E3.OE1 Análisis con perspectiva de género del consumo de alcohol, tabaco y psicofármacos por mujeres y hombres, especialmente en la población joven.	Consejería de Sanidad
M10.E3.OE1.Campañas con perspectiva de género contra el consumo de alcohol, tabaco y psicofármacos por mujeres y hombres, especialmente en la población joven.	Consejería de Sanidad

E3.OE2. Garantizar el mantenimiento de servicios públicos asistenciales de calidad, con especial atención a los colectivos más desfavorecidos.

MEDIDAS	RESPONSABLES
M1.E3.OE2 Apoyo a entidades del Tercer Sector que desarrollan programas de apoyo a las mujeres con diversidad funcional, mujeres inmigrantes, mujeres de etnia gitana, reclusas y ex reclusas, mujeres que ejercen la prostitución y víctimas de trata con fines de explotación sexual.	Consejería de Servicios y Derechos Sociales
M2.E3.OE2 Medidas de apoyo a familias monomarentales perceptoras del SSB.	Consejería de Servicios y Derechos Sociales
M3.E3.OE2 Incorporación de acciones positivas para el acceso a la vivienda de las mujeres en general y el acceso en casos de emergencia para mujeres víctimas de violencia de género y, en particular, familias con menores.	Consejería de Servicios y Derechos Sociales
M4.E3.OE2 Prestación de ayudas al alquiler a familias monomarentales, a mujeres víctimas de violencia de género, y en particular a familias con menores.	Consejería de Servicios y Derechos Sociales

La forma de garantizar el progreso social, económico y político de las sociedades es sostener un sistema de protección social que contribuya a corregir las fracturas sociales, garantice la igualdad de oportunidades y promueva un crecimiento económico justo. Un sistema que proteja frente a riesgos fundamentales como la enfermedad, el desempleo, la ignorancia o los inherentes a las necesidades de la vejez y la niñez.

La creciente desigualdad y pobreza de los últimos años exige responder a la situación con perspectiva de género, en tanto que la pobreza tiene cara de mujer y compromete claramente la vida, la justicia intergeneracional y nuestra competitividad futura en la economía del conocimiento.

E3.OE3. Avanzar en la innovación social como respuesta pública e igualitaria a los nuevos retos sociales existentes

MEDIDAS	RESPONSABLE
M1.E3.OE3. Diseño, ejecución y seguimiento de una Estrategia de envejecimiento activo.	Consejería de Servicios y Derechos Sociales
M2.E3.OE3. Diseño de un Programa específico considerando la perspectiva de género para la prevención e intervención ante el maltrato en personas mayores.	Consejería de Servicios y Derechos Sociales
M3.E3.OE3. Creación de un repositorio de buenas prácticas, considerando la perspectiva de género.	Consejería de Servicios y Derechos Sociales
M4.E3.OE3. Realización de un Estudio evaluativo sobre el Salario social básico incorporando la perspectiva de género	Consejería de Servicios y Derechos Sociales
M5.E3.OE3. Diseño de un Programa de prevención de la violencia de género hacia las mujeres con discapacidad.	Consejería de Servicios y Derechos Sociales

La Comisión Europea definía en 2010 la Innovación Social como encontrar nuevas formas de satisfacer las necesidades sociales, que no están adecuadamente cubiertas por el mercado o el sector público. Se logra produciendo los cambios de comportamiento necesarios para resolver los grandes retos de la sociedad, capacitando a la ciudadanía y generando nuevas relaciones sociales y nuevos modelos de colaboración.

Silver Economy, análisis profundo de los impactos de las acciones sociales o difundir y compartir buenas prácticas son algunas de las posibles acciones a llevar a cabo.

EJE 4. VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES.

LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA EJERCIDA POR EL MERO HECHO DE SER MUJER

La desigualdad existente en nuestra sociedad produce violencia sobre las mujeres por el mero hecho de serlo. La violencia es ejercida en multitud de ámbitos, y así se ha recogido en el Pacto Social contra la Violencia sobre las Mujeres del Principado de Asturias, un Pacto consensuado con el movimiento asociativo de mujeres a través del Consejo Asturiano de la Mujer, con los y las profesionales con la participación de la Comisión de Seguimiento del Protocolo Interdepartamental, el Observatorio Permanente contra la Violencia de Género, la Red de Casas de Acogida del Principado de Asturias y todos los grupos políticos de la Junta General del Principado de Asturias: PSOE, Foro, PP, Podemos, IU y Ciudadanos.

Un Pacto que ha querido ir más allá en la violencia sufrida por las mujeres en todos los ámbitos y de todas las formas. Un Pacto que ha querido reconocer y dar respuesta a esta violencia, con especial atención a la sufrida por las mujeres a manos de quienes son o han sido su pareja, hombre; la violencia de género recogida en la normativa estatal y autonómica en la materia.

El Pacto estructura un proceso de implicación de la sociedad, apelando a la participación social activa, visible y evaluable; pero al mismo tiempo obliga al Gobierno del Principado de Asturias a articular una serie de medidas dirigidas a la prevención y a la sensibilización social, sin perder el foco esencial de atención integral a las mujeres víctimas desde parámetros de coordinación interdisciplinar.

El presente eje recoge la gran mayoría de las medidas del Pacto referido, si bien algunas de ellas se han incorporado en otros ejes transversales, en tanto en cuanto son medidas

necesarias para el fin de la violencia sobre las mujeres y se incardinan en otros ámbitos más generales de acción por la igualdad.

Sensibilización ciudadana e institucional, a través de la formación de los y las profesionales resultan claves en el abordaje de esta materia y así son parte fundamental del eje. Otro de los pilares es la apuesta por el sistema asturiano de atención integral a las víctimas de violencia machista, sistema que no sería eficiente si no se establecieran asimismo pautas para potenciar la colaboración y cooperación interinstitucional y se procediera a una evaluación constante de

EJES TRANSVERSALES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES
<i>EJE 4. VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES. Lucha contra la violencia ejercida por el mero hecho de ser mujer</i>	E4.OE1. Sensibilizar y prevenir en la ciudadanía e instituciones contra la violencia sobre las mujeres
	E4.OE2. Garantizar la continuación de atención integral a las víctimas de violencia de género y mejorar la respuesta hacia otro tipo de violencias sobre las mujeres.
	E4.OE3. Avanzar en la colaboración y cooperación entre las instituciones y la implicación de la sociedad en su conjunto.
	E4.OE4. Conocer y evaluar los impactos de las políticas contra la violencia sobre las mujeres para la mejora continua de las mismas.

las medidas realizadas y su oportunidad y eficacia.

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

E4.OE1.1. SENSIBILIZAR E IMPLICAR A LA CIUDADANÍA EN LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES

MEDIDA	RESPONSABLE
M1.E4.OE1.1 Campañas Institucionales del 25 N, Día Internacional contra la violencia sobre las mujeres.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M2.E4.OE1.1 Visibilización de los menores como víctimas de la violencia machista, a través del Programa Monstruo	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M3.E4.OE1.1 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.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M4.E4.OE1.1 Elaboración de folletos para la información de recursos y prevención.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M5.E4.OE1.1 Sensibilización en materia de mutilación genital femenina, matrimonios forzados u otras prácticas análogas atentatorias contra la mujer.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M6.E4.OE1.1 Publicación y difusión de informes sobre violencia machista.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M7.E4.OE1.1 Creación de un sello distintivo del Pacto Social contra la Violencia de Género del Principado de Asturias.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M8.E4.OE1.1 Difusión del Pacto Social contra la Violencia sobre las Mujeres del Principado de Asturias y búsqueda de nuevas adhesiones al mismo.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana

Lejos queda el tiempo en que la violencia sobre las mujeres no suponía una contestación social en tanto que se consideraba dentro del orden natural de la sociedad. Hoy atentar contra la dignidad y los derechos de una mujer es un atentado contra toda la sociedad.

Sin embargo, las raíces de esta violencia todavía existente son profundas y provienen de la desigualdad entre mujeres y hombres, sibilina y sutil en muchas ocasiones, y sobre la que es necesario intervenir, implicando a todos los sectores de la sociedad, instituciones y medios de masa, porque solo de esa manera finalizará la violencia ejercida sobre las mujeres por el mero hecho de serlo.

MEDIDAS	RESPONSABLE
M9.E4.OE1.1 Difusión de la Guía para Profesionales de Recursos en materia de violencia de género del Principado de Asturias.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M10.E4.OE1.1 Impulso y ampliación de las políticas de prevención a través del IAM	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana

E4.OE1.2. FORMAR Y SENSIBILIZAR A LOS PROFESIONALES Y PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

MEDIDAS	RESPONSABLE
M1.E4.OE1.2 Difusión de la igualdad y del concepto de violencia machista a través de los portales temáticos del Principado de Asturias	Todas las Consejerías
M2.E4.OE1.2 Formación al personal de la administración en materia de violencia machista e igualdad a través del Instituto Asturiano de Administración Pública “Adolfo Posada”.	Consejerías de Presidencia y Participación Ciudadana y de Hacienda y Sector Público
M3.E4.OE1.2 Potenciación de la formación sobre violencia machista en el programa formativo de la Escuela de Seguridad del Principado de Asturias.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M4.E4.OE1.2 Formación específica al personal de la administración de justicia.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M5.E4.OE1.2 Formación específica para el Turno de Violencia de Género de los Colegios de Abogados de Oviedo y Gijón.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M6.E4.OE1.2 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.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M7.E4.OE1.2 Formación a los profesionales en materia de mutilación genital femenina, matrimonios forzados u otras prácticas atentatorias contra la mujer.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M8.E4.OE1.2 Formación en el desarrollo del Protocolo Sanitario contra la Violencia de Género y su puesta en marcha.	Consejerías de Presidencia y Participación Ciudadana y de Consejería de Sanidad

MEDIDAS	RESPONSABLE
M9.E4.OE1.2 Inclusión de contenidos referentes a igualdad y violencia machista en el acceso a la función pública.	Consejería de Hacienda y Sector Público
M10.E4.OE1.2 Intercambio de experiencias en materia de violencia machista e igualdad con otros ámbitos institucionales.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana

E4-OE1.3. INVOLUCRAR A LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN EN LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL POR LA IGUALDAD Y CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS Y DE GÉNERO

MEDIDAS	RESPONSABLE
M1.E4.OE1.3 Constitución de un grupo de trabajo: “La Violencia Machista en los Medios de Comunicación Asturianos”.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M2.E4.OE1.3 Impulso de un protocolo específico contra la Violencia Machista y a favor de la igualdad en la RTPA.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M3.E4.OE1.3 Acuerdos con los medios de comunicación para su implicación en la lucha contra la violencia machista.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M4.E4.OE1.3 Premios y reconocimientos al mejor tratamiento informativo y divulgativo de la violencia machista y la igualdad.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M5.E4.OE1.3 Mantenimiento del Observatorio de la Publicidad de Asturias.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M6.E4.OE1.3 Colaboración con la Asociación Asturiana de la Publicidad en la promoción de buenas prácticas y tratamiento de la violencia machista.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M7.E4.OE1.3 Programa de detección de micromachismos y control de la imagen que se ofrece de las mujeres en la televisión pública.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana

E4.OE2. Garantizar la continuación de atención integral a las víctimas de violencia de género y mejorar la respuesta hacia otro tipo de violencias sobre las mujeres.

Recorte presupuestario cero en los recursos destinados a la protección de víctimas de violencia de género y machista.

E4.OE2.1 INFORMAR Y ASESORAR A LAS VÍCTIMAS SOBRE LOS RECURSOS EXISTENTES.

MEDIDAS	RESPONSABLE
M1.E4.OE2.1 Mantenimiento de la Red de Centros Asesores de la Mujer del Principado de Asturias, en colaboración con las corporaciones locales.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M2.E4.OE2.1 Formación a los profesionales de los Servicios de Atención Telefónica (112, Centros Asesores y Red de Casas de Acogida).	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M3.E4.OE2.1 Colaboración y apoyo con las Asociaciones de atención directa a mujeres víctimas.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M4.E4.OE2.1 Difusión del Protocolo Interdepartamental contra la Violencia de Género del Principado de Asturias.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M5.E4.OE2.1 Información a las mujeres sobre los comportamientos previsibles en los agresores.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana

La LO 1/2014, de Medidas Integrales contra la Violencia de Género, supuso estructurar todo un sistema de derechos y recursos encaminados a dar una respuesta coordinada e integral a las mujeres víctimas de violencia de género, complementada en Asturias con la Ley 23/2011, de Igualdad y contra la Erradicación de la Violencia de Género del Principado de Asturias.

La información, la atención integral, la seguridad y las prestaciones económicas resultan vitales para lograr cortar el vínculo entre víctima y maltratador, aportando todos los recursos para el apoyo efectivo de mujeres en una situación difícil, pero que tienen la oportunidad de comenzar una nueva etapa alejadas de su maltratador.

MEDIDAS	RESPONSABLE
M6.E4.OE2.1 Información sobre autoridad y gestión del riesgo. Especial atención a los momentos de separación y divorcio.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M7.E4.OE2.1 Colaboración con Instituciones Penitenciarias en los programas realizados con los maltratadores.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M8.E4.OE2.1 Especial atención a aquellas mujeres que, por venir de otros países o formar parte de otras etnias pueden encontrarse en situación de mayor vulnerabilidad.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M9.E4.OE2.1 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.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana

E4-OE2.2. ATENDER Y PROTEGER A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y MACHISTA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

MEDIDAS	RESPONSABLE
M01.E4.OE2.2 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.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M02.E4.OE2.2 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.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M03.E4.OE2.2 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.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M04.E4.OE2.2 Diseño de un Programa de prevención de la violencia de género hacia las mujeres con discapacidad.	Consejería de Servicios y Derechos Sociales
M05.E4.OE2.2 Atención psicosocial a mujeres víctimas en la red de salud mental.	Consejería de Sanidad
M06.E4.OE2.2 Programa de lucha contra la trata con fines de explotación sexual.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana, Consejería de Servicios y Derechos Sociales y Consejería de Sanidad

MEDIDAS**RESPONSABLE**

M07.E4.OE2.2 Analizar el funcionamiento del Programa de Puntos de Encuentro familiares, especialmente en los casos de violencia de género.	Consejería de Servicios y Derechos Sociales
M08.E4.OE2.2 Programa de Puntos de Encuentro familiares .	Consejería de Servicios y Derechos Sociales
M09.E4.OE2.2 Programas de Atención a mujeres víctimas de violencia sexual.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M10.E4.OE2.2 Seguimiento de las mujeres y otras personas que hayan accedido a los servicios de asistencia integral que presta la Red.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana, Bienestar Social y Consejería de Sanidad
M11.E4.OE2.2 Elaboración de un Protocolo de Actuación Interinstitucional en caso de asesinato de mujeres por violencia de género.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M12.E4.OE2.2 Adecuación de la planta judicial a la normativa, recomendaciones y necesidades en materia de seguridad, protección y acompañamiento jurídico, social y personal a mujeres victimizadas por violencia machista.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M13.E4.OE2.2 Garantía de Asistencia Jurídica Gratuita para las víctimas de violencia de género a través del turno especial contra la violencia de género.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M14.E4.OE2.2 Asistencia jurídica gratuita para los familiares de mujeres asesinadas a través del turno especial contra la violencia de género.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M15.E4.OE2.2 Grabación de declaraciones y utilización de videoconferencias en las sedes judiciales en casos de violencia machista.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M16.E4.OE2.2 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.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M17.E4.OE2.2 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.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M18.E4.OE2.2 Prioridad en el acceso al Salario Social para las víctimas de violencia machista.	Consejería de Servicios y Derechos Sociales

MEDIDAS	RESPONSABLE
M19.E4.OE2.2 Facilidades en la matriculación y/o cambio de centros escolares a los y las menores víctimas.	Consejería de Educación y Cultura
M20.E4.OE2.2 Participación del Instituto Asturiano de la Mujer en la Comisión de Coordinación, Seguimiento y Evaluación del Programa de Maltrato Infantil.	Consejería de Servicios y Derechos Sociales
M21.E4.OE2.2 Analizar vías para incorporar en la gestión de personal y en la planificación de actuaciones de la Dirección General de Personal Docente y Planificación Educativa, mecanismos que favorezcan el apoyo a las víctimas de violencia de género (comisiones de servicio, oposiciones...).	Consejería de Educación y Cultura
M22.E4.OE2.2. Elaborar un mapa del ocio joven en Asturias y una guía para abordar la violencia de género con los y las jóvenes en las zonas de ocio, implicando a los servicios especializados de juventud y a los Consejos de la Juventud.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana.

E4-OE2.3. MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDAS	RESPONSABLE
M1.E4.OE2.3 Capacitación de tutores y tutoras especializados en el sistema público de empleo.	Consejería de Empleo, Industria y Turismo
M2.E4.OE2.3 Preformación específica para su incorporación a itinerarios laborales.	Consejería de Empleo, Industria y Turismo
M3.E4.OE2.3 Inclusión como colectivo prioritario para acceder a programas de acompañamiento a la búsqueda de empleo.	Consejería de Empleo, Industria y Turismo
M4.E4.OE2.3 Inclusión como colectivo prioritario para los Planes Locales de Empleo.	Consejería de Empleo, Industria y Turismo
M5.E4.OE2.3 Apoyo específico para la gestión de becas para acceso a cursos de formación	Consejería de Empleo, Industria y Turismo
M6.E4.OE2.3 Apoyo específico y personalizado para presentarse a ofertas de empleo.	Consejería de Empleo, Industria y Turismo
M7.E4.OE2.3 Incorporación al Programa de Renta Activa de Inserción (RAI) sin justificar periodos de inscripción como demandante de empleo.	Consejería de Empleo, Industria y Turismo

MEDIDAS	RESPONSABLE
M8.E4.OE2.3 Programa de incentivos y subvenciones a la contratación específica.	Consejería de Empleo, Industria y Turismo
M9.E4.OE2.3 Aplicación de la metodología de <i>Coaching</i> y <i>Mentoring</i> para la mejora de la empleabilidad de mujeres víctimas de violencia de género proveniente del Programa Daphne New Star.	Consejería de Empleo, Industria y Turismo
M10.E4.OE2.3 Garantía de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.	Consejería de Hacienda y Sector Público
M11.E4.OE2.3 Especial atención a víctimas de violencia de colectivos desfavorecidos, como inmigrantes o mujeres con discapacidad.	Consejería de Empleo, Industria y Turismo
M12.E4.OE2.3 Colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal para la atención integral a las víctimas de violencia de género, con especial atención a la gestión de la RAI.	Consejería de Empleo, Industria y Turismo

E4.OE3. Avanzar en la colaboración y cooperación entre las instituciones y la implicación de la sociedad en su conjunto.

MEDIDAS	RESPONSABLE
M1.E4.OE3 Comisión del Protocolo Interdepartamental contra la Violencia de Género.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M2.E4.OE3 Comisión de la Red de Casas de Acogida del Principado de Asturias.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M3.E4.OE3 Refuerzo en la coordinación de los Centros Asesores de la Mujer a través de reuniones técnicas y directrices.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M4.E4.OE3 Intercambio de buenas prácticas con otras Comunidades Autónomas.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M5.E4.OE3 Protocolo de atención a las víctimas de violencia sexual de Asturias.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M6.E4.OE3 Protocolo de respuesta institucional al acoso sexual y por razón de sexo en Asturias.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M7.E4.OE3 Decreto de Regulación del Observatorio Permanente contra la Violencia de Género del Principado de Asturias.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M8.E4.OE3 Protocolo de coordinación a nivel local para la actuación conjunta en violencia de género desde los recursos especializados en juventud.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana

La respuesta que desde las instituciones se articula frente a una situación de maltrato machista implica todas las escalas de las administración pública, estatal, autonómica y local, por lo que se deben articular instrumentos para la cooperación y coordinación a fin de mejorar la atención y evitar dobles victimizaciones en las mujeres u obstaculizar su decisión de abandono de la relación.

El Principado de Asturias, a través del impulso y coordinación del Instituto Asturiano de la Mujer, ha ido articulando en la última década un sistema, referente nacional, de coordinación a través del Protocolo Interdepartamental contra la Violencia de Género y el Observatorio Permanente contra la Violencia de Género del Principado de Asturias, que se optimizarán en el presente periodo.

E4. OE4. Conocer y evaluar los impactos de las políticas contra la violencia sobre las mujeres, para la mejora continua de las mismas.

MEDIDAS	RESPONSABLE
M1.E4.OE4 Control, seguimiento y evaluación del Pacto Social contra la Violencia sobre las Mujeres del Principado de Asturias.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M2.E4.OE4 Promoción y difusión de los acuerdos y e informes elaborados por el Observatorio Permanente contra la Violencia de Género.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M3.E4.OE4 Análisis y auditoría de cada feminicidio a través del Observatorio Permanente contra la Violencia de Género.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M4.E4.OE4 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.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M5.E4.OE4 Gestión del Registro Integral de Expedientes de Violencia de Género RIEV.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M6.E4.OE4 Elaboración de estudios sociológicos propios por parte de la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
M7.E4.OE4 Colaboración con el SADEI y el Instituto Nacional de Estadística en la creación y explotación de registros socio-económicos en la materia.	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana

Una cuestión como la violencia sobre las mujeres requiere, no solo de medidas eficaces de sensibilización, protección o seguridad, sino que exige un seguimiento y evaluación continuos que permitan detectar las áreas de mejora, responsabilizarse de las mismas y trabajar para una perfección continua del sistema.

Las herramientas existentes en Asturias, fundamentalmente el Pacto Social contra la Violencia sobre las Mujeres, establecen la necesidad de evaluación que ha de realizarse de manera participativa con todos los actores que trabajan en la lucha contra la violencia sobre las mujeres en Asturias.

EVALUACIÓN DEL PLAN

El órgano encargado de hacer el seguimiento y evaluación del presente Plan es el Instituto Asturiano de la Mujer (IAM). Para introducir la valoración de la ejecución del plan a lo largo de todo su desarrollo, se ha decidido realizar dos procedimientos:

- **Seguimiento del grado de cumplimiento del Plan**
- **Evaluación de impacto del mismo**

Para cada uno de estos momentos de valoración se han seleccionado una serie de indicadores.

Metodología de selección de los indicadores.

El nivel de fijación de los indicadores ha sido el de Objetivo Estratégico, ya que más allá de las medidas concretas que se propone implementar, el fin último de un plan de estas características es conseguir unos ciertos objetivos que se han definido como de interés fundamental para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. De este modo, los indicadores podrán dar respuesta a la cuestión de cuáles han sido los impactos de las acciones incluidas en el Plan, y arrojarán información valiosa para el diseño del siguiente Plan Estratégico.

En primer lugar, se ha realizado una revisión bibliográfica previa sobre indicadores de género².

A continuación, se procedió a elaborar una primera propuesta de indicadores, incorporando propuestas de las Direcciones Generales, que fueron objeto de un trabajo de contraste con técnicas del IAM. Se revisaron los indicadores propuestos y se seleccionaron los que mejor cumplieran los criterios de calidad básicos de:

² - Instituto de la Mujer (2010): Sistema Estatal de Indicadores de Género.
- EIGE: "Gender Equality Index 2015: Measuring gender equality in the European Union 2005-2012"
- LIKADI (2004): "Indicadores de género: guía práctica", Instituto Andaluz de la Mujer

- **Consistencia con el objetivo correspondiente**
- **Especificidad**
- **Facilidad técnica de obtención de la información (fuentes de datos)**

De este modo se llegó a una propuesta final de indicadores, que se han concretado en un cuadro de indicadores finales. En este cuadro, para cada Objetivo Estratégico se diferencian dos grupos de indicadores: los de realización, por un lado, y los indicadores de resultado e impacto.

1. Los **indicadores de realización** se incorporarán al seguimiento del Pacto, ya que dan cuenta del grado o nivel de cumplimiento de las acciones o medidas que se han seleccionado para cada objetivo.
2. Los **indicadores de resultado e indicadores de impacto** se incorporarán a la evaluación del mismo, y dan cuenta de los efectos que las medidas recogidas en cada Objetivo Estratégico tienen sobre las mujeres y sobre la igualdad de género en Asturias.

La dificultad en el caso de un Plan Estratégico es seleccionar *indicadores de impacto*, que miden la efectividad del Plan, ya que estos deberían tener la capacidad de detectar la relación causa-efecto (el impacto de las medidas en la realidad), aislando la influencia que cualquier otro factor externo al propio Plan pueda tener sobre dicha realidad. En los casos en los que no ha sido posible encontrar indicadores de impacto, se han incluido *indicadores de resultado*, que dan cuenta del efecto directo e inmediato de las medidas implementadas (el alcance de las mismas).

CUADRO DE INDICADORES

Leyenda	
I. de realización	
I. de resultado / I. de impacto	

	E1.OE1.Promocionar la igualdad de género y desarrollar medidas de sensibilización entre la ciudadanía
1	Nº de campañas de sensibilización y/o promoción de la igualdad realizadas, en total y por ámbito y colectivos destinatarios.
2	Nº de premios convocados relacionados con la igualdad de género, y de publicaciones apoyadas por los mismos
3	Nº subvenciones concedidas a asociaciones de fomento de igualdad; Cuantía total de las subvenciones concedidas
4	En el caso de campañas o promociones a través de redes sociales o web del IAM, medidas de acceso (<i>likes</i> en las entradas de la página de Facebook, visitas, tasa de rebote y tiempo de permanencia en la web)
	E1.OE2. Asegurar la implantación de la perspectiva de género en la Administración del Principado de Asturias
5	Nº y % de leyes, decretos y planes de especial relevancia que incorporan el correspondiente Estudio de Impacto de Género (EIG), por Consejería.
6	% de leyes, decretos y planes de especial relevancia, de entre los que presentan EIG, que cumplen los criterios de la Guía de Elaboración de EIG, con inclusión al menos de un diagnóstico de situación, por Consejería
7	Nº y % de memorias anuales y evaluaciones finales de planes y programas, en los que se ofrezca información desagregada por sexo, por Consejería
8	Nº y % de programas presupuestarios que cuentan con un EIG, por Consejería.
9	Nº de convocatorias de ayudas y subvenciones que incorporan la perspectiva de género en sus bases reguladoras, por Consejería
10	Nº de acciones formativas realizadas entre el personal de la APA sobre: igualdad, o sobre cualquier materia sectorial pero con inclusión de la perspectiva de género
11	Nº de empleados de la APA que han recibido formación en materia de igualdad o con introducción de perspectiva de género, por sexo y tipo de personal (laboral y funcionario)
12	Grado de cumplimiento de las fases de puesta en marcha de un Sistema de Información Estadística en servicios sociales con desagregación de información por sexo: % de fases cumplidas (diseño, elaboración, desarrollo e implementación)

13	Número de variables del Plan Anual de Estadística 2017-2020 para las que por primera vez se presentan datos desagregados por sexo.
14	Número de nuevas operaciones estadísticas en el Plan Anual de Estadística , relativas al papel de la mujer en la economía y la sociedad asturianas.
15	Aumento de sistemas de información que incorporan la desagregación por sexo de los datos (número)
16	Representación de mujeres (%), en los órganos colegiados de la APA, en total y por procedencia (APA, Administración Local, y organizaciones representativas de intereses sociales); % de órganos colegiados con presencia paritaria de mujeres.
17	Tasa de aumento del número de Unidades de Igualdad en la APA.
18	% de Unidades de Igualdad que se han singularizado a la finalización del presente plan
19	Porcentaje del personal empleado en la APA que utiliza medidas sobre conciliación, por tipo de medida, desagregado por sexo, tipo de personal y nivel en la escala de la administración.
20	Mujeres que son personal directivo de la APA (de acuerdo a la Ley 7/2014), por puesto (número y % sobre cada nivel)
E1.OE3. Promocionar la igualdad de género en el ámbito educativo y formativo del Principado de Asturias	
21	Número de centros en los que se desarrollan los programas educativos específicos que se recogen en las medidas de este eje, por programa (%)
22	Nº de reseñas en el portal Educastur relacionadas con publicaciones y materiales didácticos sobre igualdad de género, y/o elaborados por mujeres, por colectivo al que van dirigidos
23	Acciones formativas realizadas con inclusión de contenidos de igualdad, dirigidas a profesorado no universitario (por nivel educativo del profesorado) y a equipos directivos de centros educativos. Nº de participantes en estas acciones formativas, por sexo.
24	% de los Planes de Acción Tutorial, Planes de Orientación Académica y Profesional, y Órganos Colegiados en los centros educativos, así como de Escuelas de Educación Infantil, que han sido supervisados con aplicación de perspectiva de género e indicadores
25	Número de informes emitidos por la administración de educación del PA que desagregan toda la información por sexo, siempre que sea pertinente.
26	Número de jornadas y/o acciones de sensibilización sobre igualdad dirigidas al alumnado universitario
27	Número de estudios y/o proyectos de investigación publicados y/o realizados sobre políticas de igualdad en todos los niveles educativos
28	Número de propuestas formuladas en base a los análisis realizados en el ámbito universitario sobre el uso de lenguaje con sesgo de género en ámbitos públicos, con señalación expresa de los que se refieren a redes sociales y/o medios de comunicación.
29	Número de informes de resultado elaborados sobre análisis del número y perfil de mujeres en cargos directivos en Asturias, por tipo de organización: empresas privadas e instituciones u organismos públicos
30	Productos de las investigaciones en materia de igualdad realizadas en el seno de la U. de Oviedo, por tipo: de difusión (publicaciones, seminarios y congresos), de sensibilización (campañas de promoción de la igualdad), y propositivas (propuestas de actuación)
31	Material elaborado para incluir como línea estratégica prioritaria en los planes de orientación preuniversitaria la promoción de las titulaciones que actualmente tienen un menor número de mujeres entre el alumnado: folletos, vídeo, presentaciones para los

32	Convenios con el Instituto Universitario de Investigación en Género e Igualdad de la Universidad de Oviedo para: realización de estudios y/o fomento de líneas de investigación, en materia de igualdad
33	Cursos de formación incluidos en la oferta cultural y formativa de la U. de Oviedo o del Centro Asociado de la UNED en Asturias, con temáticas de igualdad.
34	Alumnado participante en los programas educativos específicos que se recogen en las medidas de este eje, por programa y por sexo (%)
35	Tasas de abandono temprano, por sexo (%)
36	Nivel de estudios de la población de 16 y más años, por sexo
37	Variación del ratio de mujeres en las titulaciones de formación profesional y estudios universitarios con índices de feminidad superiores a 0,7 o inferiores a 0,3
	E1.OE4. Favorecer la igualdad en la creación y acceso a la cultura, el ejercicio del deporte y la lengua asturiana
38	Nº de subvenciones concedidas en la línea específica de fomento del deporte femenino.
39	Equipos deportivos escolares, por tipo (masculino, femenino y mixtos) y modalidad deportiva
40	Número de creadores y creadoras en el Principado de Asturias, clasificándolos por género, en el campo de la creación literaria, artística y cultural.
41	Material de difusión lingüística para el fomento de la igualdad real entre mujeres y hombres, publicado por la Dirección General de Planificación Lingüística y Normalización, por tipo: libros, folletos y dípticos
42	Número de centros educativos en los que se han usado las nuevas instrucciones de coordinación de zona para dirigirse a padres y madres como corresponsables de la formación deportiva de sus hijos e hijas.
43	Número de artículos sobre mujeres asturianas añadidos a la Wikipedia
44	Número de ejemplares de los fondos bibliográficos del Instituto Asturiano de la Mujer incorporados a CABIRIA.
45	Alumnado participante en juegos deportivos escolares, por sexo y modalidad.
46	Número de clubes o asociaciones deportivas (o aquellas que sean objeto de la convocatoria de la línea específica de subvención) que concursan para la adjudicación de subvenciones para fomento del deporte. % de las mismas que son beneficiarias de la subvención
47	Representación de mujeres (%) en jurados de premios literarios, recitales poético-musicales y conciertos convocados por DG de Planificación Lingüística y Normalización
48	Representación de mujeres (%) en Comisiones de valoración de proyectos para su subvención por parte de la Dirección General de Planificación Lingüística y Normalización
	E2.OE1. Promover una nueva cultura empresarial que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en aras a una mayor productividad y competitividad
49	Nº de empresas que consiguen la certificación de Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad.
50	Nº de asesorías realizadas a PYMES y Corporaciones Locales en planes de igualdad de empresa.

51	Número de colaboraciones establecidas con asociaciones empresariales y organizaciones de trabajadores de Asturias, relativas al compromiso con la igualdad de género, en total y por sector de actividad
52	Acciones formativas realizadas sobre Igualdad y Negociación Colectiva, dirigidas a personal directivo y representantes de trabajadores.
53	Trabajadores y trabajadoras (número y %) ocupadas en empresas que consiguen la certificación de Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad
54	Número de planes de igualdad de empresa que se han implantado a consecuencia de las asesorías realizadas
55	Número de trabajadoras en las empresas asesoradas sobre planes de igualdad, en total y por sector productivo.
56	Brecha salarial en Asturias, por sector y ocupación.
	E2.OE2.Favorecer la promoción económica de las mujeres en el mercado laboral y en la creación y liderazgo empresarial
57	Nº de asesoramientos realizados a través del <i>mentoring</i> .
58	Nº de cursos de la Escuela de Emprendedoras y Empresarias que se homologan para la obtención de los certificados de profesionalidad y % sobre el total
59	Nº de mujeres beneficiadas por acciones formativas de la EEE, por tipo de acción.
60	Nº de acciones realizadas por la EEE en el ámbito del acompañamiento a mujeres emprendedoras para el inicio o desarrollo de su actividad.
61	Nº de acciones realizadas por la EEE relacionadas con la Economía Social.
62	Nº de mujeres víctimas de violencia de género, beneficiarias de las ayudas para el fomento de la empleabilidad.
63	Nº de subvenciones concedidas para la incorporación de mujeres como socias trabajadoras de cooperativas. % de mujeres en el total de incorporaciones realizadas en cooperativas
64	Nº de ayudas concedidas a trabajadoras autónomas para facilitar la conciliación durante su maternidad.
65	Nº de acciones de colaboración de la Administración del Principado con sindicatos y empresas de sectores muy feminizados, para la dignificación y profesionalización de las trabajadoras a través de mejoras en los convenios colectivos
66	Nº de trabajadoras en las empresas asesoradas a través del <i>mentoring</i>
67	Nº de personas que han finalizado la formación homologada conducente a la obtención de certificados de profesionalidad.
68	Nuevas empresas creadas por mujeres a consecuencia del asesoramiento y/o acompañamiento realizado en la EEE.
69	% de mujeres autónomas sobre el total de mujeres ocupadas en Asturias
70	Brecha en la tasa de actividad emprendedora
71	% de mujeres empleadas en sectores feminizados
72	% de mujeres entre los socios trabajadores de cooperativas
73	% de mujeres entre los puestos de gerencia y dirección

	E2.OE3.Favorecer la conciliación personal, laboral y familiar, impulsando paralelamente la corresponsabilidad
74	Nº de nuevas aulas 0-3 años, en total y por concejo.
75	% de la plazas de 0-3, en relación al total de población 0-3
76	Nº de nuevos servicios de comedor escolar, o nº de extensiones de dicho servicio, en total y por concejo.
77	Tasas de inactividad por motivos familiares, por sexo
78	Tasas de ocupados a tiempo parcial, por sexo
79	Nº medio de horas semanales dedicadas a tareas de cuidados, por sexo y tipo de tarea (cuidado de menores de 15, cuidado de mayores de 74)
	E2.OE4. Consolidar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el medio rural, como medida de fijación de la población
80	Acciones de fomento de empleo desarrolladas con mujeres en el medio rural: número de acciones y de mujeres
81	Nº de asesoramientos realizados desde la EEE a mujeres del medio rural para el desarrollo de iniciativas de emprendimiento
82	% de los programas de desarrollo de las Estrategias Leader en los que se haya incluido, al menos, un diagnóstico desde la perspectiva de género
83	% de operaciones del Programa de Desarrollo Rural 2014-2020, que han sido seleccionados teniendo en cuenta criterios desde la perspectiva de género.
84	% de convocatorias de subvenciones a empresas del medio rural que hayan incorporado criterios de igualdad en sus bases reguladoras
85	En los ciclos de formación profesional de nueva oferta en el medio rural a los que se refiere la medida recogida en el Plan: porcentaje de alumnas matriculadas sobre el total, y tasa de finalización por sexo.
86	Ejemplares distribuidos de la Guía de Programas y Recursos para Mujeres del Medio Rural
87	Nº de personas en sindicatos agrarios, por sexo, y % respecto al total de personas afiliadas al SETA (en RETA y RG)
88	Nº y % de mujeres en redes y organizaciones empresariales del medio rural.
89	Nº y % de mujeres socias y/o trabajadoras en cooperativas del medio rural.
90	Nº de empresas creadas por mujeres en el medio rural desde 2016, por comarca y sector
91	Mujeres jóvenes (16-30) que viven en el medio rural: número y % sobre total población femenina.
92	Salos migratorios por concejo y sexo
93	% de mujeres titulares o con titularidad compartida de explotaciones agrícolas.
	E3.OE1.Garantizar el acceso a la salud de las mujeres, la prestación de servicios públicos sanitarios con perspectiva de género y el libre ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos
94	Número de municipios, dentro del proyecto de Rankings geográficos, que cuenten con sistema de información desagregado por sexos

95	Desarrollo y explotación de al menos un indicador que mida equidad de género en los municipios asturianos.
96	% de las estrategias y programas que se monitorizan a través del OBSA que cuenten con sistema de información desagregado por sexos.
97	Porcentaje de los indicadores incluidos en el "Análisis de situación de la salud en Asturias" que cuenten con sistema de información desagregado por sexos.
98	Variación en el número de partos vaginales atendidos exclusivamente por matronas
99	Tasa de cesáreas
100	Porcentaje de mujeres en el Proyecto Escuela de Pacientes, por tipo de participación (como formadoras master, facilitadoras y participantes), y por rol (clínico, paciente o cuidadora)
101	Mujeres en situación especial de desigualdad entre las participantes (pacientes y cuidadoras) en el Proyecto Escuela de Pacientes (%)
102	Morbilidad infantil perinatal
103	Morbilidad materna
104	Número y % de mujeres que presentan plan de parto cuando acuden a la maternidad para dar a luz
105	Porcentaje del consumo de hipnosedantes entre mujeres, por tipología de consumo y edad (adultas y jóvenes).
106	Porcentaje de mujeres en los casos admitidos a tratamiento por abuso o dependencia de hipnosedantes
107	Valoración del estado de salud percibida en población adulta, por sexo
108	Tasas específicas de IVE
109	Conocimientos de la población sobre transmisión del VIH y el uso del preservativo, por sexo
110	Número de infecciones de transmisión sexual en Asturias
111	Tasa de incidencia anual de VIH, por sexo
	E3.E02. Garantizar el mantenimiento de servicios públicos asistenciales de calidad, con especial atención a los colectivos más desfavorecidos
112	Fase en la que se encuentre la creación de la Comisión de Coordinación, Seguimiento y Evaluación del Programa de Maltrato Infantil
113	Número de medidas específicas de apoyo a familias monomarentales receptoras de Salario Social Básico
114	Número de acciones positivas dirigidas a mujeres, introducidas en los criterios de acceso a la vivienda
115	Número de acciones positivas dirigidas a facilitar el acceso a la vivienda, en situación de emergencia, a mujeres víctimas de violencia de género
116	% de mujeres y de mujeres víctimas de violencia de género, beneficiarias de las acciones positivas diseñadas para facilitar su acceso a la vivienda
117	Número y cuantía de ayudas concedidas al alquiler a familias monomarentales y a mujeres víctimas de violencia de género
118	Número de acciones formativas con perspectiva de género impartidas a personas cuidadoras, y número de mujeres que las terminan.

119	Porcentaje de familias monomarentales perceptoras del SSB que se han beneficiado de alguna medida específicamente dirigida a ellas
120	Cuantía de ayudas a entidades del Tercer Sector que prestan servicios de apoyo a colectivos específicos, y mujeres beneficiadas.
	E3.EO3. Avanzar en la innovación social como respuesta pública e igualitaria a los nuevos retos existentes
121	Fase de progreso de la Estrategia de Envejecimiento Activo (EEA) con incorporación de la perspectiva de género: diseño, ejecución, seguimiento.
122	Nº de buenas prácticas en la atención a personas mayores desde la perspectiva de género, identificadas en el repositorio creado a tal efecto en los Servicios Sociales de Proximidad
123	Fase de progreso del estudio sobre el Salario Social Básico con incorporación de la perspectiva de género: diseño de investigación, trabajo de campo, elaboración de informe final.
124	% de Centros Residenciales y Centros de Apoyo a la Integración de titularidad pública que aplican la EEA. Mujeres beneficiadas (número y % respecto al total)
125	E4.OE1.Sensibilizar y prevenir en la ciudadanía e instituciones contra la violencia sobre las mujeres
126	Número de campañas de sensibilización sobre violencia contra las mujeres, por forma de violencia que trate, y colectivo a quien vaya dirigido
127	Distribución de material impreso (folletos, guías e informes) sobre violencia, publicado por la DG Igualdad y Políticas de Juventud, y número de ejemplares distribuidos, por tipo de documento
128	Número de acciones de presentación y/o difusión pública de actuaciones relativas a la prevención de la violencia sobre las mujeres realizadas a través del IAM
129	Número de acciones formativas sobre violencia contra las mujeres, realizadas en el marco del Protocolo Interdepartamental para Mejorar la Atención de las VVG del PA, por ámbito de actuación, forma de violencia que trate, y número del alumnado, por sexo.
130	Numero de acuerdos con medios de comunicación asturianos, para la lucha contra la violencia sobre las mujeres
131	Número de actores adheridos al Pacto Social contra la Violencia sobre las Mujeres del PA, por sector de pertenencia.
132	Número de denuncias recibidas en el Observatorio de la Publicidad de Asturias, por tipo de valoración
133	En el caso de campañas sobre violencia a través de redes sociales o web del IAM, medidas de acceso (<i>likes</i> en las entradas de la página de Facebook, visitas, tasa de rebote y tiempo de permanencia en la web, etc.)
	E4.OE2. Garantizar la continuación de atención integral a las víctimas de género y mejorar la respuesta hacia otro tipo de violencias sobre las mujeres
134	Número de mujeres que han accedido a la Red de Casas de Acogida del PA
135	Número de menores y personas a cargo que han accedido a la Red de Casas de Acogida del PA
136	Media de días/mes en que la ocupación de las plazas de acogida de la Red de Casas de Acogida del PA supera el 80%.
137	Número de mujeres víctimas de violencia que cuentan con medidas de protección

138	Grado de satisfacción de las mujeres víctimas de violencia con la respuesta recibida en el ámbito judicial
139	Porcentaje de mujeres víctimas de violencia, de las incluidas en itinerarios personales e individualizados de empleo, que reciben formación o participan en algún programa de inserción laboral.
140	Número de víctimas con órdenes de protección de las que se hace seguimiento en las Comisiones Técnicas.
141	Número de mujeres víctimas que reciben atención psicosocial en la red de salud mental
142	Número de casos que acceden al programa de Puntos de Encuentro Familiares por motivo de violencia de género
143	Mecanismos incorporados a la gestión de personal y a la planificación de actuaciones de la Dirección General de Personal Docente y Planificación Educativa, para apoyar a víctimas de violencia de género
144	Porcentaje de cobertura de la demanda de Salario Social Básico de mujeres víctimas de violencia en el PA.
145	Porcentaje de cobertura de la demanda de Renta Activa de Inserción de mujeres víctimas de violencia
146	Número medio de recursos utilizados por usuaria atendida en la Red de Casas de Acogida
147	Porcentaje de mujeres que cuentan con algún apoyo al egreso de la Red de Casas de Acogida, por tipo de apoyo
	E4.OE3. Avanzar en la colaboración y cooperación entre las instituciones y la implicación de la sociedad en su conjunto
148	Estructuras, procedimientos o acciones desarrolladas para la mejora de la coordinación en la atención a las mujeres víctimas de violencia en el PA
149	Grado de satisfacción del personal de los recursos colaboran con la Red, con el proyecto de intervención
	E4. OE4. Conocer y evaluar los impactos de las políticas contra la violencia sobre las mujeres, para la mejora continua de las mismas
150	Número de informes de evaluación y/o seguimiento del Pacto Social contra la Violencia sobre las Mujeres del Principado de Asturias
151	Número de propuestas y/o acuerdos de mejora en la atención a las mujeres víctimas de violencia, realizadas en el seno del Observatorio Permanente contra la Violencia de Género
152	Estudios realizados por el IAM sobre la materia.
153	Principales resultados de las evaluaciones realizadas

MEMORIA ECONÓMICA

EJE 1. TRANSFORMACIÓN SOCIAL

OBJETIVO	2.016	2.017	2.018	2.019	TOTAL
E1.OE1. Promocionar la igualdad de género y desarrollar medidas de sensibilización entre la ciudadanía. ³	431.200,00	436.200,00	436.200,00	436.200,00	1.739.800,00
E1-OE2. Asegurar la implantación de la perspectiva de género en la Administración del Principado de Asturias	134.139,32	159.000,00	203.000,00	403.000,00	899.139,32
E1.OE3. Promocionar la igualdad en el ámbito educativo y formativo del Principado de Asturias.	85.500,00	85.000,00	85.000,00	85.000,00	340.000,00
E1.OE4. Favorecer la igualdad en la creación y acceso a la cultura, el ejercicio del deporte y la lengua asturiana.	12.375,00	71.375,00	12.375,00	12.375,00	108.500,00
Total Eje 1	662.714,32	751.575,00	736.575,00	936.575,00	3.087.439,32

³ Hubo un cambio y se metió aquí todo lo de cooperación al desarrollo.

EJE 2. EMPLEO Y ECONOMÍA DE GÉNERO

OBJETIVO	2.016	2.017	2.018	2.019	TOTAL
E2.OE1. Promover una nueva cultura empresarial que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en aras a una mayor productividad y competitividad.	2.500,00	2.500,00	2.500,00	2.500,00	10.000,00
E2-OE2. Favorecer la promoción económica de las mujeres en el mercado laboral y en la creación y liderazgo empresarial.	5.474.418,00	5.451.048,00	5.451.048,00	5.451.048,00	21.827.562,00
E2.OE3. Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, impulsando paralelamente la corresponsabilidad	RP	1.303.000,00	503.000,00	603.000,00	2.409.000,00
E2.OE4. Consolidar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el medio rural, como medida para la fijación de población.	1.591.580,86	1.661.580,86	1.661.580,86	1.661.580,86	6.576.323,44
Total Eje 2	7.068.498,86	8.418.128,86	7.618.128,86	7.718.128,86	30.822.885,44

EJE 3. ESTADO DEL BIENESTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO	2.016	2.017	2.018	2.019	TOTAL
E3.OE1. Garantizar el acceso a la salud de las mujeres, la prestación de servicios públicos sanitarios con perspectiva de género y el libre ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos.	57.026,00	45.631,00	57.026,00	45.631,00	205.314,00
E3.OE2. Garantizar el mantenimiento de servicios públicos asistenciales de calidad, con especial atención a los colectivos más desfavorecidos.	70.000,00	70.000,00	70.000,00	70.000,00	280.000,00
E3.OE3. Avanzar en la innovación social como respuesta pública e igualitaria a los nuevos retos sociales existentes	RP	RP	RP	RP	RP
Total Eje 3	127.026,00	115.631,00	127.026,00	115.631,00	485.314,00

EJE 4. VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES

OBJETIVO	2.016 ⁴	2.017	2.018	2.019	TOTAL
E4.OE1. Sensibilizar y prevenir en la ciudadanía e instituciones contra la violencia sobre las mujeres	14.500,00	12.500,00	12.500,00	12.500,00	52.000,00
E4.OE2. Garantizar la continuación de atención integral a las víctimas de violencia de género y mejorar la respuesta hacia otro tipo de violencias sobre las mujeres.	1.470.435,00	1.469.435,00	1.468.435,00	1.468.435,00	5.876.740,00
E4.OE3. Avanzar en la colaboración y cooperación entre las instituciones y la implicación de la sociedad en su conjunto.	RP	RP	RP	RP	RP
E4. OE4. Conocer y evaluar los impactos de las políticas contra la violencia sobre las mujeres, para la mejora continua de las mismas.	RP	RP	RP	RP	RP
Total Eje 4	1.484.935,00	1.481.935,00	1.480.935,00	1.480.935,00	5.928.740,00
TOTAL PLAN ESTRATÉGICO 2016-2019	9.343.174,18	10.767.269,86	9.962.664,86	10.251.269,86	40.324.378,76

⁴ Se incluye las líneas de subvenciones concedidas por la Delegación contra la Violencia de Género en el año 2016 y no en los restantes porque son cantidades concedidas en función de los proyectos presentados y no de manera automática.

