

III PLAN  
ESTRATÉGICO DE  
IGUALDAD ENTRE  
MUJERES Y  
HOMBRES DEL  
PRINCIPADO DE  
ASTURIAS  
2020-2023



GOBIERNO DEL  
PRINCIPADO DE ASTURIAS



1.	PRESENTACIÓN.....	5
2.	CARACTERÍSTICAS DE LA PLANIFICACIÓN.....	8
2.1.	ELEMENTOS QUE DEFINEN EL III PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.....	8
2.2.	LA NORMATIVA DE REFERENCIA.....	10
2.3.	FINALIDAD, PRINCIPIOS PROGRAMÁTICOS Y GARANTÍAS DEL III PLAN ESTRATÉGICO.....	12
2.4.	EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL III PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.....	14
3.	DESPLIEGUE DE LA INTERVENCIÓN DEL III PLAN ESTRATÉGICO.....	17
	LÍNEA 1 CAPACITACIÓN EN IGUALDAD.....	20
	LÍNEA 2 LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.....	26
	LÍNEA 3 IGUALDAD PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO DE ASTURIAS.....	33
	LÍNEA 4 VIOLENCIA DE GÉNERO.....	40
4.	SISTEMA DE GESTIÓN.....	48
4.1.	ARQUITECTURA DE IGUALDAD: ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL III PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	49
4.2.	IMPLEMENTACIÓN, DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DEL III PLAN ESTRATÉGICO.....	51
4.3.	PRESUPUESTO Y EVALUACIÓN.....	53
	SISTEMA DE INDICADORES.....	55



# 1. PRESENTACIÓN



# 1. PRESENTACIÓN



El III Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias 2020-2023 es un instrumento de planificación imprescindible para que la acción de gobierno contribuya a consolidar los derechos de ciudadanía de las mujeres. Aunque su elaboración es una de las obligaciones que recoge la Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, el hecho de que exista una agenda de estas características posibilita que las políticas de igualdad sean fruto de un trabajo reflexivo y participativo tanto del conjunto del Gobierno como de la sociedad civil y además se presenten como un compromiso que atraviesa el conjunto de la política pública en esta XI Legislatura.

Este plan no es ajeno al momento excepcional que, como consecuencia de la crisis económica, social y sanitaria generada por la situación de pandemia, estamos viviendo en todo el mundo. De hecho, esta realidad está intensificando aún más las desigualdades entre mujeres y hombres y aumentando todas las brechas por lo que hace si cabe más urgente una intervención que, como ésta, sea contundente, esté adaptada a las singularidades del Principado y tenga objetivos concretos y bien definidos, que aporten valor e incidan en las principales discriminaciones que enfrentan las mujeres en Asturias.

Las políticas de igualdad son el conjunto de leyes y medidas que desarrollan los artículos 9 y 14 de la Constitución que consagran el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo así como la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. Una obligación reforzada por el mandato de la Unión Europea que considera la igualdad un principio fundamental y por lo tanto, exige a todos los estados miembros el desarrollo de la igualdad en todas sus políticas y acciones. Políticas que tienen ya una larga historia. Desde 1946, momento en que se creó la Comisión de las Naciones Unidas de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, no se ha dejado de actuar para defender los derechos de las mujeres y para asegurar la igualdad de oportunidades entre sexos.

El plan estratégico que presentamos es en realidad un mapa de viaje para los próximos años. Esa travesía que comenzó el siglo pasado, que tuvo sus paradas más o menos largas, incluso algún desvío, tiene, sin embargo, desde que se inició en el puerto de partida, muy claro el destino: la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Confiemos en tener el viento a favor y en que cada día haya más brazos remando en la misma dirección.

**Nuria Varela Menéndez**

**Directora General de Igualdad**





## 2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANIFICACIÓN

## 2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANIFICACIÓN



### 2.1. ELEMENTOS QUE DEFINEN EL III PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

La Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, en adelante Ley 2/2011, señala que en cada legislatura, el Gobierno del Principado de Asturias elaborará un plan estratégico de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 6. Plan estratégico de igualdad de oportunidades.

El Consejo de Gobierno, en el ámbito de las competencias del Principado de Asturias, aprobará cada Legislatura, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, un plan estratégico de igualdad de oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de género. El citado plan se remitirá a la Junta General del Principado de Asturias para su conocimiento y debate, en los términos que prevé su reglamento para la tramitación de los planes del Consejo de Gobierno.

Esta obligación que recoge la norma en su artículo 6 es el punto del que parte la planificación que se describe en este documento. No obstante, no es la primera planificación de estas características, ya que desde la entrada en vigor de la Ley 2/2011 se ha ido dando respuesta a este mandato a través de diferentes planes estratégicos de igualdad, tal y como se recoge en la siguiente tabla.

PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	VIGENCIA
I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias	2013-2015
II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias	2016-2019
III Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias	2020-2023

El III Plan Estratégico de Igualdad continúa la trayectoria del Gobierno del Principado de Asturias en la elaboración de planes de igualdad e incorpora nuevos elementos que hacen que



tenga un carácter innovador, con relación a los planes anteriores, y que a continuación se describen.

1. Se tiene en cuenta el aprendizaje y experiencia que la puesta en marcha de políticas públicas de igualdad ha generado en la Administración del Principado de Asturias, así como la normativa de distinto ámbito que se ha ido aprobando desde la entrada en vigor de la Ley 2/2011, ya que marcan un punto de inflexión en el abordaje institucional de la igualdad entre mujeres y hombres en el Principado de Asturias.
2. Se busca una planificación que aunque dirija y oriente la actuación en igualdad entre mujeres y hombres en las distintas consejerías de la Administración del Principado de Asturias, les de flexibilidad para que puedan diseñar sus programaciones anuales de trabajo en esta materia a partir de sus políticas sectoriales. Además, se aspira a que esta planificación también asesore y tenga impacto en la Administración local, la más cercana a las mujeres y hombres de Asturias.
3. Además de consolidar los avances que se han producido en los últimos años en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se identifican nuevos objetivos en áreas aún deficitarias en lo que se refiere a un desarrollo sostenible e igualitario de Asturias. Por este motivo, no se ha realizado una planificación donde se recojan todas las actuaciones que en materia de igualdad ya se vienen realizando, sino que se plantean objetivos nuevos o que suponen un impulso a lo que ya se venía haciendo o que permiten transformar las estructuras y formas de hacer de la administración. Con el objeto de identificar qué objetivos estratégicos se recogen en este plan, se han utilizado básicamente como fuentes de información líneas programáticas e indicadores:
  - ▀ Por un lado, las Líneas Programáticas de la Acción del Gobierno del Principado de Asturias para la XI Legislatura, que ante la visión de “una Asturias dinámica, plural, sostenible, conectada y orgullosa de su calidad de vida y su riqueza cultural y ambiental. Una Asturias para vivir”, se plantea 5 ejes de intervención, entre el que se encuentra el eje “Igualdad y Diversidad como valores imprescindibles” (Eje Estratégico 4). Además del Plan de Gobierno, este III Plan Estratégico ha tenido como referencia a la hora de desplegar su intervención la Estrategia de Igualdad de Género de la Unión Europea 2020-2025 y sus prioridades para alcanzar la igualdad de género.
  - ▀ Por otro, la información que aportan el informe “Asturianas en Cifras 2020” y el diagnóstico sobre la “Situación de Mujeres y Hombres en la Administración del Principado de Asturias”, elaborados por el Instituto Asturiano de la Mujer en 2019 y 2020, respectivamente. Ambas fuentes, junto con la información de seguimiento del II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres, dibujan la situación de la que parte la estrategia de planificación que se recoge en estas páginas.
4. Además de los elementos descritos, se ha buscado un plan estratégico que rompa con la inercia de vincular la cantidad de objetivos, con la calidad de la intervención. Por este motivo, se ha buscado una planificación posibilista, medible y con compromisos que se puedan ejecutar en cuatro años, es decir, un plan ambicioso pero al mismo tiempo, viable técnica, temporal, económica y organizativamente.
5. Aunque el III Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres recoge la intervención que de forma intencionada quiere desarrollar el Gobierno del Principado de Asturias en el periodo 2020-2023, se busca una planificación accesible tanto para el conjunto de agentes institucionales, económicos y sociales, como para las mujeres y hombres del Principado de Asturias. Una planificación con un carácter institucional, pero desplegada a través de una gestión transparente que permita hacer una política de rendición de cuentas. Una planificación que los distintos agentes y la ciudadanía sientan como propia para que, a través de las estructuras de interlocución que incorpora, puedan

trasladar sus necesidades y propuestas. Este hito en materia de participación supone avanzar hacia un nuevo modelo de gobernanza pública más colaborativa.

## 2.2. LA NORMATIVA DE REFERENCIA

El III Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres, como ya se ha señalado, busca alinearse con la normativa de diferente ámbito (internacional, estatal y autonómica) que le es de referencia. A continuación se recogen los instrumentos jurídicos y programáticos más relevantes para esta planificación y que se han tenido en cuenta en la elaboración de sus objetivos.

ÁMBITO	INSTITUCIÓN	NORMA/PROGRAMA
INTERNACIONAL	ONU	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1979. Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). España ratifica la CEDAW en 1983.</li> <li>▶ 1995. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) y su Declaración y Plataforma de Acción (Plataforma de Acción de Beijing). En 2020, coincidiendo con la conmemoración de los 25 años de la conferencia, ONU Mujeres convoca el Foro Generando Igualdad, una reunión mundial centrada en la sociedad civil donde se presentan acciones concretas y transformadoras para el logro de la igualdad de género que se tendrán en cuenta en el desarrollo de esta planificación.</li> <li>▶ 2015. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (Objetivos para el Desarrollo Sostenible), un plan de acción internacional a favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal. Esta agenda recoge entre sus 17 objetivos, el de “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (Objetivo 5). Además, establece que la igualdad entre mujeres y hombres tiene que incorporarse transversalmente en todos los objetivos de la Agenda.</li> </ul>
	PARLAMENTO Y CONSEJO DE EUROPA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1975-Actualidad Directivas, Recomendaciones y Resoluciones en materia de empleo, brecha salarial, feminización de la pobreza, participación y toma de decisiones, lucha contra la violencia, conciliación de la vida laboral y profesional, etc.</li> <li>▶ 2011. Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (conocido como Convenio de Estambul) donde, entre otros hitos, se amplía el concepto de violencia de género incorporando otras formas y manifestaciones de esta violencia contra las mujeres. Además, se reconoce la violencia como una violación de los derechos humanos de mujeres y niñas. España ratifica en el año 2014 el Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia</li> </ul>

		<p>hacia las mujeres y la violencia doméstica.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2020. Estrategia de Igualdad de Género de la Unión Europea 2020-2025, donde se reconoce que la igualdad de género es un valor central de la Unión Europea que no ha sido alcanzado por ningún Estado miembro. Para ello, se plantea una estrategia estructurada entorno a seis ejes: el fin de la violencia y los estereotipos de género, avanzar hacia una economía con igualdad de género, lograr la igualdad en los puestos de mando en todos los ámbitos de la sociedad, incorporar la igualdad en los instrumentos de financiación y garantía presupuestaria de la Unión Europea y abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo. Como se menciona en el apartado anterior, esta Estrategia ha sido una referencia clave para esta planificación.</li> </ul>
ESTATAL	<p>PARLAMENTO</p> <p>GOBIERNO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2004. Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</li> <li>▶ 2007. Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</li> <li>▶ 2017. Pacto de Estado en materia de Violencia de Género.</li> <li>▶ 2019. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación</li> <li>▶ 2020. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que se aprueba para dar cumplimiento al mandato legal de desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.</li> <li>▶ 2020. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.</li> </ul>
PRINCIPADO DE ASTURIAS	GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1981. Ley Orgánica 7/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Asturias (artículo 9.2.)</li> <li>▶ 2011. Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.</li> <li>▶ 2015. Protocolo Interdepartamental para Mejorar la Atención a las Víctimas de la Violencia de Género en el Principado de Asturias (actualización).</li> <li>▶ 2018. Protocolo contra la violencia sexual del Principado de Asturias.</li> </ul>

## 2.3. FINALIDAD, PRINCIPIOS PROGRAMÁTICOS Y GARANTÍAS DEL III PLAN ESTRATÉGICO

En este apartado se describen la finalidad del III Plan Estratégico, los principios programáticos que tienen que informar el conjunto de la planificación y las garantías o condiciones que tienen que darse para que ésta contribuya eficazmente a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en el Principado de Asturias en el periodo 2020-2023.

### FINALIDAD DEL III PLAN ESTRATÉGICO

La finalidad del III Plan Estratégico es orientar la intervención de la Administración del Principado de Asturias en el periodo 2020-2023 para que la igualdad sea un valor imprescindible en el conjunto de la política pública.

### PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA ACTUACIÓN DEL III PLAN ESTRATÉGICO

#### PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y un derecho humano fundamental que tiene que orientar el conjunto de la actuación de la Administración del Principado de Asturias. La igualdad entre mujeres y hombres, como principio que rige la vida democrática, es la condición para que todas las personas sean consideradas humanas y tengan el mismo valor.

Para ello y en coherencia con la normativa que es de aplicación a la Administración del Principado, la igualdad entre mujeres y hombres informará y se integrará en la interpretación y aplicación de la actuación que se despliega a través de este plan. La aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres va a permitir cuestionar la supuesta neutralidad de las políticas, evitando cualquier tipo de discriminación, tanto directa, como indirecta.

#### TRÁNSITO DE LA IGUALDAD FORMAL A LA IGUALDAD REAL

Aunque el principio de igualdad entre mujeres y hombres está reconocido en la normativa, su realización no es todavía efectiva. La violencia de género, el hecho de que los cuidados se sigan naturalizando en las mujeres y no se repartan de forma equitativa, la brecha salarial de género, la mayor tasa femenina de desempleo, la menor presencia y participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública o la feminización de la pobreza son algunas de las desigualdades discriminatorias a las que hay que ir dando respuesta en este

## CAMBIO DE PARADIGMA ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se han producido avances sin precedentes para hacer efectivo el derecho de las mujeres y niñas a tener una vida libre de cualquier forma de violencia de género, tanto en el ámbito público, como en el privado. Desde el reconocimiento al trabajo realizado, teniendo en cuenta la nueva normativa en materia de violencia de género y el tiempo transcurrido desde que se pusieron en marcha las primeras actuaciones públicas frente a la violencia de género, la actuación que se despliega en este plan tiene una pretensión transformadora. Para ello, pone el foco en las siguientes cuestiones:

- ▶ Mayor énfasis en la prevención de la violencia de género y en el cambio de los relatos e imaginarios individuales y colectivos.
- ▶ Un modelo de atención a las víctimas que de mayor protagonismo a los procesos de recuperación y reparación del daño de las mujeres y de sus hijas e hijos y que contribuya al empoderamiento individual y colectivo.
- ▶ Mayor esfuerzo en las medidas necesarias para acabar con la impunidad.
- ▶ Enfrentar formas y manifestaciones de la violencia que anteriormente no se habían abordado desde la intervención pública (violencia sexual, explotación sexual, trata de mujeres y niñas y violencia económica, entre otras).

### GARANTÍAS PARA LA APLICACIÓN DEL III PLAN ESTRATÉGICO: RECURSOS Y ENFOQUES

1

Puesta a disposición del III Plan Estratégico de los recursos necesarios (económicos, humanos y técnicos) para que la intervención se pueda realizar con la “debidísima diligencia”.

2.

Enfoque de género, como metodología de análisis de la realidad que permite hacer visibles las desigualdades entre mujeres y hombres y que éstas se puedan afrontar desde las políticas de la Administración del Principado de Asturias.

3.

Enfoque interseccional, como instrumento para abordar las desigualdades entre mujeres y hombres teniendo en cuenta la interrelación del sexo con otros factores de discriminación. El enfoque interseccional permite acercarse de forma más certera a las múltiples discriminaciones que pueden enfrentar mujeres o grupos de mujeres y que intensifican su vulnerabilidad.

## 2.4. EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL III PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

III Plan Estratégico de Igualdad hombres se ha elaborado a través de un proceso de trabajo donde han ido participando, de forma progresiva, diferentes agentes clave. Este proceso ha tenido que adaptarse metodológicamente a la situación generada por la Covid-19, que ha hecho que se tuviera que ir adecuando a la nueva realidad el formato de la propuesta de participación y su temporalización.

A continuación se describe de forma sintética el proceso de trabajo que se ha desplegado para elaborar el III Plan Estratégico, identificando sus hitos principales.

FASE I	INICIO DEL PROCESO. ELABORACIÓN DE UN DOCUMENTO PRELIMINAR DEL III PLAN ESTRATÉGICO
	<p>Esta fase se inicia con la elaboración por parte de la Dirección General de Igualdad de un documento preliminar del III Plan Estratégico. Este primer documento, que es el resultado de un proceso de reflexión estratégica interna de la Dirección General de Igualdad, permite hacer una primera concreción de las características de la planificación (qué tipo de plan se quiere y su estructura), las líneas de intervención, los objetivos estratégicos y operativos y del modelo de gestión del plan.</p> <p>A partir de la elaboración del documento preliminar, se identifican agentes y espacios a los que se va a convocar para la fase de contraste.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Agente clave de la fase: Dirección General de Igualdad.</li> <li>▶ Resultado: Documento preliminar del III Plan Estratégico.</li> <li>▶ Cronología: Junio 2020-Noviembre 2020</li> </ul>
FASE II	CONTRASTE DEL DOCUMENTO PRELIMINAR CON OTROS AGENTES
	<p>Esta fase de desarrolla en dos etapas:</p> <p>Primero: Se contrasta el documento preliminar del III Plan Estratégico con todas las Consejerías de la Administración del Principado de Asturias. Con las Consejerías se revisan los objetivos, la planificación temporal y su responsabilidad en la ejecución de los objetivos.</p> <p>Segundo: Se contrasta el documento preliminar del III Plan Estratégico con las estructuras de consulta y participación social, en concreto, con el Consejo Asturiano de la Mujer y con la Mesa de Igualdad en la Concertación Social.</p> <p>Con el conjunto de aportaciones recibidas, se elabora el documento definitivo del III Plan Estratégico</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Agentes clave de la fase: Consejerías de la Administración del Principado de Asturias, Consejo Asturiano de la Mujer y Mesa de Igualdad en la Concertación Social.</li> <li>▶ Resultado: Documento definitivo del III Plan Estratégico.</li> <li>▶ Cronología: Noviembre-Diciembre de 2020.</li> </ul>

### APROBACIÓN DEL III PLAN ESTRATÉGICO

#### FASE III

En esta fase se traslada a las distintas Consejerías el III Plan Estratégico definitivo y se envía a los organismos correspondientes, para su tramitación y la elaboración de los informes preceptivos previos para su aprobación.

El Gobierno del Principado de Asturias aprueba en Consejo de Gobierno el III Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres y lo remite a la Junta General del Principado de Asturias para su conocimiento y debate.



### 3. DESPLIEGUE DE LA DE INTERVENCIÓN DEL III PLAN ESTRATÉGICO



### 3. DESPLIEGUE DE LA INTERVENCIÓN DEL III PLAN ESTRATÉGICO



La propuesta que en materia de igualdad entre mujeres y hombres se despliega en el III Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres se estructura a partir de líneas de intervención, objetivos estratégicos, objetivos operativos (se especifica para cada uno de ellos la Consejería o Consejerías responsables de su ejecución) y su previsión temporal.

#### ○ ESTRUCTURA DEL III PLAN ESTRATÉGICO

Con el objeto de alinear el III Plan Estratégico con las actuaciones recogidas el Plan de Gobierno del Principado de Asturias, el conjunto de la planificación se organiza a partir de cuatro líneas de intervención:

LÍNEA 1 CAPACITACIÓN EN IGUALDAD

LÍNEA 2 LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

LÍNEA 3 IGUALDAD PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO DE ASTURIAS

LÍNEA 4 VIOLENCIA DE GÉNERO

Para cada una de las líneas de intervención se ha desarrollado la siguiente secuencia de contenidos:

- A) Presentación general de la línea de intervención.
- B) Desarrollo de la propuesta de intervención de cada línea.
  - ▶ Cada línea de intervención recoge Objetivos Estratégicos (OE) y cada Objetivo Estratégico se concreta en diferentes Objetivos Operativos (OO). La estrategia de intervención descrita se articula en torno a 19 Objetivos Estratégicos y 75 Objetivos Operativos.
  - ▶ Cada objetivo operativo se presenta incluyendo su previsión de ejecución (temporalización) y la Consejería o Consejerías responsables de su ejecución. Estas Consejerías serán las responsables últimas del cumplimiento y seguimiento del objetivo, así como de su presupuesto
  - ▶ Los diferentes objetivos operativos se concretarán, una vez el Plan se ponga en marcha, en programaciones anuales de trabajo (ver modelo de gestión).
  - ▶ El III Plan Estratégico incluye una propuesta de indicadores, que permitirán medir el grado de cumplimiento de los distintos objetivos y su impacto.
  - ▶ De forma gráfica, a continuación se presenta la estructura de contenidos, junto con el detalle de objetivos estratégicos, por línea de intervención.

4 LINEAS DE INTERVENCIÓN			
19 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE)	75 OBJETIVOS OPERATIVOS (OO)		
INDICADORES DE IMPACTO	RESPONSABILIDAD	TEMPORIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADO

○ LA ESTRATEGIA DE PLANIFICACIÓN: LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

---

## CAPACITACIÓN EN IGUALDAD

CI.OE. 1. GENERAR ENTRE EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN LA COMPETENCIA NECESARIA PARA DESARROLLAR LA NORMATIVA DE IGUALDAD

CI.OE. 2. FORMAR EN IGUALDAD A AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS DETERMINANTES PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE E IGUALITARIO DE ASTURIAS

CI.OE. 3. FORMAR EN VIOLENCIA DE GÉNERO A PROFESIONALES DE ÁMBITOS ESTRATÉGICOS PARA SU ABORDAJE INTEGRAL

CI.OE. 4. OFERTAR FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA TODA LA CIUDADANÍA

## LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

GP.OE.1. ALINEAR LA NORMATIVA DE IGUALDAD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS CON LA NORMATIVA INTERNACIONAL, EUROPEA Y ESTATAL QUE LE ES DE REFERENCIA.

GP.OE. 2. DESARROLLAR EN LAS ADMINISTRACIONES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS LA ARQUITECTURA DE IGUALDAD

GP.OE.3. AVANZAR HACIA UN MODELO DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS MÁS IGUALITARIO

GP.OE. 4. INCORPORAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS MECANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN

GP.OE. 5. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN DE AGENTES POLÍTICOS, SOCIALES, CULTURALES Y ECONÓMICOS EN EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

## IGUALDAD PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO DE ASTURIAS

PT. OE. 1. IMPULSAR EL VALOR DE LA IGUALDAD PARA LA INNOVACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA

PT.OE. 2. PROMOVER LA IGUALDAD Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE LA EDUCACIÓN

PT.OE. 3. FOMENTAR LA SOSTENIBILIDAD DE ASTURIAS A TRAVÉS DE LA CORRESPONSABILIDAD

PT.OE. 4. ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ASTURIAS

PT.OE.5. MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES DEL MEDIO RURAL DE ASTURIAS

## VIOLENCIA DE GÉNERO

V.OE. 1. EXTENDER EL RECHAZO SOCIAL A TODAS LAS FORMAS Y MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

V.OE. 2. GENERAR UN MAYOR CONOCIMIENTO SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ASTURIAS

V.OE 3. AMPLIAR Y MEJORAR LA RESPUESTA INSTITUCIONAL A LAS DISTINTAS FORMAS Y MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

V.OE 4. ABORDAR LA SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO ANTE LAS MEDIDAS ADOPTADAS PARA HACER FRENTE A LA COVID-19 (ESTADO DE ALARMA).

V.OE.5. IMPULSAR LA COORDINACIÓN ENTRE LAS DIFERENTES INSTITUCIONES Y AGENTES QUE INTERVIENEN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ASTURIAS



# LÍNEA 1 CAPACITACIÓN EN IGUALDAD



---

## DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LA LÍNEA

---

Tanto el compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, como la integración del principio de igualdad en el conjunto de las políticas públicas, requieren de condiciones para su implementación. Aunque ambos son criterios de actuación de los Poderes Públicos que están recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad de mujeres y hombres y su potencial para transformar las desigualdades de género es incuestionable, se observa que, de forma extendida, quienes tienen la obligación de asegurar su cumplimiento, no tienen las competencias necesarias para hacerlo con la debida diligencia. La Ley 2/2002, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género establece, en coherencia con lo descrito, que la Administración del Principado de Asturias tiene la responsabilidad de promover procesos de formación en igualdad entre su personal y entre el personal de entidades públicas y privadas cuyo objeto sea la prevención y erradicación de la violencia de género (artículo 11).

Este marco explica que la capacitación en igualdad y contra la violencia de género sea la primera de las líneas de intervención de este Plan Estratégico. Los objetivos que se recogen en esta línea van a posibilitar que existan garantías para que se pueda articular una estrategia de planificación que, como ésta, está orientada hacia el cumplimiento de los principios de igualdad entre mujeres y hombres, tránsito de la igualdad formal a la igualdad real y cambio de paradigma ante la violencia contra las mujeres.

La Administración del Principado de Asturias tiene una larga trayectoria en la impartición de acciones formativas especializadas en igualdad. Desde el reconocimiento a este trabajo, la capacitación en igualdad, tal y como se despliega en esta planificación, pretende dar un paso más y presenta los siguientes elementos innovadores que buscan incrementar su efecto transformador:

- ▮ Como se observará en la planificación, se quiere romper con la lógica de la voluntariedad – especialmente en aquella formación dirigida al personal del Principado de Asturias con competencias en igualdad-. Se piensa en una formación que vaya adquiriendo carácter obligatorio, ya que además de que el conocimiento que ésta aporta es imprescindible para revisar “formas de hacer” e incorporar el enfoque de género en la actuación pública, está constatado cómo las personas adquieren mayor conciencia de que necesitan formación en igualdad cuando comienzan a tener conocimiento de las desigualdades y discriminaciones que existen entre mujeres y hombres y sus causas. El compromiso y la implicación con el necesario tránsito hacia la igualdad real se incrementan cuando se tiene formación en igualdad.
- ▮ Otra de las lógicas que se quiere abandonar con los objetivos que se recogen en esta línea es la de la excepcionalidad, ya que en esta planificación se concibe la formación en igualdad no como una acción puntual, sino como un proceso que tiene que tener continuidad–en el caso del personal de la Administración del Principado de Asturias se articula una formación pautada, progresiva y permanente que responda a los niveles básico, sectorial y especializado-. Otra de las lógicas o formas que tradicionalmente rigen el diseño de la formación en igualdad y a la que se intenta renunciar en esta planificación es a la del planteamiento parcelado de la misma. Por ello, en esta línea se hace un planteamiento más sistémico–formación “en” y “desde” la Administración del Principado de Asturias- e integral de la formación en igualdad, ya que se plantean objetivos formativos para una diversidad de agentes institucionales, de ámbitos estratégicos, así como económicos y sociales, incluida la propia ciudadanía.
- ▮ La última de las lógicas de las que esta planificación se quiere alejar es la de separar la formación en igualdad, de la formación en violencia de género. Por ello, en esta línea se

incorpora junto a la formación en igualdad, aquella vinculada a la prevención y eliminación de la violencia de género, porque no son dimensiones separadas y la violencia contra las mujeres es una de las más graves consecuencias de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Finalmente, en esta presentación se quiere hacer visible que la capacitación en igualdad entre mujeres y hombres es una garantía para dar respuesta a la normativa que en materia de igualdad le es de aplicación a la Administración del Principado de Asturias, siempre y cuando esté organizada a partir de los intereses y necesidades de distintos agentes y personas. La acción propuesta se plantea de forma que la competencia en igualdad, vinculada a la adquisición de competencia colaborativa y de innovación en el sector público, se adquiera a partir de los distintos roles que las personas tienen para su impulso. Una competencia que, en todos los casos, tiene que aportar elementos para que las personas puedan desmontar las resistencias que hacen que el conjunto de las políticas estén impregnadas de una mirada androcéntrica y patriarcal y que les coloquen en un lugar desde el que puedan revisar la supuesta neutralidad de género de las mismas.

La línea de capacitación en igualdad se estructura a partir de 4 Objetivos Estratégicos y 12 Objetivos Operativos.

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS DE LA LÍNEA 1: CAPACITACIÓN EN IGUALDAD

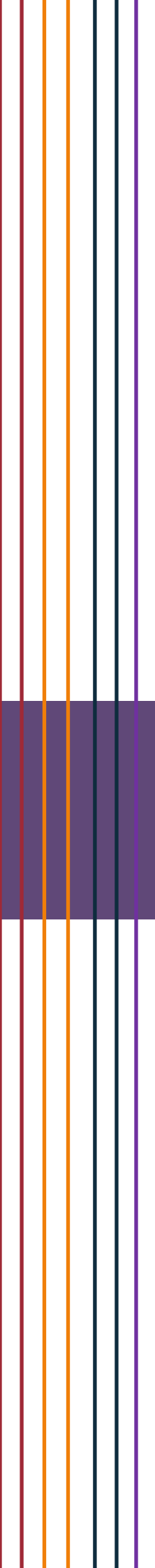
CI.OE.1. GENERAR ENTRE EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN LA COMPETENCIA NECESARIA PARA DESARROLLAR LA NORMATIVA DE IGUALDAD					
OBJETIVOS OPERATIVOS	RESPONSABILIDAD	TEMPORALIZACIÓN			
		2020	2021	2022	2023
Cl. 1.1. Diseñar un itinerario de formación en igualdad adaptado a los distintos niveles competenciales del personal de la Administración del Principado de Asturias.	Instituto Asturiano de Administración Pública Adolfo Posada/ Dirección General de Igualdad				
Cl. 1.2. Formar progresivamente en igualdad entre mujeres y hombres al personal de la Administración (formación básica, de gestión y sectorial).	Instituto Asturiano de Administración Pública Adolfo Posada				
Cl. 1.3. Formar con carácter especializado y continuo al personal de la Dirección General de Igualdad, del Instituto Asturiano de la Mujer, de las Unidades de Igualdad, de los Centros Asesores de las Mujeres, de la Red de Casas de Acogida del Principado de Asturias y del Centro de Crisis para Víctimas de Agresiones Sexuales.	Instituto Asturiano de Administración Pública Adolfo Posada/ Dirección General de Igualdad				
Cl. 1.4. Establecer criterios comunes para incorporar el enfoque de género en la oferta formativa no específica de igualdad de la Administración del Principado de Asturias	Instituto Asturiano de Administración Pública Adolfo Posada/ Dirección General de Igualdad				
CI.OE. 2. FORMAR EN IGUALDAD A AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS DETERMINANTES PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE E IGUALITARIO DE ASTURIAS					
OBJETIVOS OPERATIVOS	RESPONSABILIDAD	TEMPORALIZACIÓN			
		2020	2021	2022	2023

Cl. 2.1. Formar en igualdad a los agentes sociales y económicos.	Dirección General de Igualdad				
Cl. 2.2. Formar en igualdad a los Agentes Delegados y Delegadas de Igualdad en la Empresa.	Dirección General de Igualdad				


CI.OE. 3. FORMAR EN VIOLENCIA DE GÉNERO A PROFESIONALES DE ÁMBITOS ESTRATÉGICOS PARA SU ABORDAJE INTEGRAL					
OBJETIVOS OPERATIVOS	RESPONSABILIDAD	TEMPORALIZACIÓN			
		2020	2021	2022	2023
Cl. 3.1. Formar de forma especializada y permanente a profesionales de los recursos especializados que intervienen ante la violencia de género (Red de Casas de Acogida, Centros Asesores de las Mujeres, etc.).	Dirección General de Igualdad				
Cl. 3.2. Formar de forma permanente a profesionales de recursos generalistas que intervienen ante la violencia de género desde los ámbitos social, de salud, policial y jurídico y judicial.	Dirección General de Igualdad				
Cl. 3.3. Formar a profesionales de los medios de comunicación y a agentes sociocomunitarios que tengan un papel clave para la sensibilización y detección de la violencia de género.	Dirección General de Igualdad				
CI.OE. 4. OFERTAR FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA TODA LA CIUDADANÍA					
OBJETIVOS OPERATIVOS	RESPONSABILIDAD	TEMPORALIZACIÓN			
		2020	2021	2022	2023
Cl. 4.1. Crear y poner en marcha la Escuela Virtual de Igualdad del Instituto Asturiano de la Mujer.	Dirección General de Igualdad				
Cl. 4.2. Crear y poner en marcha la Cátedra de Feminismo del Instituto Asturiano de la Mujer.	Dirección General de Igualdad				



Cl. 4.3. Crear y poner en marcha el Centro Nacional de Documentación Feminista María Moliner.	Dirección General de Igualdad				
---	-------------------------------	--	--	--	--



# LÍNEA 2 LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS



---

## DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LA LÍNEA

---

La Igualdad en el Modelo de Gobierno del Principado de Asturias tiene como objetivo profundizar en el modelo de gobernabilidad de la Administración para que la igualdad entre mujeres y hombres se instale como parte de su estrategia, visión y valores. No como un apéndice, sino como un aspecto transversal que impregne y genere cambios en las estructuras y espacios de colaboración, en los procesos, en los procedimientos y en los diferentes mecanismos de la organización.

Según el Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la Administración del Principado de Asturias realizado por el Instituto Asturiano de la Mujer en el año 2020, el conjunto de la Administración está integrado por un total de 40.354 personas, de las cuales el 73,5% (29.655) son mujeres y el 26,5% (10.699) hombres. Aunque la presencia de las mujeres es mayoritaria y los datos dibujan una administración feminizada, mujeres y hombres no se distribuyen de la misma manera en el conjunto de la organización, ni tienen los mismos itinerarios y experiencias laborales –sus condiciones de trabajo y desarrollo profesional no son las mismas-.

Si se tiene en cuenta la distribución horizontal del personal, se observa que la presencia de mujeres se incrementa en el ámbito de la salud, ya que están representadas en el Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA) en un 79,1% (13.505 mujeres y 3.569 hombres). Entre el resto del personal público, su presencia, aunque sigue siendo mayoritaria, es menor. Entre el personal docente su porcentaje alcanza el 73,1% (8.389 mujeres y 3.080 hombres) y el 66% de quienes trabajan en las diferentes consejerías y entidades públicas son mujeres el (7.761 mujeres y 4.050 hombres).

Por otro lado, si se analiza la distribución vertical de mujeres y hombres se observa que con relación a legislaturas anteriores, la legislatura 2020-2023 es la más paritaria de todas (40%-60%). De los 84 puestos de altos cargos existentes (consejerías, viceconsejerías y direcciones generales), 45 están ocupados por mujeres (53,6%) y 39 por hombres (46,4%). También se evidencia en el diagnóstico citado cómo se ha incrementado progresivamente la presencia de mujeres en puestos intermedios a lo largo del tiempo, pasando del 49,2% en el año 2000, al 64,5% en 2020. El aumento más pronunciado se ha producido en las jefaturas de servicio, a las que se han incorporado un 16% más de mujeres en los últimos veinte años. La presencia de mujeres en las jefaturas de negociado y sección también han aumentado, en un 15% y un 13,8%, respectivamente, en el mismo período de tiempo.

Esta primera aproximación descriptiva, aunque es sintética, permite ver el calado de esta línea de intervención, que busca promover en una organización tan numerosa, diversa y compleja un modelo de gobernanza donde el principio de igualdad entre mujeres y hombres esté presente y atraviese los contenidos de toda su actividad, transformando las formas “de pensar” y “de hacer” o “de actuar”. Este proceso, que afecta e implica a todas las personas y que exige un nivel de competencia en materia de igualdad adecuado a las funciones de cada puesto de trabajo, va a permitir no solo desarrollar la normativa de igualdad, sino reducir paulatinamente el riesgo de que las políticas desarrolladas desde la Administración del Principado de Asturias incrementen las desigualdades entre mujeres y hombres.

La Administración del Principado de Asturias ya lleva tiempo trabajando en la implementación de la estrategia de la transversalidad de género, tal y como exige la Ley

2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. Tal y como establece la ley, desde su aprobación, todas las consejerías y organismos públicos tienen la obligación de establecer diferentes medidas para integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres de forma activa en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y en el diseño presupuestario de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. Esta línea de intervención se sostiene sobre los siguientes pilares:

- ▶ Existencia de compromiso político para que la normativa autonómica en materia de igualdad y violencia de género se alinee con la normativa de otro ámbito (estatal e internacional) que le es de obligado cumplimiento y exista partida presupuestaria para desarrollarla.
- ▶ Generación de una arquitectura de igualdad sólida que permita que la estrategia de la transversalidad se pueda articular, mantener y tenga impacto.

Para ello, se requiere de la existencia de estructuras específicas, como las Unidades de Igualdad –estructuras administrativas recogidas en la Ley 2/2011- y la Comisión Interdepartamental de Igualdad, que facilitarán que la igualdad sea realmente una política transversal.

Además, la estrategia de la transversalidad se tiene que ir trasladando a la Administración Local, por lo que se contempla el apoyo a las Entidades Locales de Asturias para ello.

- ▶ Respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando para ello medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en el conjunto de la Administración del Principado de Asturias y la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Además, eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, dando cumplimiento al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, respectivamente.
- ▶ Integración del principio de igualdad en los diferentes mecanismos de los que dispone la organización y en sus procedimientos administrativos comunes. Desde la aprobación de la Ley 2/2011 se han llevado a cabo numerosas acciones internas para posibilitarlo, como los diferentes informes de evaluación previa del impacto de género de la normativa que vienen realizando todas las Consejerías. No obstante, es necesario seguir generando instrumentos que hagan que este trabajo se desarrolle de forma sistemática y homogénea y que además de en la producción normativa, la integración del principio de igualdad se vaya extendiendo y generalizando en la producción y análisis de datos e información, en la comunicación, en la política presupuestaria, en la composición de los órganos directivos y colegiados, en las subvenciones o en planes y políticas más sectoriales.

Para contribuir a esta transformación organizativa, que exige una mirada a largo plazo, esta línea contempla 5 Objetivos Estratégicos y 22 Objetivos Operativos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS DE LA LÍNEA 2:  
LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

GP.OE.1. ALINEAR LA NORMATIVA DE IGUALDAD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS CON LA NORMATIVA INTERNACIONAL, EUROPEA Y ESTATAL QUE LE ES DE REFERENCIA.					
OBJETIVOS OPERATIVOS	RESPONSABILIDAD	TEMPORALIDAD			
		2020	2021	2022	2023
GP.1.1. Evaluar 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.	Dirección General de Igualdad				
GP 1.2. Actualizar la normativa del Principado de Asturias en materia de igualdad para que sea coherente con lo dispuesto en la de ámbito internacional, europeo y estatal que le es de referencia	Dirección General de Igualdad				
GP.1.3. Actualizar la normativa del Principado de Asturias en materia de violencia de género para que sea coherente con lo dispuesto en la de ámbito internacional, europeo y estatal que le es de referencia.	Dirección General de Igualdad				
GP.1.4. Aprobar el Decreto por el que se regulan las Unidades de Igualdad del Gobierno de Asturias.	Consejo de Gobierno/Dirección General de Igualdad				
GP.1.5. Revisar la normativa de Función Pública vinculada a la adscripción del personal de la Dirección General de Igualdad y del Instituto Asturiano de la Mujer en la estructura de la Administración.	Dirección General de Función Pública				
GP.1.6. Aprobar el Decreto que regula el reconocimiento de familia monomarental o monoparental en el Principado de Asturias.	Consejería de Derechos Sociales y Bienestar				

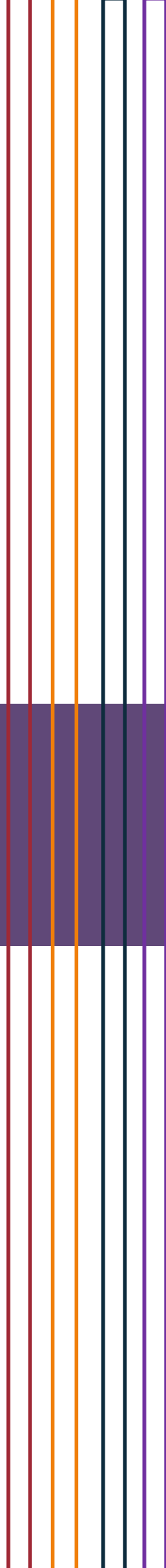
GP.OE. 2. DESARROLLAR EN LAS ADMINISTRACIONES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS LA ARQUITECTURA DE IGUALDAD					
OBJETIVOS OPERATIVOS	RESPONSABILIDAD	TEMPORALIZACIÓN			
		2020	2021	2022	2023
GP.2.1. Elaborar la estrategia que permita construir en la Administración del Principado de Asturias una arquitectura de igualdad que incorpore la estrategia dual (transversalidad y acciones específicas).	Dirección General de Igualdad				
GP. 2.2. Crear y regular el Consejo Interdepartamental de Igualdad, como órgano que asegure la transversalidad de las políticas de Igualdad en el gobierno del Principado de Asturias.	Consejo de Gobierno/Dirección General de Igualdad				
GP. 2.3. Actualizar los convenios de la Administración del Principado de Asturias con las Entidades Locales para dar homogeneidad a la estructura y contenidos de los Centros Asesores de la Mujer.	Dirección General de Igualdad				
GP.OE.O3. AVANZAR HACIA UN MODELO DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS MÁS IGUALITARIO					
OBJETIVOS OPERATIVOS	RESPONSABILIDAD	TEMPORALIZACIÓN			
		2020	2021	2022	2023
GP. 3.1. Realizar el diagnóstico sobre la situación y posición de mujeres y hombres en la Administración del Principado de Asturias.	Dirección General de Igualdad				
GP. 3.2. Elaborar e implementar el I Plan de Igualdad del Principado de Asturias.	Dirección General de Igualdad/ Dirección General de Función Pública				

GP.OE. 4. INCORPORAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS MECANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN					
OBJETIVOS OPERATIVOS	RESPONSABILIDAD	TEMPORALIZACIÓN			
		2020	2021	2022	2023
GP. 4.1. Desarrollar el procedimiento para la incorporación del principio de igualdad y datos desagregados por sexo en el tratamiento y análisis de la información estadística de la Administración del Principado de Asturias.	Dirección General de Sector Público, Seguridad y Estrategia Digital/Dirección General de Finanzas y Economía/Dirección General de Igualdad				
GP. 4.2. Incorporar de forma sistemática indicadores de género en planes, estudios, estrategias y cualquier otra información referida a personas que se publique desde la Administración del Principado de Asturias.	Todas las consejerías				
GP. 4.3. Mejorar el procedimiento para la realización de informes previos del impacto de género de la normativa.	Dirección General de Igualdad				
GP. 4.4. Elaborar una metodología para la incorporación del enfoque de género en la política presupuestaria de la Administración.	Consejería de Hacienda/Dirección General de Igualdad				
GP. 4.5. Revisar los contenidos de los soportes comunicativos de la Administración del Principado de Asturias (memorias, web, intranet) para que hagan un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes, eviten el enfoque androcéntrico y el relato masculinizado.	Todas las consejerías				
GP. 4.7. Incorporar la perspectiva de género en planes y proyectos transversales y sectoriales estratégicos de la Administración del Principado de Asturias.	Todas las consejerías				


**GP.E. 05. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN DE AGENTES POLÍTICOS, SOCIALES, CULTURALES Y ECONÓMICOS EN EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.**

OBJETIVOS OPERATIVOS	RESPONSABILIDAD	TEMPORALIZACIÓN			
		2020	2021	2022	2023
GP. 5.1. Crear el Foro Político para la Promoción de Políticas Locales de Igualdad, un espacio institucional para la interlocución del personal político de las Concejalías de Igualdad de las Entidades Locales de Asturias con la Dirección General de Igualdad.	Dirección General de Igualdad				
GP. 5.2. Impulsar el Consejo Asturiano de la Mujer para su mayor incidencia en las políticas desarrolladas desde el Principado de Asturias.	Dirección General de Igualdad				
GP. 5.3. Crear el Foro Asturiano para la Igualdad, como espacio desde el que poner en valor el trabajo que instituciones, organizaciones y grupos realizan en Asturias a favor de la igualdad.	Dirección General de Igualdad				
GP. 5.4. Hacer que la administración electrónica sea un mecanismo de participación más accesible para todas las mujeres.	Dirección General de Igualdad				
GP. 5.5. Facilitar la cooperación entre la Administración y los agentes económicos a través de la creación de una Mesa de Igualdad para la Concertación Social.	Vicepresidencia/Dirección General de Igualdad				





LÍNEA 3 IGUALDAD PARA EL  
DESARROLLO SOCIAL Y  
ECONÓMICO DE ASTURIAS



---

## DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LA LÍNEA

---

La igualdad entre mujeres y hombres es ineludible para afrontar los desafíos económicos y sociales más urgentes de Asturias, sobre todo en un momento donde la situación sobrevenida por la pandemia por Covid-19 ha intensificado las desigualdades de género. Como señala ONU Mujeres, “garantizar el respeto de los derechos de las mujeres y niñas -por medio de cada uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible- es la única vía para obtener justicia, lograr la inclusión, conseguir economías que beneficien a todas las personas y cuidar de nuestro medio ambiente”<sup>1</sup>.

Esta línea tiene como objetivo impulsar la centralidad de la igualdad entre mujeres y hombres para crear en Asturias una economía más sólida y una sociedad más sostenible e igualitaria, en coherencia con las Líneas Programáticas de la Acción del Gobierno del Principado de Asturias para la XI Legislatura. Para ello, se propone una agenda donde se incide en la necesidad de afianzar la igualdad como valor. La sociedad –desde las edades más tempranas- y los agentes institucionales, económicos y sociales tienen que interiorizar que, por un lado, mujeres y hombres tienen derecho a ser iguales y que, por otro, unas y otros tienen el mismo valor –sus trabajos, espacios, decisiones, trayectorias, tiempos, actividades, etc.-. El desarrollo del Plan Asturiano de Coeducación, Coeducastur, como proyecto marco para incorporar la coeducación de forma transversal en todas las etapas de la educación obligatoria y el ciclo 0-3 años es una de las propuestas que con carácter transformador se proponen para evitar las desigualdades desde la infancia a través de la pedagogía de la igualdad. No se puede perder de vista que, por ejemplo, las elecciones en el ámbito educativo siguen estando marcadas por los roles y estereotipo de género. Según los datos del Observatorio de Igualdad de Oportunidades del Instituto Asturiano de la Mujer en 2020<sup>2</sup>, aunque hay más mujeres estudiantes en la Universidad de Oviedo, existe una segregación en los campos de conocimiento por los que se opta y los de ellas siguen estando relacionados con los cuidados (85% de mujeres en Enfermería), la atención a personas (84,8% de mujeres en Trabajo Social) y la educación (89,6% de mujeres en Educación Infantil y 86,7% en Logopedia), mientras ellos tienen una presencia mayoritaria en las ingenierías (85% de hombres en Ingeniería de Recursos Mineros y Energéticos, 83,9% en Ingeniería Informática y 83,9% en Ingeniería Mecánica) y otros estudios como Marina (95,3% de hombres).

Teniendo en cuenta las dimensiones económica y social de la igualdad entre mujeres y hombres, otro de los aspectos que se aborda en esta línea de intervención es el incremento de la presencia de mujeres en el empleo y sus condiciones de trabajo, incluidos los salarios -la Brecha Salarial de Género en Asturias se sitúa en un 23,13% y es una de las más altas del conjunto del Estado-. Según ha constatado el Fondo Monetario Internacional, FMI, “un incremento del número de mujeres en la fuerza laboral debería aportar mayores ventajas

---

<sup>1</sup> ONU Mujeres 2020. Las Mujeres y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs>

<sup>2</sup> Todos los datos que se presentan proceden del Informe Asturianas en Cifras 2020, que aporta fundamentalmente datos relativos al año 2019 (en el caso de la Brecha Salarial de Género, los datos hacen referencia al año 2017, por ser los últimos publicados disponibles)

económicas que un incremento equivalente del número de trabajadores hombres”. Entre las ventajas de reducir las brechas de género en el empleo se encuentran el mayor estímulo al crecimiento económico, porque se incorpora una parte esencial del talento humano, y la mayor productividad, afirmaciones que aunque no son nuevas, es urgente tener en cuenta, porque como observa el FMI, aunque “sabemos que la desigualdad de condiciones entre mujeres y hombres acarrea importantes costos económicos,..., lo que ahora estamos descubriendo es que esos costos son incluso mayores que lo que habíamos pensando”<sup>3</sup>.

En esta línea se proponen objetivos que buscan estimular la actividad económica y la presencia de mujeres en el empleo en Asturias, apostando a su vez por servicios públicos que permitan que los cuidados a personas dependientes no condicionen el empleo y las condiciones de vida de las mujeres. Como se evidencia en los datos, los cuidados siguen estando naturalizados en las familias y, dentro de las familias, –el Plan de Asturiano de Corresponsabilidad, uno de los objetivos de este plan estratégico, recoge diferentes medidas para dar respuesta a esta realidad-. Tal y como alerta el Observatorio de Igualdad de Oportunidades del Instituto Asturiano de la Mujer, en 2019, de cada 10 personas empleadas a tiempo parcial en Asturias, 7,7 son mujeres (el 22,2% de las ocupadas de Asturias lo hacen a jornada parcial, mientras en el caso de los hombres ocurre en el 6,1% de los casos). Además, el desigual y discriminatorio reparto de los cuidados hace que ellas sean mayoría entre la población inactiva (56,6%) y formen parte de este grupo de población por ocuparse de las denominadas “labores del hogar”. Así, mientras en el caso de las mujeres el motivo fundamental de su inactividad es este (el 33,1% de las mujeres inactivas están en esta categoría, frente al 3,3% de hombres), en el caso de los hombres la causa principal de su inactividad es la jubilación (67,6% del total de inactivos hombres, frente al 27,5% de las mujeres, que perciben otros tipos de pensiones, como la de viudedad). Estos y otros factores explican la feminización de la pobreza, es decir, el mayor riesgo de las mujeres de enfrentar pobreza y exclusión por su situación de desigualdad, que se incrementa no sólo en Asturias, sino a escala planetaria.

Otra de las vías a través de las que se busca estimular la actividad económica y la presencia de mujeres en el empleo es a través de la puesta en valor de los recursos de Asturias, poniendo el foco en las zonas más rurales, para incentivar el empleo en sectores emergentes y por cuenta ajena. El Centro de Innovación y Economía en Igualdad, uno de los objetivos que también forman parte de esta planificación, plantea itinerarios de inserción “ad hoc” para mujeres donde la realidad del desempleo intersecciona con otras fuentes de desigualdad (violencia de género y explotación sexual, hábitat rural, edad, abandono del mercado laboral para realizar trabajos de cuidados, etc.). Según datos de la Encuesta de Población Activa, en el año 2019 el 33,2% de las mujeres están en desempleo en Asturias, frente al 30,9% de los hombres. Además, desde el enfoque en el que se aborda esta línea de trabajo, impulsar el empleo de las mujeres es un factor clave para mejorar las condiciones de vida de mujeres, generar oportunidades, sobre todo para las más jóvenes y que viven en entornos rurales. En enero de 2019 había en Asturias 1.022.800 habitantes, 534.663 mujeres y 488.137 hombres. La región había perdido ya 6.716 habitantes entre 2017 y 2018 (4.405 mujeres y 2.311 hombres) y 5.444 entre 2018 y 2019 (2.847 mujeres y 2.597 hombres). De entre la población que abandonó el Principado de Asturias en este corto periodo de tiempo, el 60% eran mujeres.

Aunque la sostenibilidad de Asturias como región requiere de una intervención planificada con un horizonte temporal más largo, esta agenda establece en esta línea 5 Objetivos Estratégicos y 17 Objetivos Operativos para contribuir al desarrollo social, económico y ambiental de la región teniendo en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres.

---

<sup>3</sup> Fondo Monetario Internacional 2018. “Las ventajas económicas de la inclusión de género: Aun mayores de lo que se pensaba” en Diálogo a Fondo. Recuperado de : <https://blog-dialogoafondo.imf.org/?p=10372>

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS DE LA LÍNEA 3:  
IGUALDAD PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO DE ASTURIAS

PT.OE.1. IMPULSAR EL VALOR DE LA IGUALDAD PARA LA INNOVACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA					
OBJETIVOS OPERATIVOS	RESPONSABILIDAD	TEMPORALIZACIÓN			
		2020	2021	2022	2023
PT. 1.1. Crear el Observatorio de Innovación Social para la Igualdad entre mujeres y hombres.	Dirección General de Igualdad				
PT. 1.2. Promover iniciativas que visibilicen la participación y las aportaciones de las mujeres en Asturias en todos los ámbitos de la vida.	Dirección General de Igualdad/Todas las consejerías				
PT. 1.3. Conmemorar fechas de especial relevancia para el desarrollo y consecución de los derechos humanos de las mujeres.	Dirección General de Igualdad/Todas las consejerías				
PT. 1.4. Apoyar a organizaciones que promuevan la igualdad a través de la investigación y la creación artística y audiovisual.	Consejería de Educación/Consejería de Cultura, Política Llingüística y Turismo/Dirección General de Innovación/Dirección General de Igualdad				
PT. 1.5. Impulsar la Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad que visibilice y reconozca el trabajo de empresas del Principado comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres.	Dirección General de Igualdad				

PT.OE. 2. PROMOVER LA IGUALDAD Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE LA EDUCACIÓN					
OBJETIVOS OPERATIVOS	RESPONSABILIDAD	TEMPORALIZACIÓN			
		2020	2021	2022	2023
PT. 2.1. Desarrollar Coeducastur, el Plan de Coeducación del Principado de Asturias	Consejería de Educación/ Dirección General de Igualdad				
PT. 2.2. Implementar el plan de choque para incentivar la participación de las mujeres en estudios STEAM	Consejería de Educación				
PT. 2.3. Poner en marcha el programa para impulsar la cultura científica y tecnológica, Asturias 4STEAM.	Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad				
PT. 2.4. Desplegar una estrategia de comunicación dirigida a las titulaciones de FP y FP dual para asegurar la incorporación de mujeres en formaciones relacionadas con profesiones emergentes.	Consejería de Educación				
PT.OE. 3. FOMENTAR LA SOSTENIBILIDAD DE ASTURIAS A TRAVÉS DE LA CORRESPONSABILIDAD					
OBJETIVOS OPERATIVOS	RESPONSABILIDAD	TEMPORALIZACIÓN			
		2020	2021	2022	2023
PT. 3.1. Definir y desarrollar el Plan Asturiano de Corresponsabilidad.	Dirección General de Igualdad				

<p>PT. 3.2. Transformar la Escuela de Emprendedoras y Empresarias del Instituto Asturiano de la Mujer en el Centro de Innovación y Economía en Igualdad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Experiencias de emprendimiento para mujeres teniendo en cuenta el enfoque del empoderamiento y la atención a sectores económicos emergentes en Asturias (economía verde y economía de los cuidados).</li> <li>▶ Proyecto piloto de capacitación de mujeres profesionales que hayan abandonado el empleo por motivos de cuidados y quieran volver a insertarse en el mercado laboral a través del emprendimiento social y/o cooperativo.</li> <li>▶ Desarrollo de itinerarios de inserción socio laboral para víctimas de violencia de género y víctimas de explotación sexual.</li> </ul>	<p>Dirección General de Igualdad</p>				
<p><b>PT.OE. 4. ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ASTURIAS</b></p>					
<p>OBJETIVOS OPERATIVOS</p>	<p>RESPONSABILIDAD</p>	<p>TEMPORALIZACIÓN</p>			
		<p>2020</p>	<p>2021</p>	<p>2022</p>	<p>2023</p>
<p>PT. 4.1. Identificar las brechas salariales en los convenios colectivos de aplicación en Asturias.</p>	<p>Dirección General de Igualdad</p>				
<p>PT.4.2. Crear y desarrollar la figura de Agente Delegado de Igualdad para asesorar a las empresas en el cumplimiento de sus obligaciones legales en materia de igualdad.</p>	<p>Dirección General de Igualdad</p>				
<p><b>PT.OE.5. MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES DEL MEDIO RURAL DE ASTURIAS</b></p>					
<p>OBJETIVOS OPERATIVOS</p>	<p>RESPONSABILIDAD</p>	<p>TEMPORALIZACIÓN</p>			
		<p>2020</p>	<p>2021</p>	<p>2022</p>	<p>2023</p>
<p>PT. 5.1. Incorporar al Plan de Desarrollo Rural de Asturias las necesidades, realidades y expectativas de las mujeres del medio rural.</p>	<p>Dirección General de Igualdad/Dirección General de Desarrollo Rural</p>				
<p>PT.5.2. Fomentar el intercambio de información empresarial y la transferencia de negocios viables entre empresarias del medio rural a través de la creación de un Banco de empresas del Medio Rural.</p>	<p>Dirección General de Igualdad/Dirección General de Desarrollo Rural.</p>				

PT.5.3. Analizar y difundir el impacto en la igualdad de los proyectos financiados en el medio rural a través de la experiencia LEADER.	Dirección General de Igualdad				
PT.5.4. Realizar, con carácter permanente, una Feria Anual de Emprendedoras Rurales Asturianas.	Dirección General de Igualdad				



# LÍNEA 4 VIOLENCIA DE GÉNERO





---

## DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LA LÍNEA

---

La violencia de género constituye una de las más graves violaciones de los Derechos Humanos. Esta violencia, que se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo o que afecta a las mujeres de manera desproporcionada, es una manifestación de las desiguales y jerárquicas relaciones de poder de dominio patriarcal. La violencia de género, en todas sus formas (física, sexual, psicológica, económica o cibernética) es un obstáculo para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. También son víctimas directas de la violencia las niñas, niños, adolescentes y otras personas dependientes que estén expuestas al entorno donde se ejerce la violencia. Un entorno que va más allá del espacio privado o familiar, ya que la violencia de género también se produce en el espacio público (laboral, educativo, deportivo, medios de comunicación, espacios festivos y de ocio, entorno virtual, etc.).

Según el Consejo General del Poder Judicial, en el año 2019 se registraron en Asturias 2.889 denuncias por violencia de género. No obstante, está constatado cómo las denuncias sólo representan una pequeña parte de la violencia contra las mujeres, ya que gran parte de esta violencia permanece invisible y algunas de sus manifestaciones están normalizadas entre la sociedad. Por este motivo, uno de los aspectos que se aborda en esta línea de intervención es la extensión del rechazo a la violencia de género, a través de un trabajo de sensibilización que incida no sólo en la identificación de la violencia de género en todas sus formas y manifestaciones, sino en el valor de la igualdad para prevenir y contribuir a eliminarla.

Otro de los retos que enfrenta esta línea es la transformación del modelo de intervención en materia de violencia de género a los cambios normativos que se han ido sucediendo desde la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Algunos de estos cambios, que ya se recogen en la Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, suponen incorporar en el modelo de intervención otros tipos de violencia, además de la violencia en la pareja o expareja, tal y como establece el Convenio de Estambul: violencia sexual, trata de mujeres y niñas, explotación sexual, mutilación genital femenina, matrimonios forzosos y otras prácticas de coacción o privación arbitraria de la libertad, así como otras formas de violencia que lesionen o sean susceptibles de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres y niñas y que se halle prevista en la normativa de referencia. Para ello, esta línea de trabajo se plantea:

- ▶ Por un lado, incrementar el conocimiento actualizado sobre la magnitud y prevalencia de la violencia de género en Asturias, con el objeto de adaptar la respuesta institucional a la realidad de la región y a la normativa de referencia. La elaboración de la I Macroencuesta Asturiana de Violencia de Género o Revisar y actualizar el modelo de intervención que ante la violencia de género se despliega desde los recursos públicos de la Administración del Principado de Asturias son dos de los objetivos que se proponen para ello.
- ▶ Por otro, generar las condiciones para apoyar y reparar desde la red pública de atención el diferente impacto de la violencia en las vidas de todas las víctimas, desde un enfoque de respeto, protección y promoción de los Derechos Humanos. Esto supone pasar de un

modelo de tipo más asistencial, a un modelo de atención integral y especializada donde las víctimas y sus procesos estén en el centro de la intervención. Además, implica ampliar la respuesta institucional para tener en cuenta en la atención a todas las formas y manifestaciones de la violencia desde un enfoque interseccional. La creación de un Centro de Crisis para Víctimas de Agresiones Sexuales, Aumentar el número de Centros Asesores de la Mujer, CAM, o Diseñar la estrategia de intervención frente a la violencia sexual (prostitución, explotación sexual y trata) y elaborar y desarrollar el modelo de recuperación integral para víctimas de trata y explotación sexual, son algunos de los objetivos que se disponen para realizar este trabajo. Las mujeres y niñas suponen la inmensa mayoría de las víctimas de trata de seres humanos y según el Parlamento Europeo, “el mercado de la prostitución fomenta la trata de mujeres y niños y agrava la violencia que sufren”, por lo que los “Estados miembros han de diseñar sus políticas sociales y económicas de manera que ayuden a las mujeres y niñas vulnerables a abandonar la prostitución, también mediante la introducción de políticas sociales y económicas específicas diseñadas para ayudarles<sup>4</sup>”.

- ▶ Otro aspecto que se aborda en esta línea de intervención es la adaptación de la red de recursos de atención a la violencia de género a la situación generada por la Covid-19. La crisis global producida por la situación de pandemia está teniendo un mayor impacto en las mujeres y niñas y como parte de ese impacto, se ha incrementado la violencia de género. Esta “pandemia en la sombra”, tal y como define ONU Mujeres a la violencia de género en esta situación excepcional, requiere de una respuesta también excepcional del Gobierno del Principado de Asturias, por lo que se incorporan objetivos dirigidos a Reorganizar y reforzar la red asistencial para dar respuesta a la violencia de género durante el Estado de Alarma o Incrementar la respuesta institucional a la violencia sexual (trata y explotación sexual) a través de la apertura de nuevos pisos para la recuperación integral, entre otros.
- ▶ Finalmente, se aborda la coordinación interdepartamental e interinstitucional para mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género del Principado de Asturias, un aspecto imprescindible para que la intervención sea integral y eficaz. En sentido, se plantean objetivos dirigidos a mejorar y consolidar los protocolos y espacios de coordinación ante la violencia de género, así como a profundizar en la calidad de los datos relativos a la violencia desde todos los ámbitos, de forma que sean homogéneos y comparables. Algunos de estos datos nos indican que, en el año 2019, han estado activos en VioGen - Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género-, con diferentes niveles de valoración de riesgo, 1.386 casos o que en esa misma fecha, 272 mujeres y 283 hijas e hijos han sido atendidas en la Red de Casas de Acogida del Principado de Asturias.

Para seguir avanzando en la eliminación de la violencia de género, en todas sus formas y manifestaciones, esta agenda establece en esta línea 5 Objetivos Estratégicos y 24 Objetivos Operativos.

---

<sup>4</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género (2019/2169(INI)).

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS DE LA LÍNEA 4: VIOLENCIA DE GÉNERO

V.OE. 1. EXTENDER EL RECHAZO SOCIAL A TODAS LAS FORMAS Y MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO					
OBJETIVO OPERATIVO	RESPONSABILIDAD	TEMPORALIZACIÓN			
		2020	2021	2022	2023
V.1.1. Desarrollar campañas continuas de sensibilización contra la violencia de género.	Dirección General de Igualdad				
V. 1.2. Incorporar a la Radiotelevisión del Principado de Asturias contenidos transversales y específicos sobre igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género.	Dirección General de Igualdad/TPA				
V.1.3. Diseñar y difundir herramientas para evitar la violencia digital, el ciberacoso y el control digital, en colaboración con la Agencia Estatal de Protección de Datos.	Dirección General de Igualdad				
V.OE. 2. GENERAR UN MAYOR CONOCIMIENTO SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ASTURIAS					
OBJETIVO OPERATIVO	RESPONSABILIDAD	TEMPORALIZACIÓN			
		2020	2021	2022	2023
V. 2.1. Elaborar la I Macroencuesta Asturiana de Violencia de Género.	Dirección General de Igualdad				
V. 2.2. Analizar el modelo de intervención que ante la violencia de género se despliega desde los recursos públicos de la Administración del Principado de Asturias.	Dirección General de Igualdad				
V. 2.3. Revisar y actualizar el modelo de intervención que ante la violencia de género se despliega desde los recursos públicos de la Administración del Principado de Asturias.	Dirección General de Igualdad				

V.2.4. Estudiar la respuesta judicial a la violencia de género en el Principado de Asturias.	Dirección General de Igualdad/Viceconsejería de Justicia				
V. 2.5. Reforzar y redefinir el trabajo del Observatorio Asturiano de Violencia sobre las Mujeres.	Dirección General de Igualdad				
<b>V.OE 3. AMPLIAR Y MEJORAR LA RESPUESTA INSTITUCIONAL A LAS DISTINTAS FORMAS Y MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO</b>					
OBJETIVO OPERATIVO	RESPONSABILIDAD	TEMPORALIZACIÓN			
		2020	2021	2022	2023
V.3.1. Revisar el modelo de gestión de la Red de Casas de Acogida del Principado de Asturias.	Dirección General de Igualdad				
V.3.2. Aumentar el número de Centros Asesores de la Mujer, CAM, y reforzar la atención psicológica.	Dirección General de Igualdad				
V.3.3. Crear y poner en marcha el Centro de Crisis para Víctimas de Agresiones Sexuales.	Dirección General de Igualdad				
V.3.4. Diseñar la estrategia de intervención frente a la violencia sexual (prostitución, explotación sexual y trata) y elaborar y desarrollar el modelo de recuperación integral para víctimas de trata y explotación sexual.	Dirección General de Igualdad				
V.3.5. Adecuar los procedimientos administrativos para que las víctimas de violencia sexual puedan acceder al Ingreso Mínimo Vital (víctimas de trata con fines de explotación sexual, explotación sexual y prostitución) y otras prestaciones públicas.	Dirección General de Igualdad/Dirección General de Empleo				
V.3.6. Diseñar e impulsar la estrategia asturiana frente a la violencia económica estructural.	Dirección General de Igualdad/Dirección General de Empleo				
<b>V.OE 4. ABORDAR LA SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO ANTE LAS MEDIDAS ADOPTADAS PARA HACER FRENTE A LA COVID-19 (ESTADO DE ALARMA).</b>					

OBJETIVO OPERATIVO	RESPONSABILIDAD	TEMPORALIZACIÓN			
		2020	2021	2022	2023
V.4.1. Reorganizar y reforzar la red asistencial para dar respuesta a la violencia de género durante el Estado de Alarma.	Dirección General de Igualdad				
V.4.2. Garantizar que las víctimas de violencia de género pueden comunicarse a través de herramientas telemáticas.	Dirección General de Igualdad/ Dirección General de Sector Público, Seguridad y Estrategia Digital				
V.4.3. Intensificar las medidas de protección y seguridad en la Red de Casas de Acogida para dar respuesta a la situación generada por la Covid-19 (protocolos acceso, material protección, etc.).	Dirección General de Igualdad				
V.4.4. Mejorar la dotación de la Casa Malva y de los Pisos Tutelados para que las niñas y niños tengan los equipamientos informáticos necesarios para recibir clases no presenciales.	Dirección General de Igualdad/Consejería de Educación/Dirección General de Sector Público, Seguridad y Estrategia Digital				
V.4.5. Ampliar la red de Casas de Acogida con recursos provisionales dirigidos a las víctimas que tengan que abandonar sus domicilios ante las medidas desplegadas para hacer frente a la pandemia.	Dirección General de Igualdad				
V.4.6. Incrementar la respuesta institucional a la violencia sexual (trata y explotación sexual) a través de la apertura de nuevos pisos para la recuperación integral.	Dirección General de Igualdad				

**V.0.5. IMPULSAR LA COORDINACIÓN ENTRE LAS DIFERENTES INSTITUCIONES Y AGENTES QUE INTERVIENEN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ASTURIAS**

OBJETIVO OPERATIVO	RESPONSABILIDAD	TEMPORALIZACIÓN			
		2020	2021	2022	2023
V.5.1. Actualizar el Protocolo Interdepartamental para la Atención a mujeres víctimas de violencia de género en el Principado de Asturias.	Dirección General de Igualdad				
V.5.2. Consolidar los espacios institucionales para la coordinación de la lucha contra la violencia de género.	Dirección General de Igualdad				
V.5.3. Diseñar el protocolo de coordinación del Centro de Crisis para víctimas de agresiones sexuales	Dirección General de Igualdad				
V.5.4. Desarrollar la base de datos asturiana para la gestión eficaz de la violencia de género.	Dirección General de Igualdad/ Dirección General de Sector Público, Seguridad y Estrategia Digital				



## 4. SISTEMA DE GESTIÓN

## 4. SISTEMA DE GESTIÓN



El sistema de gestión define, principalmente, las estructuras y el procedimiento de trabajo que van a permitir que el III Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias se implemente y evalúe de forma sistemática, participada y eficaz en el periodo 2020-2023. El sistema que se describe a continuación, que requiere de la implicación y colaboración de todas las consejerías y direcciones con responsabilidad en el desarrollo de esta planificación, contiene cuatro elementos que son claves para el desarrollo de la intervención propuesta:

1º	La alineación con las normas y programas de referencia, así como con los principios que orientan la intervención y que se describen al inicio de este documento.
2º	La existencia de una arquitectura de igualdad que posibilite que se da cumplimiento a los objetivos de forma efectiva y coordinada, teniendo en cuenta la participación activa de diferentes estructuras y agentes.
3º	El diseño de un sistema de planificación, seguimiento y evaluación del III Plan Estratégico de Igualdad, que asesore su puesta en marcha, que corresponsabilice a todas las partes implicadas en la gestión de la planificación y que permita medir el impacto de la intervención que se propone.
4º	La adquisición progresiva de competencia en igualdad entre mujeres y hombres tanto entre el conjunto de la Administración del Principado de Asturias, como entre otros agentes institucionales, económicos y sociales. La capacitación en igualdad, que es una línea de intervención de este III Plan Estratégico de Igualdad, es una premisa o condición de partida para que la intervención que se propone sea realmente transformadora, contribuya al cambio de valores y tenga un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.

A partir de este contexto, a continuación se presenta el sistema de gestión del III Plan Estratégico de Igualdad, focalizando la información en dos de los elementos que se citan: la descripción de las estructuras de impulso y gestión del plan y la propuesta de implementación, desarrollo, seguimiento, presupuestación y evaluación de la intervención que se describe en el mismo.



## 4.1. ARQUITECTURA DE IGUALDAD: ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL III PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### ○ ESTRUCTURAS INSTITUCIONALES PARA EL IMPULSO Y GESTIÓN DEL III PLAN ESTRATÉGICO

DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD	<p>La Dirección General de Igualdad, adscrita a la Presidencia del Principado de Asturias, tiene encomendadas en la administración las funciones relativas a la consecución del principio de igualdad y la eliminación de cualquier tipo de discriminación en todos los ámbitos (Decreto 77/2019, de 30 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Presidencia del Principado de Asturias). En este III Plan Estratégico de Igualdad es la dirección responsable de su impulso, coordinación, asesoramiento, seguimiento y evaluación.</p> <p>A esta dirección se adscribe el Instituto Asturiano de la Mujer (creado por el Decreto 61/1999, de 10 de agosto), entre cuyas funciones se encuentra la de desarrollar programas integrales del gobierno de la Comunidad Autónoma, impulsando medidas y servicios que contribuyan a eliminar las discriminaciones que enfrentan las mujeres. En este sentido, le corresponderá al Instituto Asturiano de la Mujer, por un lado, articular toda la política institucional para que el III Plan Estratégico de Igualdad se ponga en marcha y se evalúe, y, por otro, la asistencia y apoyo permanente en materia de igualdad entre mujeres y hombres a las administraciones públicas asturianas.</p>
CONSEJO INTERDEPARTAMENTAL DE IGUALDAD	<p>El Consejo Interdepartamental de Igualdad, cuya creación y regulación se prevé en este III Plan Estratégico de Igualdad, será el órgano de colaboración, cooperación y coordinación intersectorial que asegure la transversalidad de las políticas de Igualdad en el gobierno del Principado de Asturias. Este Consejo tendrá un carácter político-técnico, estará presidido por el Presidente del Principado de Asturias y lo integrarán diferentes viceconsejerías y direcciones generales de todas las consejerías.</p> <p>Con relación al III Plan Estratégico, el Consejo Interdepartamental de Igualdad tiene las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>⇒ Contribuir al cumplimiento de la normativa existente en materia de igualdad que afecta al III Plan Estratégico de Igualdad.</li><li>⇒ Aprobar y difundir las programaciones anuales de igualdad que, en el marco de este plan se diseñen desde la Administración del Principado de Asturias.</li><li>⇒ Estar informado sobre el seguimiento y la evaluación del III Plan Estratégico de Igualdad.</li></ul>

	<p>⇒ Generar las condiciones, incluidas las técnicas y presupuestarias, para que las programaciones de trabajo anuales se implementen en las diferentes Consejerías.</p>
<p>UNIDADES DE IGUALDAD</p>	<p>Las unidades administrativas de igualdad son las estructuras que van a permitir promover, garantizar y velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas, programas y procedimientos administrativos de las diferentes Consejerías y organismos autónomos de su dependencia. Estas unidades administrativas se irán constituyendo progresivamente en la Administración del Principado de Asturias y, aunque dependerán orgánicamente de cada consejería, funcionalmente lo harán del Instituto Asturiano de la Mujer.</p> <p>Les corresponde a las unidades administrativas de igualdad de las diferentes Consejerías y organismos autónomos tanto el impulso de las acciones contempladas en el III Plan Estratégico que son responsabilidad de su Consejería, como su asesoramiento, en colaboración y coordinación con la Dirección General de Igualdad. Las unidades administrativas de igualdad serán quienes realicen las programaciones anuales de trabajo en materia de igualdad en sus Consejerías y se responsabilizarán de poner en marcha los procedimientos necesarios para su ejecución, además de darles seguimiento.</p> <p>En el caso de que las unidades de igualdad no estén constituidas en el momento de entrada en vigor del III Plan Estratégico de Igualdad y hasta su creación, serán las Secretarías Generales Técnicas, por su carácter transversal, las responsables de asumir las funciones de las unidades de igualdad previstas en este III Plan.</p>

○ ESTRUCTURAS INTERINSTITUCIONALES PARA LA COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN EN EL III PLAN ESTRATÉGICO

---

<p>OBSERVATORIO ASTURIANO DE VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES</p>	<p>El Observatorio Asturiano de Violencia sobre las Mujeres es un órgano colegiado de consulta y participación del Instituto Asturiano de la Mujer, que se crea a partir del Decreto 73/2016, de 30 de noviembre, de cuarta modificación del Decreto 137/1999, de 16 de septiembre, por el que se regula la organización y funciones del Instituto Asturiano de la Mujer. En el Observatorio participan diversas instituciones y organizaciones competentes en materia de violencia contra las mujeres en Asturias.</p> <p>En el marco de este III Plan Estratégico, le corresponde a esta Comisión conocer, en las programaciones anuales de trabajo, aquellas actuaciones que tienen que ver con la prevención, detección, protección y actuación en materia de violencia de género y violencia sexista en el Principado de Asturias.</p>

## ○ ESTRUCTURAS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

---

### CONSEJO ASTURIANO DE LA MUJER

La Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género (artículo 48) establece que el Consejo Asturiano de la Mujer es el órgano de participación, consulta y asesoramiento del Instituto Asturiano de la Mujer. Integran este Consejo representantes de entidades públicas, partidos políticos, sindicatos, federaciones y asociaciones de mujeres y aquellos colectivos y entes que trabajan específicamente en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Atendiendo a las funciones de este espacio de interlocución, le corresponde al Consejo en este III Plan Estratégico de Igualdad ser el cauce para que los intereses y necesidades de las mujeres y de las asociaciones y organizaciones que les representan en la defensa de sus derechos, sean visibles y estén presentes en el proceso de implementación y evaluación de esta planificación.

### MESA DE IGUALDAD EN LA CONCERTACIÓN SOCIAL

En el III Plan Estratégico le corresponden a esta mesa las siguientes funciones:

- ⇒ Conocer en las programaciones anuales de trabajo aquellas acciones vinculadas a la mejora de la calidad del empleo de las mujeres y la actuación ante la violencia de género, así como su seguimiento.
- ⇒ Realizar, en el ámbito de sus competencias, propuestas que permitan mejorar la actuación desplegada en el III Plan Estratégico y que puedan incorporarse en las programaciones anuales de trabajo.

---

## 4.2. IMPLEMENTACIÓN, DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DEL III PLAN ESTRATÉGICO

---

### ○ IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO

---





La Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género (artículo 45), señala que para el cumplimiento de la obligación de promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Principado de Asturias elaborará planes en materia de igualdad entre mujeres y hombres e integrará la perspectiva de género en todas las políticas públicas, evaluando su impacto.

En este contexto, las diferentes Consejerías, a través de las unidades de igualdad y con el asesoramiento de la Dirección General de Igualdad, realizarán una programación anual de las actuaciones que van a poner en marcha para dar cumplimiento a los objetivos del III Plan

Estratégico donde tienen responsabilidad. Esta programación tendrá en cuenta la temporalización prevista en los objetivos operativos del III Plan Estratégico de Igualdad, aunque con la flexibilidad necesaria para adecuarse a las necesidades que surjan, por ejemplo, a situaciones como la generada por la Covid-19. Una vez elaborada la programación anual en cada Consejería, ésta se remitirá a la Dirección General de Igualdad, para que compruebe que sus contenidos se alinean con los principios orientadores, líneas y objetivos del III Plan Estratégico. Las programaciones anuales que se realizarán en cada consejería a partir de las directrices de la Dirección General de Igualdad, contarán, como mínimo, con acciones, dirección u órgano responsable de su implementación, indicadores de realización y presupuesto.

A partir de las programaciones anuales del trabajo realizadas en cada Consejería, la Dirección General de Igualdad elaborará la programación anual de trabajo de la Administración del Principado de Asturias, que aprobará el Consejo Interdepartamental de Igualdad. El proceso de elaboración se iniciará en torno al mes de abril o mayo del año anterior, con el fin de que las acciones previstas se contemplen económicamente en el presupuesto del año siguiente.

Este sistema de planificación se repetirá anualmente y la información resultante facilitará el seguimiento del III Plan Estratégico de Igualdad.

III PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD: SÍNTESIS DEL PROCEDIMIENTO DE IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO		
ELABORACIÓN DE PROGRAMACIONES ANUALES DE TRABAJO		Cada consejería (unidades de igualdad) elabora una programación, atendiendo a los objetivos que son de su responsabilidad, con el asesoramiento de la dirección general de igualdad.
		La dirección general de igualdad a partir de las programaciones sectoriales realizadas en cada consejería elabora la programación anual de la administración del principado de Asturias
APROBACIÓN DE LAS PROGRAMACIONES ANUALES		Consejo interdepartamental de igualdad
DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES		Cada consejería

## ○ SEGUIMIENTO

El sistema de seguimiento del III Plan Estratégico permitirá obtener información para comprobar que lo planificado, se ha ejecutado. Para ello, durante su ejecución, la Dirección General de Igualdad, junto con las unidades administrativas de igualdad creadas, acompañará y asesorará a las Consejerías en la implementación de las acciones recogidas en los programas anuales de trabajo.

Para hacer el seguimiento de los programas anuales de trabajo en cada Consejería, la Dirección General de Igualdad elaborará una herramienta homogénea de recogida de información, que junto con otra información de tipo más cualitativo, permitirán el seguimiento periódico del III Plan Estratégico. Será cada Consejería quien realizará el seguimiento del grado de ejecución de las acciones que son de su responsabilidad, a finales de cada año. Además, la Dirección General de Igualdad, con la información de todas las Consejerías, elaborará el informe de seguimiento anual del III Plan Estratégico en el primer trimestre del año siguiente al de la ejecución de cada programación anual.

---

### 4.3. PRESUPUESTO Y EVALUACIÓN

---

#### ○ PRESUPUESTO

---

El presupuesto del III Plan Estratégico se realizará con carácter anual, a partir de las programaciones anuales de las actuaciones. Cada Consejería presupuestará, con cargo a sus partidas presupuestarias, las acciones del III Plan Estratégico que son de su responsabilidad.

#### ○ EVALUACIÓN DEL III PLAN ESTRATÉGICO

---

La evaluación del III Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias ha de servir para aprender de la propia práctica institucional, rendir cuentas y responsabilidades sobre cómo se han empleado los recursos públicos para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en Asturias en el periodo 2020-2023 y para orientar las acciones futuras en materia de igualdad en la Administración del Principado. En este sentido, la evaluación será el punto de partida para tomar decisiones sobre el siguiente Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Principado de Asturias.

La evaluación del III Plan Estratégico se impulsará desde la Dirección General de Igualdad y se realizará de forma externa, una vez haya finalizado su periodo de vigencia. El informe de evaluación que se realice como resultado de la evaluación externa incorporará el análisis de la información recogida durante el proceso de seguimiento (informes de seguimiento anuales) y la que aporten otras fuentes de información, tanto cuantitativas, como cualitativas. El conjunto de información estudiada permitirá ir dando respuesta al grado de cobertura y calidad del III Plan Estratégico, a su coherencia con otra normativa, a la eficacia de la planificación, a su impacto y a la sostenibilidad de los cambios identificados, entre otros criterios de evaluación que se utilicen.

#### ○ SISTEMA DE INDICADORES

---

Para el seguimiento y evaluación del III Plan Estratégico de Igualdad se utilizará un sistema de indicadores de realización, resultado e impacto.

Mientras los indicadores de realización van a estar vinculados a las programaciones anuales de trabajo y se definirán cada año, en función de las actuaciones previstas, la formulación de los indicadores de resultado e impacto se avanza en este III Plan Estratégico, ya que están asociados a sus objetivos y permitirán conocer su grado de cumplimiento y su efecto en la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres. Esta información hará que se pueda valorar el grado de avance y de competencia de la Administración del Principado de Asturias como organización para desarrollar políticas de igualdad o la percepción de los agentes implicados en el desarrollo del plan sobre los resultados, entre otras cuestiones.

En resumen, este III Plan Estratégico aporta una propuesta de:

- Indicadores de RESULTADO (IR), que están vinculados a los objetivos operativos del III Plan Estratégico y que permitirán ver cómo a través de las programaciones anuales, se ha dado respuesta a los mismos. Los indicadores de resultado miden si los objetivos previstos se han alcanzado.
- Indicadores de IMPACTO (II), que permitirán medir cuando finalice la ejecución del III Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres cómo la planificación propuesta ha dado respuesta a los objetivos estratégicos que se planteaba para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres desde la Administración del Principado de Asturias en el periodo 2020-2023.

Como corresponde a una planificación de esas características, el sistema de indicadores sólo aparece formulado. El cálculo de los indicadores, las fuentes de información para la recopilación de datos y su periodicidad, a partir del establecimiento de las líneas de base, cuando sea posible establecerlas, serán fruto de un trabajo posterior, una vez el III Plan Estratégico esté aprobado. Este proceso necesario obligará, en muchos casos, a afinar mejor la formulación de los indicadores propuestos y a aportar evidencias más adecuadas para medir el cumplimiento de los distintos objetivos.

## SISTEMA DE INDICADORES

### INDICADORES DE LA LÍNEA 1: CAPACITACIÓN EN IGUALDAD

OBJETIVOS	INDICADORES
CI.OE.1. GENERAR ENTRE EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN LA COMPETENCIA NECESARIA PARA DESARROLLAR LA NORMATIVA DE IGUALDAD	II1. Percepción entre el personal de la administración de mayor competencia para incorporar de forma efectiva el principio de igualdad de mujeres y hombres en su desempeño profesional.
Cl. OO.1.1. Diseñar un itinerario de formación en igualdad adaptado a los distintos niveles competenciales del personal de la Administración del Principado de Asturias.	IR.1. Existencia de un itinerario de formación en igualdad adaptado a los distintos niveles competenciales.
Cl. OO.1.2. Formar progresivamente en igualdad entre mujeres y hombres al personal de la Administración (formación básica, de gestión y sectorial).	IR.2. Porcentaje del personal de la Administración que recibe formación en igualdad, por nivel o puesto y año. IR.3. Evolución del número de personas de la Administración que reciben formación en igualdad por sexo y tipo de formación (básica, de gestión y sectorial).
Cl.OO.1.3. Formar con carácter especializado y continuo al personal de la Dirección General de Igualdad, del Instituto Asturiano de la Mujer, de las Unidades de Igualdad, de los Centros Asesores de las Mujeres, de la Red de Casas de Acogida del Principado de Asturias y del Centro de Crisis para Víctimas de Agresiones Sexuales.	IR.4. Porcentaje de personas que han recibido formación especializada por sexo y grupo de interés (IAM, Unidades Igualdad, CAM, Red de Casas y Centro Crisis). IR.5. Número de horas y tipo de formación especializada impartida a cada grupo de interés (IAM, Unidades Igualdad, CAM, Red de Casas y Centro Crisis).
Cl.OO.1.4. Establecer criterios comunes para incorporar el enfoque de género en la oferta formativa no específica de igualdad de la Administración del Principado de Asturias	IR.6. Criterios comunes establecidos (requisitos y participación equilibrada del profesorado, módulos o contenidos comunes en materia de igualdad, comunicación, accesibilidad y participación, etc.).
CI.OE. 2. FORMAR EN IGUALDAD A AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS DETERMINANTES PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE E IGUALITARIO DE ASTURIAS	II2. Incremento del número de personas que en representación de agentes sociales y económicos de Asturias tienen formación en igualdad de género, por sexo y tipo de agente.
Cl.OO.2.1. Formar en igualdad a los agentes sociales y económicos.	IR.7. Evolución del número de personas que han recibido formación en igualdad por sexo y tipo de agente (asociaciones de mujeres, otras organizaciones sin ánimo de lucro, organizaciones sindicales y empresariales, etc.).
Cl.OO.2.2. Formar en igualdad a los Agentes Delegados en Igualdad en la Empresa.	IR.8. Existencia de un plan de formación específico que permita a los Agentes Delegados en Igualdad en la Empresa desarrollar las funciones que en materia de igualdad tienen encomendadas.
CI.OE. 3. FORMAR EN VIOLENCIA DE GÉNERO A PROFESIONALES DE ÁMBITOS ESTRATÉGICOS PARA SU ABORDAJE INTEGRAL	II3. Incremento del número profesionales de ámbitos estratégicos con formación en violencia de género, por ámbito y sexo.



<p>Cl.OO. 3.1. Formar de forma especializada y permanente a profesionales de los recursos especializados que intervienen ante la violencia de género (Red de Casas de Acogida, Centros Asesores de las Mujeres, etc.).</p>	<p>IR.9. Porcentaje de personas de los recursos especializados que intervienen ante la violencia de género que han recibido formación especializada en violencia de género.</p> <p>IR.10. Número de horas de formación especializada que se han impartido a profesionales de recursos especializados, por tipo de recurso y año.</p>
<p>Cl.OO.3.2. Formar de forma permanente a profesionales de recursos generalistas que intervienen ante la violencia de género desde los ámbitos social, de salud, policial y jurídico y judicial.</p>	<p>IR.11. Existencia de una oferta de formación anual en violencia dirigida a recursos generalistas (ámbito social, de salud, policial y jurídico y judicial).</p> <p>IR.12. Evolución del número de profesionales de recursos generalistas que han recibido formación por sexo, año y ámbito de intervención.</p>
<p>Cl.OO.3.3. Formar a profesionales de los medios de comunicación y a agentes sociocomunitarios que tengan un papel clave para la sensibilización y detección de la violencia de género.</p>	<p>IR.13. Evolución del número de profesionales que han recibido formación por sexo, año y ámbito (medios de comunicación o agentes sociocomunitarios).</p>
<p><b>Cl.OE. 4. OFERTAR FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA TODA LA CIUDADANÍA</b></p>	<p>II4. Mayor diversificación de los espacios desde donde ofertar formación en igualdad para la ciudadanía</p>
<p>Cl.OO.4.1. Crear y poner en marcha la Escuela Virtual de Igualdad del Instituto Asturiano de la Mujer.</p>	<p>IR.14. Escuela Virtual de Igualdad creada.</p> <p>IR.15. Existencia de una oferta formativa anual en la Escuela Virtual.</p> <p>IR.16. Evolución del número de personas por sexo y año que se forman en la Escuela Virtual.</p>
<p>Cl.OO.4.2. Crear y poner en marcha la Cátedra de Feminismo del Instituto Asturiano de la Mujer.</p>	<p>IR.17. Creación de la Cátedra de Feminismo.</p> <p>IR 18. Número de proyectos realizados desde la Cátedra por tipo (formativo, de investigación, divulgativo).</p>
<p>Cl.OO.4.3. Crear y poner en marcha el Centro Nacional de Documentación Feminista María Moliner.</p>	<p>IR.19. Creación del Centro Nacional de Documentación Feminista “María Moliner”.</p> <p>IR.20. Número de proyectos financiados por el Centro Nacional de Documentación Feminista “María Moliner” por tipo (ampliación fondos, investigación y divulgación).</p>



## INDICADORES DE LA LÍNEA 2: LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

OBJETIVOS	INDICADORES
GP.OE.1. ALINEAR LA NORMATIVA DE IGUALDAD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS CON LA NORMATIVA INTERNACIONAL, EUROPEA Y ESTATAL QUE LE ES DE REFERENCIA.	II5. Aumentar la coherencia de la normativa de igualdad del Principado de Asturias con otra normativa de igualdad de diferente ámbito.
GP.OO.1.1. Evaluar 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.	IR.21. Evaluación de la Ley realizada.
GP.OO.1.2. Actualizar la normativa del Principado de Asturias en materia de igualdad para que sea coherente con lo dispuesto en la de ámbito internacional, europeo y estatal que le es de referencia	IR.22. Normativa en materia de igualdad actualizada.
GP.OO.1.3. Actualizar la normativa del Principado de Asturias en materia de violencia de género para que sea coherente con lo dispuesto en la de ámbito internacional, europeo y estatal que le es de referencia.	IR.23. Normativa en materia de violencia actualizada.
GP.OO.1.4. Aprobar el Decreto por el que se regulan las Unidades de Igualdad del Gobierno de Asturias.	IR.24. Decreto aprobado.
GP.OO.1.5. Revisar la normativa de Función Pública vinculada a la adscripción del personal de la Dirección General de Igualdad y del Instituto Asturiano de la Mujer en la estructura de la Administración.	IR.25. Normativa revisada y tipo de mejoras incorporadas.
GP.OO.1.6. Aprobar el Decreto que regula el reconocimiento de familia monomarental o monoparental en el Principado de Asturias.	IR.26. Decreto aprobado.
GP.OE. 2. DESARROLLAR EN LAS ADMINISTRACIONES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS LA ARQUITECTURA DE IGUALDAD	II6. Incremento de las estructuras que para el impulso de la igualdad de género existen en las Administraciones del Principado de Asturias.
GP.OO.2.1. Elaborar la estrategia que permita construir en la Administración del Principado de Asturias una arquitectura de igualdad que incorpore la estrategia dual (transversalidad y acciones específicas).	IR.27. Existencia de una estrategia para construir la arquitectura de género.
GP.OO.2.2. Crear y regular el Consejo Interdepartamental de Igualdad, como órgano que asegure la transversalidad de las políticas de Igualdad en el gobierno del Principado de Asturias.	IR.28. Existencia de un Acuerdo u otra normativa que cree y regule el Consejo Interdepartamental de Igualdad.
GP.OO.2.3. Actualizar los convenios de la Administración del Principado de Asturias con las Entidades Locales para dar homogeneidad a la estructura y contenidos de los Centros Asesores de la Mujer.	IR.29. Porcentaje de convenios con Entidades Locales que se han actualizado.
GP.OE.O3. AVANZAR HACIA UN MODELO DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS MÁS IGUALITARIO	II7. Grado con el que el personal de la Administración vincula las mejoras de las condiciones de trabajo y desarrollo profesional con una gestión más igualitaria.
GP.OO.3.1. Realizar el diagnóstico sobre la situación y posición de mujeres y hombres en la Administración del Principado de Asturias.	IR.30. Diagnóstico realizado.

GP.OO.3.2. Elaborar e implementar el I Plan de Igualdad del Principado de Asturias.	IR.31. Elaboración del I Plan de Igualdad del Principado de Asturias. IR.32. Porcentaje de medidas del I Plan de Igualdad cumplidas, sobre las planificadas.
<b>GP.OE. 4. INCORPORAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS MECANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN</b>	II8. Incremento de los instrumentos de los que dispone la Administración para incorporar el principio de igualdad.
GP.OO.4.1. Desarrollar el procedimiento para la incorporación del principio de igualdad y datos desagregados por sexo en el tratamiento y análisis de la información estadística de la Administración del Principado de Asturias.	IR.33. Existencia de un procedimiento para la incorporación del enfoque de género en el tratamiento y análisis de la información estadística.
GP.OO.4.2. Incorporar de forma sistemática indicadores de género en planes, estudios, estrategias y cualquier otra información referida a personas que se publique desde la Administración del Principado de Asturias.	IR.34. Porcentaje de documentos que incorporan indicadores de género, sobre los revisados, por Consejería.
GP.OO.4.3. Mejorar el procedimiento para la realización de informes previos del impacto de género de la normativa.	IR.35. Procedimiento mejorado. IR.36. Evolución del número de informes previos de impacto de género que se realizan a normas de la Administración con el procedimiento mejorado.
GP.OO.4.4. Elaborar una metodología para la incorporación del enfoque de género en la política presupuestaria de la Administración.	IR.37. Metodología elaborada.
GP.OO.4.5. Revisar los contenidos de los soportes comunicativos de la Administración del Principado de Asturias (memorias, web, intranet) para que hagan un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes, eviten el enfoque androcéntrico y el relato masculinizado.	IR.38. Porcentaje de soportes comunicativos no sexistas, ni androcéntricos, sobre los revisados, por Consejería.
GP.OO.4.7. Incorporar la perspectiva de género en planes y proyectos transversales y sectoriales estratégicos de la Administración del Principado de Asturias.	IR.39. Número de planes y proyectos estratégicos con informe de evaluación previa del impacto de género, por Consejería.
<b>GP.E. 05. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN DE AGENTES POLÍTICOS, SOCIALES, CULTURALES Y ECONÓMICOS EN EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.</b>	II9. Incremento de los espacios de colaboración e interlocución para la igualdad con la Administración.
GP.OO.5.1. Crear el Foro Político para la Promoción de Políticas Locales de Igualdad, un espacio institucional para la interlocución del personal político de las Concejalías de Igualdad de las Entidades Locales de Asturias con la Dirección General de Igualdad.	IR.40. Existencia de un Foro Político para la Promoción de Políticas Locales de Igualdad.
GP.OO.5.2. Impulsar el Consejo Asturiano de la Mujer para su mayor incidencia en las políticas desarrolladas desde el Principado de Asturias.	IR.41. Número de políticas desarrolladas por el Principado de Asturias (normas, planes y proyectos) que incorporan aportaciones realizadas por el Consejo Asturiano de la Mujer.
GP.OO.5.3. Crear el Foro Asturiano para la Igualdad, como espacio desde el que poner en valor el trabajo que instituciones, organizaciones y grupos realizan en Asturias a favor de la igualdad.	IR.42. Existencia de un Foro Asturiano para la Igualdad.
GP.OO.5.4. Hacer que la administración electrónica sea un mecanismo de participación más accesible para todas las mujeres.	IR.43. Número de acciones de formación realizadas para disminuir la brecha digital de género en la participación en la administración electrónica.
GP.OO.5.5. Facilitar la cooperación entre la Administración y los agentes económicos a través de la creación de una Mesa de Igualdad para la Concertación Social.	IR.44. Existencia de una Mesa de Igualdad para la Concertación Social con participación de la Administración y de agentes económicos.

## INDICADORES DE LA LÍNEA 3: IGUALDAD PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO DE ASTURIAS

OBJETIVOS	INDICADORES
PT.OE.1. IMPULSAR EL VALOR DE LA IGUALDAD PARA LA INNOVACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA	II10. Incremento de las iniciativas impulsadas para que la población valore la importancia de la igualdad para el cambio social y económico.
PT.OO.1.1. Crear el Observatorio de Innovación Social para la Igualdad entre mujeres y hombres.	IR.45. Existencia de un Observatorio de Innovación Social para la Igualdad.
PT.OO.1.2. Promover iniciativas que visibilicen la participación y las aportaciones de las mujeres en Asturias en todos los ámbitos de la vida.	IR.46. Número y tipo de iniciativas impulsadas, por ámbito.
PT.OO.1.3. Conmemorar fechas de especial relevancia para el desarrollo y consecución de los derechos humanos de las mujeres.	IR.47. Existencia de campañas institucionales anuales para conmemorar las siguientes fechas: 8 Marzo, 25 Noviembre y 15 Octubre.
PT.OO.1.4. Apoyar a organizaciones que promuevan la igualdad a través de la investigación y la creación artística y audiovisual.	IR.48. Existencia de una línea de financiación anual para apoyar a las organizaciones que promuevan la igualdad a través de la investigación y la creación artística y cultural. IR.49. Evolución del número de organizaciones que han recibido apoyo técnico y económico para promover la igualdad.
PT.OO.1.5. Impulsar la Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad que visibilice y reconozca el trabajo de empresas del Principado comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres.	IR.50. Número y tipo de mejoras implementadas para impulsar la Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad. IR.51. Evolución anual del número de empresas a las que se les concede o que renuevan el distintivo “Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad”.
PT.OE. 2. PROMOVER LA IGUALDAD Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE LA EDUCACIÓN	II11. Incremento de los centros educativos de Asturias comprometidos con la igualdad y la prevención de la violencia a través de su participación en programas o proyectos impulsados por el Gobierno del Principado de Asturias (Coeducastur, STEAM y 4STEAM).
PT.OO.2.1. Desarrollar Coeducastur, el Plan Asturiano de Coeducación, como el proyecto marco para incorporar la coeducación de forma transversal en todas las etapas de las enseñanzas obligatorias de Asturias, en el ciclo 0-3, en la educación especial y en la formación profesional.	IR.52. Número de centros que se incorporan a Coeducastur por tipo de formación (obligatoria, 0-3, formación profesional, educación especial). IR.53. Profesorado que adquiere mayor competencia en igualdad, por sexo. IR.54. Existencia de un itinerario formativo en igualdad para el profesorado y materiales curriculares específicos. IR.55. Existencia de un espacio Web para la información y difusión de Coeducastur.
PT.OO.2.2. Implementar el plan de choque para incentivar la participación de las mujeres en estudios STEAM.	IR.56. Número y tipo de acciones realizadas para motivar la participación de mujeres en estudios STEAM.
PT.OO.2.3. Poner en marcha el programa para impulsar la cultura científica y tecnológica, Asturias 4STEAM.	IR.57. Evolución del número de mujeres que se matriculan en enseñanzas superiores en estudios STEAM. IR.58. Evolución del número de mujeres empleadas en actividades de I+D (Empresas, Administración y Enseñanza Superior).

PT.OO.2.4. Desplegar una estrategia de comunicación dirigida a las titulaciones de FP y FP dual para asegurar la incorporación de mujeres en formaciones relacionadas con profesiones emergentes.	IR.59. Número y tipo de acciones de la estrategia de comunicación puestas en marcha.
<b>PT.OE. 3. FOMENTAR LA SOSTENIBILIDAD DE ASTURIAS A TRAVÉS DE LA CORRESPONSABILIDAD</b>	II12. Reducción de la brecha entre las mujeres y hombres que declaran responsabilizarse en solitario del cuidado de otras personas en su hogar (menores, mayores y dependientes). II13. Incremento de la tasa de actividad de las mujeres en Asturias
PT.OO.3.1. Definir y desarrollar el Plan Asturiano de Corresponsabilidad.	IR.60. Plan Asturiano de Corresponsabilidad aprobado. IR.61. Número y tipo de iniciativas desarrolladas en el Plan Asturiano de Corresponsabilidad.
PT.OO.3.2. Transformar la Escuela de Emprendedoras y Empresarias del Instituto Asturiano de la Mujer en el Centro de Innovación y Economía en Igualdad <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Experiencias de emprendimiento para mujeres teniendo en cuenta el enfoque del empoderamiento y la atención a sectores económicos emergentes en Asturias (economía verde y economía de los cuidados).</li> <li>▶ Proyecto piloto de capacitación de mujeres profesionales que hayan abandonado el empleo por motivos de cuidados y quieran volver a insertarse en el mercado laboral a través del emprendimiento social y/o cooperativo.</li> <li>▶ Desarrollo de itinerarios de inserción socio laboral para víctimas de violencia de género y víctimas de explotación sexual.</li> </ul>	IR.62. Número de mujeres que han recibido formación en el Centro, por objetivos de la acción formativa. IR.63. Número de proyectos empresariales en sectores emergentes promovidos desde el Centro de Innovación y Economía en Igualdad.
<b>PT.OE. 4. ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ASTURIAS</b>	II14. Disminución de la brecha salarial de género en Asturias
PT.OO.4.1. Identificar las brechas salariales en los convenios colectivos de aplicación en Asturias.	IR.64. Número y tipo de brechas salariales identificadas en los convenios colectivos.
PT.OO.4.2. Crear y desarrollar la figura de Agente Delegado de Igualdad para asesorar a las empresas en el cumplimiento de sus obligaciones legales en materia de igualdad.	IR.65. Creación y regulación de la figura de Agente Delegado de Igualdad. IR.66. Número de actuaciones de los y las Agentes Delegados y Delegadas de Igualdad.
<b>PT.OE.5. MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES DEL MEDIO RURAL DE ASTURIAS</b>	II15. Incremento del número de mujeres que viven en el medio rural de Asturias.
PT.OO.5.1. Incorporar al Plan de Desarrollo Rural de Asturias las necesidades, realidades y expectativas de las mujeres del medio rural.	IR.67. Mejoras que se incorporan al Plan de Desarrollo de Asturias para tener en cuenta las necesidades, realidades y expectativas de las mujeres del medio rural.
PT.OO.5.2. Fomentar el intercambio de información empresarial y la transferencia de negocios viables entre empresarias del medio rural a través de la creación de un Banco de empresas del Medio Rural.	IR.68. Banco de empresas del Medio Rural creado. IR.69. Evolución del número de empresas que forman parte del Banco de empresas del Medio Rural.
PT. O.5.3. Analizar y difundir el impacto en la igualdad de los proyectos financiados en el medio rural a través de la experiencia LEADER.	IR.70. Existencia de un análisis del impacto de la experiencia LEADER. IR.71. Tipo de acciones de difusión de los resultados puestas en marcha.
PT. OO.5.4. Realizar, con carácter permanente, una Feria Anual de Emprendedoras Rurales Asturianas.	IR.72. Realización anual de una Feria de Emprendedoras Rurales Asturianas.

## INDICADORES DE LA LÍNEA 4: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS	INDICADORES
V.OE. 1. EXTENDER EL RECHAZO SOCIAL A TODAS LAS FORMAS Y MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	II16. Disminución del número de agresiones
V.OO.1.1. Desarrollar campañas continuas de sensibilización contra la violencia de género.	IR.73. Número de campañas de sensibilización puestas en marcha y periodicidad.
V. OO.1.2. Incorporar a la Radiotelevisión del Principado de Asturias contenidos transversales y específicos sobre igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género.	IR.74. Número y tipo de espacios que tiene la Radiotelevisión del Principado desde donde sensibilizar en igualdad y violencia de género.
V.OO.1.3. Diseñar y difundir herramientas para evitar la violencia digital, el ciberacoso y el control digital, en colaboración con la Agencia Estatal de Protección de Datos.	IR.75. Número y tipo de herramientas diseñadas por año. IR.76. Tipo de acciones realizadas para difundir las herramientas.
V.OE. 2. GENERAR UN MAYOR CONOCIMIENTO SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ASTURIAS	II17. Incremento del nivel de conocimiento que se tiene sobre la incidencia y abordaje de la violencia de género en Asturias.
V.OO.2.1. Elaborar la I Macroencuesta asturiana de Violencia de Género.	IR.77. I Macroencuesta asturiana elaborada.
V.OO.2.2. Analizar el modelo de intervención que ante la violencia de género se despliega desde los recursos públicos de la Administración del Principado de Asturias.	IR.78. Análisis del modelo de intervención realizado.
V.OO.2.3. Revisar y actualizar el modelo de intervención que ante la violencia de género se despliega desde los recursos públicos de la Administración del Principado de Asturias.	IR.79. Tipo de mejoras incorporadas para actualizar el modelo de intervención ante la violencia.
V.OO.2.4. Estudiar la respuesta judicial a la violencia de género en el Principado de Asturias.	IR.80. Existencia de un análisis sobre la respuesta judicial a la violencia de género.
V.OO.2.5. Reforzar y redefinir el trabajo del Observatorio Asturiano de Violencia sobre las Mujeres.	IR.81. Número y tipo de mejoras incorporadas para reforzar y redefinir el Observatorio Asturiano de Violencia.
V.OE 3. AMPLIAR Y MEJORAR LA RESPUESTA INSTITUCIONAL A LAS DISTINTAS FORMAS Y MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	II18. Porcentaje del presupuesto de violencia que se incrementa para ampliar y mejorar la respuesta institucional a las distintas formas y manifestaciones de la violencia de género.
V.OO.3.1. Revisar el modelo de gestión de la Red de Casas de Acogida del Principado de Asturias.	IR.82. Modelo de gestión de la Red de Casas revisado.
V. OO.3.2. Aumentar el número de Centros Asesores de la Mujer, CAM, y reforzar la atención psicológica.	IR.83. Incremento del número de CAM. IR.84. Incremento del número de profesionales de los CAM que realiza atención psicológica.
V.OO.3.3. Crear y poner en marcha el Centro de Crisis para Víctimas de Agresiones Sexuales.	IR.85. Creación del Centro de Crisis para Víctimas de Agresiones Sexuales. IR.86. Número de víctimas de agresiones sexuales que son atendidas en el Centro de Crisis.
V.OO.3.4. Diseñar la estrategia de intervención frente a la violencia sexual (prostitución, explotación sexual y trata) y elaborar y desarrollar el modelo de recuperación integral para víctimas de trata y explotación sexual.	IR.87. Existencia de una estrategia específica de intervención frente a la violencia sexual. IR.88. Existencia de un modelo de recuperación integral para víctimas de trata y explotación sexual.



V.OO.3.5. Adecuar los procedimientos administrativos para que las víctimas de violencia sexual puedan acceder al Ingreso Mínimo Vital (víctimas de trata con fines de explotación sexual, explotación sexual y prostitución) y otras prestaciones públicas.	IR.89. Número y tipo de procedimientos administrativos que se han adecuado para facilitar el acceso de las víctimas de la violencia sexual.
V.OO.3.6. Diseñar e impulsar la estrategia asturiana frente a la violencia económica estructural.	IR.90. Existencia de una estrategia para abordar la violencia económica estructural.
V.OE 4. ABORDAR LA SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO ANTE LAS MEDIDAS ADOPTADAS PARA HACER FRENTE A LA COVID-19 (ESTADO DE ALARMA).	II19. Porcentaje de plazas en recursos asistenciales que se incrementan durante el Estado de Alarma y grado de ocupación. II20. Incremento del porcentaje de mujeres que solicitan información o ayuda a través de herramientas telemáticas durante el Estado de Alarma (Atenpro, 016, otros).
V.OO.4.1. Reorganizar y reforzar la red asistencial para dar respuesta a la violencia de género durante el Estado de Alarma.	IR.91. Tipo de medidas puestas en marcha específicamente para reorganizar y reforzar la red asistencial durante el Estado de Alarma.
V.OO.4.2. Garantizar que las víctimas de violencia de género pueden comunicarse a través de herramientas telemáticas.	IR.92. Tipo de medidas puestas en marcha para que las víctimas puedan comunicarse a través de herramientas telemáticas.
V.OO.4.3. Intensificar las medidas de protección y seguridad en la Red de Casas de Acogida para dar respuesta a la situación generada por la Covid-19 (protocolos acceso, material protección, etc.).	IR.93. Tipo de medidas puestas en marcha en la Red de Casas de Acogida para intensificar la protección y seguridad de las mujeres.
V.OO.4.4. Mejorar la dotación de la Casa Malva y de los Pisos Tutelados para que las niñas y niños tengan los equipamientos informáticos necesarios para recibir clases no presenciales.	IR.94. Porcentaje de niñas, niños y adolescentes que han recibido clases no presenciales en la Casa Malva y en los Pisos Tutelados durante el periodo de pandemia, por sexo y edad.
V.OO.4.5. Ampliar la red de Casas de Acogida con recursos provisionales dirigidos a las víctimas que tengan que abandonar sus domicilios ante las medidas desplegadas para hacer frente a la pandemia.	IR.95. Tipo de recursos provisionales creados durante el periodo de pandemia.
V.OO.4.6. Incrementar la respuesta institucional a la violencia sexual (trata y explotación sexual) a través de la apertura de nuevos pisos para la recuperación integral.	IR.96. Número de nuevas plazas disponibles en pisos para víctimas de trata y explotación sexual.
V.O.5. IMPULSAR LA COORDINACIÓN ENTRE LAS DIFERENTES INSTITUCIONES Y AGENTES QUE INTERVIENEN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ASTURIAS	II21. Incremento de los espacios e instrumentos para la coordinación de la atención a la violencia en Asturias.
V.OO.5.1. Actualizar el Protocolo Interdepartamental para la Atención a mujeres víctimas de violencia de género en el Principado de Asturias.	IR.97. Protocolo Interdepartamental actualizado.
V.OO.5.2. Consolidar los espacios institucionales que existen para la coordinación de la violencia contra las mujeres (Comisiones de Seguimiento del Protocolo, de la Red de Casas de Acogida y de la Red de Centros Asesores de la Mujer) y crear otros nuevos vinculados a otras formas de violencia sexual.	IR.98. Número de sesiones de trabajo anuales mantenidas por los espacios institucionales existentes y creados. IR.99. Creación de espacios institucionales para la coordinación de la atención a otras formas de violencia sexual.
V.OO.5.3. Diseñar el protocolo de coordinación del Centro de Crisis para víctimas de agresiones sexuales con otros recursos públicos.	IR.100. Existencia de un protocolo de coordinación del Centro de Crisis.
V.OO.5.4. Desarrollar la base de datos asturiana para la gestión eficaz de la violencia de género.	IR.101. Existencia de una base de datos que permita recoger información actualizada y homogénea de los diferentes agentes institucionales que intervienen ante la violencia de género en Asturias.

III PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL  
PRINCIPADO DE ASTURIAS. 2020-2023



GOBIERNO DEL  
PRINCIPADO DE ASTURIAS