

INFORMACIÓN GENERAL	
DESTINATARIOS	
	Personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual, Familias, Profesionales y Voluntariado de la entidad.
JUSTIFICACIÓN	
	Se precisa la elaboración del presente Plan en base al <i>Principio Ético nº 2 “Igualdad de oportunidades”</i>, del Código de Buen Gobierno de Down Principado de Asturias”, de aplicación a todos sus programas y recursos. Paralelamente, el Plan cumple con los Principios Éticos de <i>Transparencia (punto 3)</i>, <i>Referente de inclusión de las personas con síndrome de Down, (punto 5)</i> y <i>Excelencia (punto 6)</i> de nuestra entidad.
ÓRGANO DE SEGUIMIENTO	
	El Comité de Gestión Ética de la <i>Asociación Síndrome de Down de Asturias</i> será el encargado de la revisión definitiva de los procesos participativos en este sentido. Actualmente está formado por 2 personas socias (2 mujeres), 1 profesional (mujer) y 2 representantes de la Junta Directiva(2 hombres)
SEGUIMIENTO	
	- Proceso participativo de mejora: anual (diciembre – enero) - Puesta en común, toma de decisiones y realización de informe: anual.
INDICADORES	
	- % de actuaciones por cada medida y/o presentación de documentos que verifiquen su consecución. - Nº de participantes en el proceso participativo (<i>personas usuarias, familias, profesionales y voluntariado</i>) - Nº de propuestas en el proceso participativo (<i>personas usuarias, familias, profesionales y voluntariado</i>)

ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

COMUNICACIÓN

1. Informar de la creación del Plan y proceso de participación (*personas usuarias, familias, voluntariado, profesionales, entidades y organismos colaboradores*)
2. Implementar lenguaje no sexista, inclusivo, no infantilizador ni sobreprotector en la entidad (*evaluaciones, seguimientos, informes, subvenciones, documentos oficiales e internos, redes sociales, etc.*)
3. Evitar la utilización de imágenes que reproduzcan roles y estereotipos sexistas (*distribución de obligaciones como el cuidado de menores y personas con grandes necesidades de apoyo, jerarquías en actividades domésticas, laborales, de liderazgo, recreativas, deportivas, ...*) en material didáctico, folletos, web, Boletín mensual, cartelería, etc.
4. Considerar la conveniencia de las simplificaciones y orientaciones propias de la "lectura fácil", en pro de alcanzar una comunicación eficaz, en cuanto a los materiales específicos dirigidos a personas con discapacidad intelectual.

PROCESOS DE SELECCIÓN Y RECURSOS HUMANOS

1. Creación de ofertas de empleo con lenguaje no sexista.
2. Igualdad de oportunidades de acceso a las ofertas laborales, tanto para el colectivo de profesionales como en el proceso de valoración de candidaturas de personas usuarias ante posibles incorporaciones laborales en empleo ordinario.
3. No plantear preguntas de índole privada (*número de hijos/as, embarazo, disposición a formar una familia, ...*) en las entrevistas.
4. Igualdad efectiva en el acceso a puestos de trabajo de mayor responsabilidad.
5. Igual remuneración por igual trabajo, en base al *Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*.
6. Las personas encargadas de los procesos selectivos tienen un compromiso con la igualdad de género con conciencia ética, evitando procesos discriminatorios.
7. En los puestos de trabajo que no requieran atención directa personal y/o funciones que sean posibles desarrollarlas a distancia (ej. Coordinación), se facilitará el teletrabajo como medida de conciliación familiar, siempre que la persona trabajadora tenga hijos/as menores de edad.

PROGRAMAS Y PROYECTOS

1. Apoyo intenso a niñas y mujeres con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual y mujeres cuidadoras en situación de especial vulnerabilidad (población migrante, víctimas de violencia de género, en situación de desempleo y sin titulación, etc.), a través de alianzas entre la entidad y agentes especializados.
2. Apoyo intenso a niñas y mujeres con síndrome de Down y mujeres cuidadoras en entorno rural.
3. Fomento de medidas de corresponsabilidad entre las familias (incluyendo participación en Grupos de Familias) y/o personas usuarias.
4. Facilitar apoyo y herramientas psico-educativas ante las necesidades personales expresadas por mujeres y hombres.

REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

1. Fomento de la paridad de género en roles de visibilización (*Junta Directiva, Gerencia, procesos participativos, actos de representación, ...*)¹

FORMACIÓN

1. Formación para integrar el enfoque de género de manera sistemática, tanto para las personas integrantes del **Comité de Gestión Ética** como el equipo profesional de Coordinación.
2. Taller de sensibilización en igualdad para los equipos profesional y de voluntariado, personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual y sus familias (*acoso sexual, discriminación múltiple, ...*)

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

1. Incluir dicho aspecto en la formación dirigida a Profesionales y Voluntariado, Familias y Personas Usuaras.
2. Creación de alianzas con agentes especializados, ante la detección de una sospecha y/o caso confirmado.
3. Creación de la **Comisión Instructora y Seguimiento**, así como del *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la Asociación Síndrome de Down de Asturias*, a aplicar a partir del 1 de febrero de 2023.

¹ Ninguno de los dos sexos tendría que tener una proporción inferior 40% ni superior al 60%

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD

1. Utilización de indicadores desagregados por género y edad.
2. Facilitación de materiales con perspectiva de género a Personas usuarias, Familias, Voluntariado y Profesionales.
3. Fomento de educación afectivo-sexual a personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual y sus familias, con perspectiva de género.
4. Servicio de conciliación y/o utilización de medios telemáticos con el objeto de facilitar la participación de las familias en las distintas actividades realizadas.