

Plan de Igualdad (2022)

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</i> “Igualdad de oportunidades”, del Código de Buen Gobierno de Down Principado de Asturias , entidad que gestiona el C.A.I. Down Oviedo (dependiente de la <i>Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias</i>) 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.
COMISIÓN DE IGUALDAD	Incluida dentro del Comité de Gestión Ética de la <i>Asociación Síndrome de Down de Asturias</i> . Formado por 2 personas socias (1 mujer, 1 hombre), 1 profesional (mujer) y 2 representantes de la junta Directiva (1 mujer, 1 hombre)
SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso participativo de mejora: anual, cada mes de enero. - Puesta en común, toma de decisiones y realización de informe anual: anual, cada mes de febrero.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Nº 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	MEDIDAS
COMUNICACIÓN	1. Informar de la creación del Plan y proceso de participación (<i>personas usuarias, familias, voluntariado, profesionales, entidades y organismos colaboradores</i>)

	<p>2. Implementar lenguaje no sexista, inclusivo, no infantilizador ni sobreprotector en la entidad (<i>evaluaciones, seguimientos, informes, subvenciones, documentos oficiales e internos, redes sociales, etc.</i>)</p> <p>3. Aplicar la no utilización de imágenes que reproduzcan roles y estereotipos sexistas (<i>distribución de obligaciones como el cuidado de menores y personas con grandes necesidades de apoyo, jerarquías en actividades domésticas, laborales, de liderazgo, recreativas, deportivas, ...</i>) en material didáctico, folletos, web, Boletín mensual, cartelería, etc.</p> <p>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.</p>
<p>PROCESOS DE SELECCIÓN Y RECURSOS HUMANOS</p>	<p>1. Creación de ofertas de empleo con lenguaje no sexista.</p> <p>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.</p> <p>3. En las entrevistas no plantear preguntas de índole privada (<i>número de hijos/as, embarazo, disposición a formar una familia, ...</i>)</p> <p>4. Igualdad efectiva en el acceso a puestos de trabajo de mayor responsabilidad.</p>

	<p>5. Igual remuneración por igual trabajo, en base al <i>Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad</i>.</p> <p>6. Las personas encargadas de los procesos selectivos tienen un compromiso con la igualdad de género con conciencia ética, evitando procesos discriminatorios.</p>
PROGRAMAS Y PROYECTOS	<p>1. Apoyo intenso a niñas y mujeres con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual y mujeres cuidadoras en situación de especial vulnerabilidad (<i>población migrante, víctimas de violencia de género, en situación de desempleo y sin titulación, etc.</i>), a través de alianzas entre la entidad y agentes especializados.</p> <p>2. Apoyo intenso a niñas y mujeres con síndrome de Down y mujeres cuidadoras en entorno rural.</p> <p>3. Fomento de medidas de corresponsabilidad entre las familias (<i>incluyendo participación en Grupos de Familias</i>) y/o personas usuarias.</p> <p>4. Facilitar apoyo y herramientas psico-educativas ante las necesidades personales expresadas por mujeres y hombres.</p>
REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	<p>1. Fomento de la paridad de género en roles de visibilización (<i>Junta Directiva, Gerencia, procesos participativos, actos de representación, ...</i>)¹</p>
FORMACIÓN	<p>1. Formación para integrar el enfoque de género de manera sistemática, tanto para las personas integrantes del</p>

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

	<p>Comité de Gestión Ética como el equipo profesional de Coordinación.</p> <p>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 (<i>acoso sexual, discriminación múltiple, ...</i>)</p>
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	<p>1. Incluir dicho aspecto en la formación dirigida a Profesionales y Voluntariado, Familias y Personas Usuaris.</p> <p>2. Creación de alianzas con agentes especializados, ante la detección de una sospecha y/o caso confirmado.</p>
TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD	<p>1. Utilización de indicadores desagregados por género y edad.</p> <p>2. Facilitación de materiales con perspectiva de género a Personas usuarias, Familias, Voluntariado y Profesionales.</p> <p>3. Fomento de educación afectivo-sexual a personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual y sus familias, con perspectiva de género.</p> <p>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.</p>