



Manual de buenas prácticas  
en materia de igualdad  
con personas con discapacidad  
de



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



ÍNDICE	Pag.
<b>Quiénes Somos</b>	5
<b>Por qué</b> la elaboración del <i>Manual de buenas prácticas en materia de igualdad con personas con discapacidad</i>	6
<b>Cómo</b> aplicar la igualdad de oportunidades en el contexto de la inclusión de personas con discapacidad. Las 3 áreas principales	13
Área 1. La multidiscapacidad	13
Área 2. La educación	17
Área 3. La inserción laboral	29
<b>Anexo I.</b> Conceptos a tener en cuenta	32
<b>Folleto</b> Buenas Prácticas en materia de igualdad con personas con discapacidad	34





## ➤ QUIENES SOMOS

La Fundación AFIM -Apoyo, Formación, inclusión y motivación del Discapacitado- es una fundación privada, con personalidad jurídica propia y capacidad plena para obrar, sin ánimo de lucro, de carácter benéfico asistencial puro.

Fue clasificada como fundación Benéfico Asistencial por Orden del Ministerio de Asuntos Sociales con fecha 01/07/92 y figura en el Archivo-Registro del Protectorado de la Dirección General de Acción Social con el número 28/0907. Desarrolla sus actividades en el territorio español, y asimismo tiene capacidad para desarrollar actividades también en Iberoamérica.

Tiene como fin principal apoyar la formación de jóvenes y mayores, así como la atención, ayuda y asistencia integral a personas con discapacidad de cualquier tipo, en orden a conseguir su plena normalización e integración social y laboral.

Los objetivos en los que se plasma el trabajo de la Fundación AFIM son:

- **Formar** gratuitamente a los **jóvenes y mayores**.
- **Formar** a las personas con **discapacidad** en diferentes áreas, según sus características específicas, para facilitarles el acceso a un puesto de trabajo y lograr su inclusión laboral. Esta formación será tanto presencial como online.
- Gestionar ante las **empresas** la colocación de estos nuevos profesionales, mediante la Agencia de Colocación que posee la Fundación, entre otros.
- Organizar e **implementar** programas de **deporte, ocio y tiempo libre**, como vía para reforzar la autoestima y desarrollo personal de este colectivo.
- Asesorar, tanto a la persona con discapacidad como a sus familiares, sobre sus derechos o diversas dudas que les puedan surgir relacionadas con cualquier aspecto de su discapacidad. Creación de programas asistenciales
- **Informar y sensibilizar** a la sociedad de la existencia de estos colectivos, de sus derechos, para que sepan que son como cualquier otra persona, que pueden trabajar, estudiar y disfrutar de la vida. Se hará mediante la página Web de la



Fundación AFIM, las redes sociales, y la difusión de materiales e informes realizados en esta materia.

- La formación a **colectivos** de parados de larga duración, parados mayores de 45 años, jóvenes menores de 25 años, mujeres en busca del primer empleo, mujeres víctimas de violencia de género e inmigrantes con el fin de facilitarles su integración social laboral.
- La atención a **personas mayores** en orden a su integración social y cultural.
- La cooperación al desarrollo.

Las actividades son de carácter gratuito y están enfocadas a la participación de toda persona con discapacidad que lo solicite. Cada programa que se lleva a cabo conforma una serie de actividades que intentan dar cobertura a necesidades planteadas.

Todo esto se realiza desde la Oficina Central, que se encuentra en Madrid (Las Rozas), y con el fin de acercar los recursos y realizar un trabajo sobre la base de las necesidades reales de cada entorno, Fundación AFIM ha ido creando delegaciones llamadas “áreas de influencia” en diferentes provincias españolas: Málaga, Santander, Salamanca, Murcia y Valencia.

## ➤ **POR QUÉ LA ELABORACIÓN DEL MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

En el marco de la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación AFIM, y como resultado de las acciones de diagnóstico llevadas a cabo, se detectó la oportunidad de realizar un Manual de Buenas Prácticas en materia de Igualdad de



Oportunidades ante el empleo de las personas con discapacidad, basado en las acciones principales que Fundación AFIM lleva a cabo con estas personas.

Como se define en nuestro Plan de Igualdad:

El Plan de Igualdad es entendido como conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la fundación la igualdad de oportunidades y de trato de las trabajadoras y trabajadores y a eliminar la discriminación por razón de sexo, busca la elaboración, impulso y desarrollo de políticas y medidas que fomenten y sensibilicen en materia de conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar y de la corresponsabilidad en los deberes familiares; el impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación; y la formulación de iniciativas y actividades de sensibilización social, información, formación, participación, y cuantas otras sean necesarias para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación. Se parte del concepto de discriminación indirecta como “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”, los cuales se deben desarrollar en todas las facetas de la entidad: selección y promoción del personal, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, etc. Es decir, su aplicación transversal para que sea una realidad en todas las facetas de la entidad.

Por ello, y entendiendo como defienden las Declaraciones Internacionales, que el ser mujer y poseer alguna discapacidad supone una doble discriminación, es por lo que entendemos que es necesario aplicar de manera transversal el concepto de igualdad a las acciones en materia de inserción de personas con discapacidad.



Fundación AFIM, consciente de la importancia que tiene para la buena marcha de la misma y el logro de sus objetivos, la coherencia entre los principios teóricos que sustentan la Fundación y su aplicación en la práctica de la igualdad de oportunidades, ha decidido crear éste Manual, como documento al que remitirse en la mejora de la igualdad entre nuestros usuarios y como documento sensibilizador y formativo entre nuestros voluntarios, monitores, responsables de áreas de influencia, resto de personal de Fundación AFIM y otras partes interesadas.

De esta manera, y como forma de afianzar estas acciones, entendidas como BUENAS PRÁCTICAS y mejorar en ellas de forma creciente y positiva, se hizo un análisis de las principales actividades que se realizan en la Fundación, y se llegó a la conclusión de que son 3 áreas, con sus correspondientes medidas, las que se van a respetar, potenciar y mejorar en el ámbito de la igualdad en personas con alguna discapacidad.

➤ **La multidiscapacidad: presencia de cualquier tipo de discapacidad entre nuestros usuarios**

Son muchas las organizaciones que trabajan la discapacidad desde la especialización, pero en Fundación AFIM hemos constatado que el trabajo entre personas con distintas discapacidades es el primer paso para la integración y la igualdad.

El trabajo en equipo y el desarrollo de la persona es mayor y con mejores resultados cuando la primera inserción es entre personas que tienen capacidades diferentes. La igualdad por tanto se comienza a trabajar desde las aportaciones que hacen las personas con diferentes capacidades, aprendiendo unos de otros en el día a día en nuestra sede.

➤ **La educación como herramienta para lograr una igualdad real y efectiva**

La educación siempre ha sido la mejor herramienta para desarrollar al máximo la personalidad, capacidades y competencias de las personas con discapacidad, respondiendo a sus necesidades individuales y expectativas de futuro, y esto se realiza principalmente desde dos acciones:

- En Fundación AFIM llevamos desde nuestro origen trabajando con **talleres para la inserción**, que refuerzan la formación de personas con necesidades educativas especiales de manera presencial en nuestras áreas de influencia.
- Las **Acciones formativas Online**, con las cuales Fundación AFIM proporciona el acceso de las personas con las que trabaja a una educación online de calidad, accesible, actual y adecuada a los intereses de cada persona, que les permite ampliar su formación y tener más posibilidades de optar a un puesto de trabajo, o mejorar el que ya se tiene.

➤ **La inserción laboral de personas con discapacidad**

No existiría igualdad de oportunidades si la inserción laboral no estuviese contemplada.

Éste compromiso de Fundación AFIM se ha materializado en dos campos:

- La **Agencia de Colocación de Fundación AFIM**, y su bolsa de empleo, de larga trayectoria y exitosos resultados
- Los **itinerarios de empleo**, que promueven la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en su acceso al empleo, incidiendo en medidas formativas, en la capacitación laboral y mejora de empleabilidad.

Estas acciones, consideradas como acciones positivas, se van a encuadrar en el marco normativo vigente: **El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la ocupación, que incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia de planes de igualdad; **la Ley 6/2022, de 31 de marzo**, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado

por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación, <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/03/31/6> ; así como en lo resuelto en la **Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad**, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y que entró en vigor el 3 de mayo de 2008; la **Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030** adoptada por la Comisión Europea en marzo de 2021 que allanó el camino para una Europa sin barreras en la que las personas con discapacidad puedan ejercer todos sus derechos y participar plenamente en la sociedad y la economía y que está en consonancia con la perspectiva intersectorial de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas; lo referido en el **III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025** aprobado en Consejo de ministros el 8 de marzo del 2022 y que se estructura en torno a cuatro ejes de intervención: El primer eje: el Buen Gobierno, para avanzar hacia un modelo de gobierno más inclusivo y democrático, El segundo eje: la economía para la vida y el reparto justo de la riqueza, contra la feminización de la pobreza y la precariedad, el tercer eje: las vidas libres de violencia machista para las mujeres, con el objetivo de erradicar todas las formas de violencia y el cuarto eje que pretende asegurar a todas las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos en todos los ámbitos de la vida; y en el contenido de la **Estrategia Española sobre Discapacidad 2022 – 2030** para el acceso, goce y disfrute de los Derechos Humanos de la personas con discapacidad, aprobada por Consejo de Ministros el 3 de mayo de 2022.

A pesar de las leyes promulgadas a favor de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, aún, hoy día, las personas con dificultades de comprensión y comunicación deben hacer frente diariamente a entornos cognitivamente no accesibles, “caracterizados por la presencia de barreras técnicas y ambientales, barreras de un entorno que se encuentran bajo el pleno control de la sociedad”.



En este contexto, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y que ha sido modificada en un artículo único por la Ley 6/2022, de 31 de marzo, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación, se rige por los principios de respeto a la dignidad, a la vida independiente, igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal, diseño para todas las personas, diálogo civil y transversalidad de las políticas, e incluye una serie de definiciones, incluidas las de discriminación directa, indirecta, por asociación, por acoso y refuerza la consideración especial de discriminación múltiple. En ella se reconoce expresamente que el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad se realiza de acuerdo con el principio de libertad en la toma de decisiones, y se protege de manera singular a las niñas, los niños y las mujeres con algún tipo de discapacidad.

En la introducción de dicha Ley, y en colación con el documento presente, se afirma:

Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable y numeroso al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión. Este hecho ha comportado la restricción de sus derechos básicos y libertades condicionando u obstaculizando su desarrollo personal, así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad.

El impulso de las medidas que promuevan la igualdad de oportunidades suprimiendo los inconvenientes que se oponen a la presencia integral de las personas con discapacidad concierne a todos los ciudadanos, organizaciones y entidades, pero, en primer lugar, al legislador, que ha de recoger las necesidades detectadas y proponer las soluciones y las líneas generales de acción más adecuadas

Por lo tanto de esto se desprende que la exclusión a la que se ha sometido a las personas con discapacidad históricamente, necesita del refuerzo de medidas y acciones que promuevan la igualdad de oportunidades forma directa y positiva, teniendo como objeto la ley:

Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España. (Capítulo 1. Artículo 1)

La Ley, se reafirma en la intención de conseguir garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España.

Por todo lo anteriormente expuesto, e introducidas las tres áreas con sus correspondientes medidas que se ejecutan como Buenas Prácticas en materia de igualdad con personas con discapacidad enmarcados en la legislación vigente, pasamos a explicar dichas medidas y cómo Fundación AFIM se compromete a velar por ellas y



ejecutarlas como herramientas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con discapacidad.

## ➤ **CÓMO APLICAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL CONTEXTO DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

### **Las tres áreas principales**

#### ➤ **La Multidiscapacidad**

Como se menciona al principio de éste documento, Fundación AFIM tiene como fin principal apoyar la formación de jóvenes y mayores, así como la atención, ayuda y asistencia integrales **a personas con discapacidad de cualquier tipo**, en orden a conseguir su plena normalización e integración social y laboral.

Como se mencionaba en el apartado anterior, aunque muchas organizaciones se especializan en una discapacidad concreta, en Fundación AFIM se ha optado desde su inicio por trabajar cualquier discapacidad de cualquier tipo en nuestras áreas de influencia.

Con el paso del tiempo, se ha constatado que actuar de esta manera, aunque supone la realización de itinerarios personalizados adaptados a las actividades generales (cada usuario posee un seguimiento personalizado), ha generado mejoras en ámbitos como: trabajo en equipo, ayuda mutua, mejora mutua de capacidades, realización personal a través de la sensibilización en equipo, la empatía y la mejora en inteligencia emocional.



La igualdad no puede ser entendida, según Fundación AFIM, si en el intento de buscar la igualdad de oportunidades y trato al recrear acciones habituales desde nuestras áreas de influencia, nos centramos solo en un tipo de discapacidad, discriminando al resto de personas que posean otro tipo de discapacidad.

Trabajar en grupo la discapacidad desde la propia discapacidad va a generar:

- Asumir la propia discapacidad
- Trabajar desde la discapacidad nuestras capacidades como algo positivo que se puede aportar a un grupo
- Empatía
- La superación y la ayuda al otro a superarse
- La normalización y la inserción en todos los aspectos del día a día.

Además, y si nos remitimos a la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre), no podríamos velar por los derechos de todas las personas con discapacidad, si no trabajamos desde una faceta no discriminatoria.

Los principios, según el artículo 3 de la Ley son:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.
- b) La vida independiente.
- c) La no discriminación.
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana.
- e) La igualdad de oportunidades.
- f) La igualdad entre mujeres y hombres.
- g) La normalización.
- h) La accesibilidad universal.
- i) Diseño universal o diseño para todas las personas.
- j) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
- k) El diálogo civil.
- l) El respeto al desarrollo de la personalidad de las personas con discapacidad, y, en especial, de las niñas y los niños con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.
- m) La transversalidad de las políticas en materia de discapacidad

Éstos 13 principios no tendrían sentido, por tanto, si no se tienen en cuenta las diferentes capacidades de la persona.



En conclusión, Fundación AFIM ejerce el primero de los principios de la igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad, llevando a cabo un ejercicio de trato igualitario entre mujeres y hombres y entre diferentes capacidades.

La plena y efectiva participación de toda persona en la sociedad, en igualdad de condiciones, se realizará cuando se llegue a la igualdad real y al trato en igualdad entre mujeres y hombres con cualquier tipo de discapacidad física, mental, intelectual, o sensorial.

**Nuestro compromiso es el de crear itinerarios personalizados para la plena inserción de todas y todos en la sociedad, potenciando sus capacidades.**

## ► La Educación:

Uno de los pilares de Fundación AFIM es la formación de personas con discapacidad.

Tanto es así, que, en nuestros estatutos, se contemplan los siguientes fines:

- **Formar** gratuitamente a los **jóvenes y mayores**.
- **Formar** a las personas con **discapacidad** en diferentes áreas, según sus características específicas, para facilitarles el acceso a un puesto de trabajo y lograr su integración laboral. Esta formación será tanto presencial como online.
- La formación a **colectivos** de parados de larga duración, parados mayores de 45 años, jóvenes menores de 25 años, mujeres en busca del primer empleo, mujeres víctimas de violencia de género e inmigrantes con el fin de facilitarles su integración social laboral.

Las actividades, siempre de carácter gratuito, están enfocadas a la participación de toda persona con discapacidad que lo solicite. Cada programa que se lleva a cabo conforma una serie de actividades que intentan dar cobertura a necesidades planteadas, precisamente en función de los itinerarios personalizados que se hace de todos los asistentes a las áreas de influencia y a los usuarios en general de Fundación AFIM.

En éste área, por tanto, son dos las acciones que se van a tener en cuenta:

1. Los talleres para la inserción
2. Las acciones formativas gratuitas de la plataforma de formación Online de Fundación AFIM

### **1. Los talleres para la inserción:**

Son muchas y conocidas las dificultades iniciales de inserción social y laboral de las personas afectadas por algún tipo de discapacidad, y cómo éstas pueden verse



agudizadas en la medida en que el desarrollo de la sociedad actual requiere de las personas un incremento constante del nivel de cualificación, especialización, habilidades sociales, adopción de nuevas capacidades adaptadas al uso de las nuevas tecnologías etc., por lo que el proceso de aprendizaje y adquisición de nuevos conocimientos, ahora más que nunca, precisa extenderse a lo largo de la vida mediante una formación continua.

Además, estas dificultades son susceptibles de verse incrementadas aún más al sufrir la persona con discapacidad carencias formativas y educativas, las cuales se vuelven más evidentes tras abandonar el periodo de escolarización, aumentando con ello su imposibilidad de acceso en condiciones de **igualdad** al proceso de desarrollo personal y social propio de la evolución al periodo adulto, y dificultando el acceso al mundo laboral necesario para la plena integración.

Nuestros jóvenes son nuestro futuro, y es nuestra responsabilidad poner a su alcance los recursos necesarios para que puedan realizarse plenamente como personas adultas.

En Fundación AFIM, viene desarrollándose desde hace ya cinco años, y a través de nuestras áreas de influencia, el Programa “Talleres para la inclusión”, cuyo programa pretende, a través de diferentes talleres con áreas de trabajo diversas, lograr una preparación, lograr una preparación funcional y global, y favorecer el desarrollo pleno de la persona buscando aprendizajes que puedan aplicar de forma inmediata a su vida cotidiana.

De esta manera, y teniendo en cuenta que la discapacidad no es una característica de la persona, sino una expresión de la interacción de ésta con su entorno es necesario realizar un cambio en el enfoque, anular los estereotipos negativos y centrar la atención



en las habilidades y potencialidades de la persona, y las medidas y apoyos necesarios para lograr su participación plena en la sociedad y a nivel personal.

En Fundación AFIM, gracias al trabajo constante en la búsqueda de la igualdad a través de la formación, hemos reforzado y mejorado en materia de estimulación cognitiva, realizando materiales dinámicos Online y presenciales, talleres y ejercicios de estimulación cognitiva para la mejora de las capacidades intelectuales y físicas, el pensamiento abstracto, el razonamiento, la planificación, el aprender con rapidez, el aprendizaje desde la experiencia, la comprensión de ideas complejas y la solución de problemas, etc.

Teniendo en cuenta que los asistentes a los talleres son personas con discapacidad física, psíquica, sensorial y/o mental/intelectual (como se mencionó en el punto anterior, sobre la presencia de diferentes discapacidades) se aplica el protocolo de estimulación cognitiva que venimos realizando hasta ahora ya que los beneficios obtenidos son muy positivos. Éste protocolo, que diferencia su aplicación en función del tipo de discapacidad (o discapacidades), tiene por tanto como objetivo mejorar y/o mantener los aspectos necesarios, según las necesidades del alumno, intentando adquirir, mejorar o mantener según sea el caso, habilidades como: los procesos de control de la atención, la eficiencia en el uso de estrategias de memorización y recuperación de la información, realización de tareas de simbolización y abstracción, extracción de principios y generalizar los aprendizajes, habilidades para la resolución de problemas y de adquisición de aprendizaje, habilidades lingüísticas (discurso, conversación), comprensión y expresión de estructuras morfosintácticas y lenguaje figurativo, proceso de análisis y expresión de figuras morfosintácticas, síntesis de información, lectoescritura, comprensión de textos complejos, etc.

La Fundación AFIM, en su búsqueda por la inserción de las personas con discapacidad, busca la intervención integral de la persona a través de las diferentes facetas que son

sensibles de mejorar: personal, social y laboral, para así optar en igualdad a las diferentes realidades a las que debe hacer frente.

Así, en función de las demandas específicas y las necesidades detectadas, se plantea un programa amplio, dividido en diferentes y motivantes talleres, para de forma positiva y útil, facilitar el desarrollo de sus capacidades, aptitudes y competencias para el desarrollo personal, la preparación y apoyo en la vida adulta y reforzando especialmente el área laboral en esta convocatoria.

Los Talleres se convierten de esta manera en una herramienta válida para superar situaciones personales, familiares y sociales que puedan afectar como: aislamiento, dependencia física y psicológica, rechazo social, baja autoestima y sobreprotección familiar.

Por lo tanto, con estos talleres se pretende:

❖ Crear un espacio:

- De EXPRESIÓN: en donde todos se sientan reconocidos en el diálogo, en la escucha, así como un espacio para el desarrollo de las habilidades personales y de desarrollo de aficiones creativas.
- De ENCUENTRO: entre los participantes.
- De COMPROMISO: donde todas las actividades generen un proceso de participación.
- De INTEGRACIÓN: abierto a todas las personas que quieran colaborar, y que sirva a su vez, como plataforma hacia otros colectivos y hacia la Comunidad en un marco de relaciones normalizadas.

❖ Potenciar actividades:

- Que contribuyan a favorecer la autonomía personal.

- De desarrollo de habilidades prácticas en la vida cotidiana, tanto habilidades personales, como habilidades sociales.
- De rehabilitación tanto a nivel físico como cognitivo.
- De estimulación cognitiva, bien como entrenamiento, bien para adquirir habilidades perdidas, no adquiridas o que deban ser mejoradas
- De fomento de la creatividad y la autonomía tanto en el aspecto artístico como en actividades prácticas de la vida diaria, así como habilidades manuales y de resolución de situaciones.
- De fomento de actitudes de convivencia social y pre-laborales (Respeto de normas, cumplimiento de horarios, aceptación de la supervisión, etc.), con acciones de orientación y preparación para la inserción laboral.
- Colaboración- cooperación: pretende convertirse en un instrumento para el fomento de la cooperación, la colaboración y el apoyo mutuo.
- Que ayuden en el mantenimiento y desarrollo de habilidades académicas y funcionales ya adquiridas.
- Que incluyan el acceso a las nuevas tecnologías y el uso de las redes sociales e internet, como forma de disminuir la llamada brecha digital y que favorezca el acceso a la información a través de internet y el buen uso y gestión de la misma.

Para lograrlo, se trabaja la formación en contenidos de forma global divididos en seis áreas fundamentales:

#### 1. Área de autocuidado y salud.

Necesaria para lograr la autonomía personal de nuestros alumnos, abarca diferentes talleres y actividades como educación sexual, alimentación o higiene.

Estos talleres están centrados en la preparación para la vida autónoma, incluyendo aprendizajes que abarcan desde limpieza del hogar, hasta aspectos como la

prevención de riesgos o tareas sencillas de mantenimiento (cambiar una bombilla, por ejemplo).

También abarca otras actividades encaminadas a tomar conciencia de su realidad como persona con discapacidad, con la intención de promover actitudes de conocimiento y tolerancia hacia otras realidades, y de conocimiento de sus derechos y puesta en práctica de los mismos.

## 2. Área de estimulación cognitiva.

Transversal al resto de áreas, se potencia la estimulación cognitiva para la mejora o adquisición de habilidades como el rendimiento funcional y cognitivo, las relaciones personales, sociales y familiares, uso de nuevas tecnologías, y mejoras en la comunicación y resolución de conflictos.

Se realiza de dos maneras, teniendo en cuenta el tipo de discapacidad: como entrenamiento cognitivo, en caso de que el objetivo sea mantener las habilidades que ya se poseen (especialmente con discapacitados físicos y sensoriales), o como estimulación cognitiva propiamente dicha, para mejorar o adquirir habilidades cognitivas (especialmente relacionado con personas con alguna discapacidad intelectual o psíquica).

Los medios con los que se realizan son con los que la Fundación AFIM utiliza desde hace varios años y que están dando unos resultados muy positivos: fichas visuales, técnicas y actividades propias para la estimulación, compatibles y complementarias todas ellas con las demás áreas de trabajo.

Estos materiales pueden utilizarse, incluso, desde el Gabinete de Estimulación Cognitiva en nuestra web: <https://www.fundacionafim.org/gabinete.php>

### 3. Área de habilidades académicas.

Abordadas desde diferentes talleres y actividades, de un modo lúdico en unos casos y funcional en otros, recalcando la importancia de la lectura, la escritura, las operaciones matemáticas básicas.

Adaptados al objetivo común de favorecer la vida autónoma, se trabaja desde talleres que abarcan aspectos como: la economía diaria, animación a la lectura, talleres específicos de estimulación cognitiva y mejora de la atención/concentración, siempre teniendo en cuenta las diferencias individuales y las posibilidades de cada participante. Favorece éste área la estimulación laboral de los asistentes a estos talleres.

### 4. Área de actividades creativas.

La creatividad como una forma más de expresión, de definir gustos y opiniones, talleres más relajados donde la interacción es más libre, además de estructurar sesiones de juegos de mesa y de grupo donde mostrar opciones de ocio, generar inquietudes artísticas y preocupación por la estética, entre otros objetivos.

Los resultados que se obtienen son muy positivos, especialmente en la autoestima de las personas con discapacidad al ver la aceptación que tienen sus productos, la mejora en las relaciones e interacción entre los propios participantes y la mejora en las habilidades manuales y la estimulación de sentidos como la vista y la coordinación, que no se trabaja en otras áreas de forma tan específica.

### 5. Área de habilidades sociales e integración urbana

Las habilidades sociales son una herramienta indispensable para trabajar por la integración y normalización, lo asimilado en los Talleres de Integración, a través del trabajo en grupo, aprendiendo a expresar opiniones o sentimientos, interrelacionando entre los propios compañeros de los talleres, etc. Se dan a conocer los recursos que ofrecen la ciudad y su barrio, y cómo acceder a ellos.

La Fundación AFIM trabaja mucho estos temas y pone en práctica técnicas de participación, técnicas para hablar en público, expresar preocupaciones o sentimientos, etc. Con los talleres de este tipo se pretende dar voz real a los que en nuestro colectivo deben tenerla para que puedan contar qué hacemos, qué hacen y cómo unos y otros lo llevamos a cabo.

Como resultado de este tipo de talleres está el programa de radio “No Somos Avestruces” que realizan nuestros usuarios en Salamanca o el “Blog Viva la Banda” en Valencia.

## 6. Área de nuevas tecnologías.

El analfabetismo informático es bastante común en nuestra sociedad, en la cual el uso de medios informáticos se hace cada vez más importante, creando desigualdades en función del acceso a los medios necesarios (es la llamada “*brecha tecnológica*”).

El ordenador, la informática y el uso de las nuevas tecnologías se ha convertido en una necesidad para cualquier joven o persona que desee acceder al mundo laboral, pero, además, con los avances que se están llevando a cabo en cuanto a integración a través de medios digitales y tecnológicos (*audioguías*, locución de webs, etc.), es doblemente necesario que las personas con discapacidad tengan formación y acceso a estos medios. Los materiales que se crean a través de los talleres en éste área son el medio, no el fin, para conseguir esta “alfabetización digital”.



Por el trabajo realizado en este ámbito hemos sido merecedores de varios premios en distintos años de nuestra trayectoria.

En la Fundación AFIM, además tiene actividad y trabaja en Redes sociales y ejemplo de ello son los blogs:

- “No somos avestruces: un blog sobre personas” que se mantiene en Salamanca: [El Blog de AFIM Salamanca: "NO SOMOS AVESTRUCCES" | Un blog sobre Personas \(wordpress.com\)](#)
- “¡Que viva la Banda! El blog de AFIM Valencia”: [¡Que viva la banda! El Blog de AFIM Valencia](#)

O el mantenimiento de la página de Facebook: “No somos avestruces: el face de las áreas de influencia de Fundación AFIM [No Somos Avestruces | Salamanca | Facebook](#)

La **metodología** de formación en Fundación AFIM que se aplica en estos Talleres es eminentemente práctica, flexible y adaptada a las particularidades de cada caso, siguiendo el ritmo individual de aprendizaje (retomando el concepto de “multidiscapacidad” del punto 1).

Los contenidos y actividades están totalmente adaptados al colectivo de personas con discapacidad, así, por ejemplo, al hablar de lectura, nos basamos en el método global y de lectura fácil, el aprendizaje de cálculo se hace de modo funcional, etc.

Los **materiales** están adaptados tanto a las dificultades cognitivas como, en los casos que lo requieren, a las dificultades motrices asociadas a la discapacidad que algunos alumnos presentan.

## **2. Las acciones formativas gratuitas de la plataforma de formación Online de Fundación AFIM**



En el camino de la búsqueda de la formación personalizada, continua y con seguimiento por parte del personal adecuado, formado para ello, y sabiendo que la formación de personas con discapacidad es tan importante como la de cualquier persona, y que la situación actual pide esfuerzos especiales para la no discriminación hacia las personas con discapacidad, es por lo que la Fundación AFIM tiene una plataforma de formación Online propia <https://www.fundacionafim.org/afiliados-alta-campus/> , para que las personas con discapacidad afiliadas a la Fundación AFIM se formen de manera gratuita y ello permita llevar a cabo la integración de las personas con discapacidad, complementando la formación presencial que se realiza a través de las áreas de influencia mediante los Talleres para Inclusión.

La Fundación AFIM ha buscado desde siempre que la formación que imparte sea en todo momento tecnológicamente accesible y adecuada no solamente al público en general, sino especialmente a las personas con algún tipo de discapacidad, consiguiendo de esta manera poner en práctica los principios en los que se basa la **igualdad de oportunidades**.

La plataforma de formación Online de Fundación AFIM, propia y dinámica y con cursos con elevada demanda laboral, está orientada a facilitar los medios necesarios para ampliar la formación y tener más posibilidades de optar a un puesto de trabajo, o mejorar en el que ya se tiene.

Los destinatarios de esta formación son personas con ganas de mejorar sus cualidades, aumentar sus conocimientos académicos y mejorar en el ámbito profesional y personal. Personas con inquietudes intelectuales, motivadas por formarse y enriquecerse con nuevas ideas y nuevas habilidades, y con la ilusión de ampliar horizontes personales y profesionales.

Esta “Acción Formativa Afiliados” de fundación AFIM es totalmente gratuita para sus afiliados. El trámite de afiliación no supone coste alguno para la persona que se afilia.



Cada acción formativa consta de 5 cursos escogidos estos del listado de cursos que se ofrece.

Una vez solicitados y si se cumple con los requisitos, en un plazo no superior a 48 horas en días laborable o 72 horas en fin de semana, el afiliado recibirá por correo electrónico la confirmación de que ha sido matriculado en los cursos que haya elegido y sus claves de acceso a la plataforma que son personales e intransferibles y le permitirán al alumno utilizar todas la herramientas y recursos que tenga cada curso.

Al finalizar cada curso el alumno podrá descargarse un certificado de aprovechamiento de carácter privado que será emitido por la Fundación AFIM y en el que se acreditará el aprovechamiento del mismo.

Si terminados los 5 cursos de los que consta la acción formativa se desean realizar más cursos se puede hacer, para ello solo habrá que ponerse en contacto con la fundación a través del correo electrónico: [formacion@fundacionafim.org](mailto:formacion@fundacionafim.org)

La Plataforma de Formación Online cuenta con un Departamento de formación y asesoramiento personal para sus afiliados, en el que serán atendidos por nuestra asesora de formación, en el teléfono 91 710 58 58 o al 620 155 648 en horario de 9-14 horas. (hora española) de lunes a viernes o vía email en [formacion@fundacionafim.org](mailto:formacion@fundacionafim.org)

Si un afiliado estuviese interesado o interesada en encontrar trabajo, a través de la Plataforma de Formación Online tendrá la posibilidad de inscribirse como demandante de empleo en la agencia de colocación virtual de la Fundación AFIM: <https://fundacionafim.portalemp.com/>

La formación individual es el principal motor de la sociedad. Facilitar que las personas desarrollen todo su potencial es la principal contribución de la Fundación AFIM a nuestra sociedad.

**La formación es la mejor herramienta para conseguir una igualdad real y efectiva.**

**Mediante los Talleres para la Inclusión y las acciones formativas de la plataforma de formación Online de Fundación**

**AFIM buscamos hacer realidad la mejora formativa de las personas con discapacidad, adaptándonos a los nuevos retos, las nuevas tendencias formativas y sobre todo, a las necesidades de las personas que van a recibir esta formación.**

## ➤ La inserción laboral:

No existiría igualdad de oportunidades si la inserción laboral no estuviese contemplada. Además, este Manual de Buenas Prácticas en materia de igualdad con personas con discapacidad de la Fundación AFIM, surge como una necesidad detectada en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Fundación, por lo que el espacio laboral, que de por sí es de gran importancia, adquiere más aún si cabe, por el origen del Manual.

De ésta manera, si nos remitimos a la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en su apartado 3. CAPÍTULO VI Derecho al trabajo, afirma:

**Artículo 36.** Igualdad de trato. Se entiende por igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo.

**Artículo 41.** Los servicios de empleo con apoyo son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes. Los servicios de empleo con apoyo se regularán por su normativa reglamentaria.

Este compromiso de Fundación AFIM se ha materializado en dos campos:

- 1- La **Agencia de Colocación de Fundación AFIM**, y su bolsa de empleo, de larga trayectoria y exitosos resultados

- 2- Los **itinerarios de empleo**, que promueven la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en su acceso al empleo, incidiendo en medidas formativas, en la capacitación laboral y mejora de empleabilidad.

### 1. Agencia de colocación de Fundación AFIM:



Agencia de Colocación de **Empleo**  
nº: 9900000520



La Agencia de Colocación es un servicio gratuito cuya finalidad era facilitar la integración laboral y social del colectivo de personas con discapacidad. La Agencia de Colocación fue autorizada el 18 de diciembre de 2015 por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social con el n.º de identificación: 9900000520.

Cualquier demandante de empleo puede consultar las ofertas de trabajo que más le interesen en el espacio creado para ello en nuestra web:  
<https://fundacionafim.portalemp.com/index.php>

Con la información proporcionada, se incorporará a la base de datos de usuarios que servirá para seleccionar candidatos a fin de cubrir las ofertas de empleo efectuadas por las empresas que colaboran con Fundación AFIM y por las que soliciten nuestros servicios; todo ello, de manera gratuita.

Así mismo; se ofrece información sobre ofertas de trabajo, información y orientación sobre acciones formativas que contribuyan a mejorar la empleabilidad de personas con discapacidad.

Se facilita la búsqueda de currículos de las personas que más se ajusten al perfil de los demandantes, y se ofrece asesoramiento sobre la contratación laboral y apoyo técnico.



## **1. Los itinerarios de empleo**

El empleo es un factor esencial para favorecer la integración de las personas en la sociedad. La carencia o la pérdida de este supone entre otras cosas la imposibilidad de ser independiente, el aislamiento social y la baja autoestima personal.

Los itinerarios de empleo promueven la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en su acceso al empleo, incidiendo en medidas formativas, en la capacitación laboral y en la mejora de empleabilidad: orientación, formación e inserción.

En los itinerarios de empleo de Fundación AFIM se analiza el perfil laboral de la persona con discapacidad desempleada y en búsqueda activa de empleo y se evalúa su trayectoria laboral y las competencias que posee y, con ello, se traza un plan personalizado para mejorar sus posibilidades de acceso al mundo laboral.

Todas las acciones de los itinerarios de empleo son planificadas y registradas a través de herramientas informáticas que permiten establecer un seguimiento individualizado por parte del profesional de la orientación.

Los itinerarios de empleo de Fundación AFIM son una oportunidad única para recibir apoyo y asesoramiento personalizado, poder realizar cursos dirigidos expresamente a mejorar su capacidad para conseguir empleo y cursos específicos de materias con gran oferta de empleo en ese momento preciso.

**En Fundación AFIM creemos que la inserción laboral es la vía más efectiva para conseguir la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad**

## **ANEXO I. DEFINICIONES BÁSICAS:**

Definiciones recogidas en la ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y que hay que tener en cuenta:

- ❖ **Discapacidad:** es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- ❖ **Igualdad de oportunidades:** es la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva.
- ❖ **Discriminación directa:** es la situación en que se encuentra una persona con discapacidad cuando es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de o por razón de su discapacidad.
- ❖ **Discriminación indirecta:** existe cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.
- ❖ **Discriminación por asociación:** existe cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad.

- ❖ **Acoso:** es toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- ❖ **Medidas de acción positiva:** son aquellas de carácter específico consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad y su participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad.
- ❖ **Vida independiente:** es la situación en la que la persona con discapacidad ejerce el poder de decisión sobre su propia existencia y participa activamente en la vida de su comunidad, conforme al derecho al libre desarrollo de la personalidad.
- ❖ **Normalización:** es el principio en virtud del cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida en igualdad de condiciones, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.
- ❖ **Inclusión social:** es el principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás.
- ❖ **Accesibilidad universal:** es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.
- ❖ **Diseño universal o diseño para todas las personas:** es la actividad por la que se conciben o proyectan desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, programas, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El «diseño universal o

diseño para todas las personas» no excluirá los productos de apoyo para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando lo necesiten.

- ❖ **Ajustes razonables:** son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.
- ❖ **Diálogo civil:** es el principio en virtud del cual las organizaciones representativas de personas con discapacidad y de sus familias participan, en los términos que establecen las leyes y demás disposiciones normativas, en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas oficiales que se desarrollan en la esfera de las personas con discapacidad, las cuales garantizarán, en todo caso, el derecho de los niños y las niñas con discapacidad a expresar su opinión libremente sobre todas las cuestiones que les afecten y a recibir asistencia apropiada con arreglo a su discapacidad y edad para poder ejercer ese derecho.
- ❖ **Transversalidad de las políticas en materia de discapacidad:** es el principio en virtud del cual las actuaciones que desarrollan las Administraciones Públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para estas personas, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad.

➤ **FOLLETO Buenas Prácticas en materia de igualdad con personas con discapacidad**