

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

DE



REVISADO EN ENERO DEL 2023

ÍNDICE	Pag.
Quiénes Somos	4
Por qué la elaboración e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres	6
Cualidades en materia de igualdad que posee la Fundación AFIM	7
Medidas en materia de igualdad. Compromiso de la Fundación AFIM	16

➤ QUIENES SOMOS

La Fundación AFIM - Apoyo, Formación, Inclusión y Motivación - 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 inclusión 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** que están en edad laboral tanto de forma online como presencial para que amplíen sus posibilidades de encontrar un puesto de trabajo acorde a sus necesidades y gestionar junto con las **empresas** la colocación de estos nuevos profesionales para conseguir su inclusión socio-laboral. Todo ello a través de la labor llevada a cabo por el departamento de inserción laboral.
- Organizar y desarrollar programas de **deporte, ocio y tiempo libre**, como vía para reforzar la autoestima y desarrollo personal de este colectivo.
- Ofrecer de forma gratuita un servicio de **asesoramiento**, 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 redes sociales, la Web de la Fundación AFIM www.fundacionafim.com 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 conforme a una serie de actividades que intentan dar cobertura a necesidades planteadas.

Es evidente que la Fundación AFIM está comprometida por sus propios fines con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el respeto a la diversidad y la no discriminación de ningún tipo.

Toda la labor de la Fundación AFIM se lleva a cabo 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 también ha ido creando delegaciones en diferentes provincias españolas: Málaga, Santander, Salamanca, Murcia y Valencia.

➤ **POR QUÉ LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

En su día, gracias a la subvención concedida por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a Fundación AFIM para la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad en nuestra entidad, se pudo llevar a cabo una acción que consideramos muy importante para nuestra Fundación.

Desde el comienzo, El Plan de Igualdad, ha sido entendido como conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de oportunidades y de trato de las trabajadoras y trabajadores y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En él, se 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 las responsabilidades 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”. Estas situaciones se deben desarrollar en todas las facetas de la vida 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 es transversal para que sea una realidad en todos los ámbitos de la fundación.

Fundación AFIM es 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, no sólo con relación a las personas que desde la organización se atienden como beneficiarios/as de la misma, sino en las propias relaciones internas que se establecen entre los trabajadores y las relaciones que se establecen con el exterior y otras partes interesada en la labor de la Fundación.

El Plan de Igualdad en Fundación AFIM es un eje transversal de aplicación a los objetivos de los Estatutos de la Fundación, los cual se sustentan sobre la base de la igualdad entre mujeres y hombres, así como de toda persona con alguna discapacidad o sin ella, como visión para lograr la plena integración social, laboral y personal. Por tanto, implantar este Plan de Igualdad ha supuesto poner las bases de las líneas a seguir en aquellos aspectos en los que Fundación AFIM está llevando a cabo buenas prácticas, y mejorar otros aspectos que se han detectado como mejorables.

➤ **CUALIDADES EN MATERIA DE IGUALDAD QUE POSEE LA FUNDACIÓN AFIM:**

La Fundación AFIM lleva trabajando por la igualdad desde su fundación. Al ser una Fundación cuya finalidad es la integración y la lucha por la igualdad de las personas con discapacidad, de forma natural siempre se ha buscado la igualdad en su sentido más amplio, incluyendo de esta manera también la igualdad entre mujeres y hombres, no solamente a nivel interno, sino también a través de todas las acciones y campañas de sensibilización y educación que realizamos a nivel nacional, bien a través de las redes sociales de la Fundación (Instagram, Tik Tok, Facebook, blog “no somos avestruces” Y “Que viva la banda”), sino a través de publicaciones on line (página web: www.fundacionafim.org, y nuestro blog dentro de la misma).

Al realizar el diagnóstico de Fundación AFIM, hay que tener en cuenta los datos cuantitativos (análisis del personal de la Fundación AFIM) y cualitativo (información recogida mediante entrevistas al personal de la Fundación).

- En cuanto a datos cuantitativos, los trabajadores de Fundación AFIM poseen la siguiente distribución:

Como vamos a comprobar la Fundación AFIM está muy feminizada a todos los niveles y esto queda patente en la composición de su plantilla:

El patronato, máximo órgano de gobierno de la Fundación AFIM, encargado de dirigir, administrar y mantener sus bienes, está compuesto por:

- Una presidenta,
- Una secretaria, y
- Una vocal.

Los tres cargos están ocupados por mujeres.

- ❖ Como **órganos de dirección** (puestos directivos), presentes todos en el área de influencia de Madrid (sede central de la Fundación AFIM), encontramos:

- Directora general.
- Una gerente y responsable de fundraising.
- Una responsable de calidad, protección de datos y prevención de riesgos laborales.
- Una responsable de diseño y desarrollo de actividades y proyectos en las distintas áreas de influencia en la que tiene presencia la fundación.
- Un responsable de mantenimiento, infraestructura y compras.
- Una encargada de sector financiero

De las seis personas referidas, 5 son mujeres.

❖ Como **órganos intermedios**, todos ellos en el área de influencia de Madrid, están:

- Un responsable del departamento de informática
- Una responsable de comunicación.
- Una responsable de la sección de emisión de llamadas

De estas 3 personas relacionadas, 2 son mujeres

❖ **Resto de la plantilla:** El resto de la plantilla que corresponde a:

-> **Área de influencia de Madrid:**

- Un informático
- cuatro administrativas (dependen de la directora general)
- nueve televendedoras (dependen de la directiva responsable de Fundraising)

-> **Resto de la Áreas de Influencia:**

- Málaga: una trabajadora social y un conductor
- Murcia: una trabajadora social, un conductor, una educadora, tres cuidadoras, una fisioterapeuta, una enfermera.
- Salamanca: una trabajadora social y un psicólogo
- Santander: una trabajadora social
- Valencia: una trabajadora social

Las 5 responsables de las Áreas de Influencia dependen directamente de la responsable de diseño y desarrollo de actividades y proyectos de Madrid (Puesto directivo).

De estas 40 personas (aunque 3 de ellas no están en plantilla porque pertenecen al Patronato de la Fundación), 34 son mujeres y 6 son hombres (Un responsable de mantenimiento, infraestructura y compras, dos informáticos, dos conductores de las áreas de influencia de Málaga y Murcia y el Psicólogo de Salamanca)

Por lo tanto, por porcentaje, la división sería la siguiente:

	% MUJERES	% HOMBRES
Patronato	100%	0%
Órganos de dirección	83,33%	16,67%
Órganos intermedios	66,67 %	33,33 %
Resto de plantilla	85.71%	14.29 %
TOTAL (empleados)	85 %	14 %

Esta distribución que posee la Fundación AFIM en el año 2023, con mayoría notable de personal femenino como ya se ha anunciado, es la estructura que se suele mantener en el tiempo, y que según ha demostrado nuestra historia como Fundación hace que su funcionamiento sea positivo y se logren antes y mejor los objetivos anuales marcados.

Tal y como se puede comprobar la Fundación AFIM tiene en sus filas mujeres capacitadas y preparadas en todos los puestos, sectores y ámbitos necesarios para el desarrollo de su trabajo.

- En cuanto a datos cualitativos, se han recogido las inquietudes y buenas prácticas en materia de igualdad de la plantilla de Fundación AFIM.

Además, y como acciones concretas que se plasman en nuestro día a día, y desde el origen de la Fundación se han obtenido los siguientes resultados:

➤ **Conciliación:**

Se adaptan los turnos de trabajo a las necesidades específicas que supongan una mayor conciliación familiar.

El horario de trabajo de todo el personal de la Fundación AFIM, excepto en algunas áreas de influencia en momentos determinados, entra en el rango de 08:00 a 15:00 horas.

La fundación optó por tener este horario en la mayoría de los casos ya que todos los estudios de productividad y conciliación demuestran que es al que habría que tender para tener un tiempo de libre de calidad en el que se pueda conciliar la vida familiar con la laboral.

Las jornadas partidas, muchas veces innecesarias, solo amplían el tiempo que se está fuera del hogar, pero no la productividad. Sin embargo, teniendo solo jornada de mañana, por la tarde el tiempo se puede dedicar al uso y disfrute personal y familiar, permitiendo esto realizar otras actividades lúdicas, formativas o de ocio de manera conjunta o por separado.

Son muchas las variantes de horarios que entran además dentro del rango de 08:00 a 15:00, pues se busca que sean horarios que permitan realizar acciones como llevar a los hijos al colegio, o recogerlos, o incluso poder realizar una conciliación y corresponsabilidad con otras personas del hogar.

El ejemplo más palpable es el de las 9 teleoperadoras, las cuales tienen horarios que se han seleccionado en función de sus necesidades y de la producción, primando la primera.

Otro modo en que la fundación AFIM colabora para que sus trabajadores puedan conciliar la vida laboral con la familiar es a través del **teletrabajo** que se ha implementado en AFIM desde la época de la pandemia (año 2020).

Todos los trabajadores que pueden acogerse a esta modalidad porque no necesitan presencialidad en las oficinas para realizar su trabajo, pueden hacerlo.

Con esta modalidad de trabajo, tanto las mujeres como los hombres de la Fundación pueden elegir qué días trabajan desde casa y cuáles ir a trabajar a la oficina. La fundación AFIM facilita a sus trabajadores el desarrollo de su actividad laboral adaptándose a horarios que les permitan realizar actividades como ir a llevar o recoger a sus hijos al colegio, cuidar de personas mayores, estar presentes en el hogar en momentos clave como la hora del desayuno o la comida, etc.

El “**salario emocional**” es muy importante en la Fundación AFIM como se puede comprobar en las medidas tomadas para incrementar este.

Puestos como el de la responsable del sector financiero, las administrativas y la técnico de publicidad, también tienen opción de entrar después de las 08:00 o salir a las 14:00 o las 15:00 horas en función de las necesidades familiares.

➤ **Adaptación del centro a las necesidades:**

***DESPLAZAMIENTOS:**

En la Fundación AFIM somos conscientes de que el tiempo que se dedica al campo laboral, no es únicamente las horas de oficina, sino también el tiempo que se suma en desplazamientos. Por ello, nuestras oficinas están bien comunicadas para que los empleados dediquen el menor tiempo posible a desplazarse.



En la Sede Central de la Fundación de Madrid, en una ciudad donde las distancias siempre son importantes, las oficinas de la Fundación están muy bien comunicadas por medios de transporte público. Esta se encuentra a 600 metros de una estación de Cercanías y tiene autobuses con parada en la propia puerta.

En el resto de Las Áreas de Influencia, los locales tienen una localización céntrica, facilitando igualmente el uso de transporte público a quien lo desee, o aparcamiento si así fuese necesario.

***SERVICIOS:**

En la Fundación AFIM la distribución de las oficinas se realizó pensando en la igualdad de oportunidades de todos los miembros de la plantilla por lo que se cuidan detalles que el tiempo y la experiencia nos ha demostrado que son especialmente valorados por nuestras empleadas y empleados y que van desde la distribución de los puestos trabajo, hasta la decoración de la oficina.

Es más, recientemente la Fundación ha cambiado la ubicación de su Sede Central en Madrid y en la elección del nuevo local se ha tenido muy en cuenta la distribución de la oficina para fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de ningún tipo. Esta, está diseñada como una gran sala central en la que trabajan las televendedoras que está totalmente comunicada con todos los despachos de los distintos departamentos.

Los despachos, salvo cuando se están produciendo en ellos reuniones, están siempre abiertos para fomentar esa sensación de espacio único y puertas abiertas. Esta medida evita también el aislamiento de los distintos departamentos y favorece la comunicación entre los trabajadores además de otorgar a la oficina una sensación de grupo unido sin barreras en el que cada uno realiza su trabajo. Esta distribución fomenta el trabajo cooperativo y comunicativo. En esta nueva oficina el cuarto de baño es compartido. Las cabinas son individuales y la zona de lavabo y secamanos es común para todos. Siendo esta última medida muy bien acogida por todos los trabajadores.

Estos detalles hacen que el ambiente de trabajo sea mucho mejor y acogedor para el conjunto de la plantilla.

➤ **Acciones puntuales de sensibilización:**

La celebración del 08 de marzo. Todos los años se celebra el Día de la Mujer con la realización de distintas actividades en cada Área de Influencia como forma de sensibilizar y de celebrar este día.

Se pretende con ello poner en valor el trabajo de las mujeres ese día y todos los demás días del año y fomentar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En Fundación AFIM somos conscientes del valor añadido que supone el ser mujer en un equipo de trabajo.

➤ **Uso del lenguaje y el comportamiento:**

Aunque al ser mayoritariamente mujeres en la plantilla laboral de Fundación AFIM, el uso del lenguaje y del comportamiento entre hombres y mujeres es siempre de respeto y de fomento de la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad.

Se utiliza un lenguaje en el que se diferencia entre hombres y mujeres, y no se permite ni tolera un lenguaje que demuestre inferioridad, sarcasmo o que sea jocoso o irónico con respecto al otro, en especial con respecto a la mujer.



Esto se emplea a nivel interno y con el personal externo con el que se está en contacto (servicio de Correos, de mensajería, de limpieza, personas que se ponen en contacto telefónico con nuestra Fundación, etc.)

Asimismo, entre los voluntarios se pide este uso del lenguaje en igualdad, entre hombres y mujeres y a nivel general. No solo lo ponen en práctica, sino que por la sensibilidad propia que tienen los voluntarios hacia esta igualdad, piden al resto de personas que lo pongan también en práctica. De hecho, es una de las materias que se tratan en la formación inicial que se da a todos los voluntarios y voluntarias que comienzan su actividad con nuestra Fundación.

El poseer un Plan de Igualdad conlleva su difusión y explicación como añadido a los materiales de sensibilización que se les da en su formación como voluntarios.

➤ **Hombres y mujeres:**

Para Fundación AFIM es muy importante lograr el máximo grado de conciliación laboral y familiar en la mujer, pero también se fomenta la conciliación laboro-familiar en el hombre. Se fomenta que el hombre y la mujer sean coparticipes de las tareas del hogar y de la educación de sus hijos.

Todas estas acciones, que forman parte del día a día del personal de la Fundación AFIM y el personal externo que está en contacto con ella, están constituidas como una norma no escrita pero vigente entre las mujeres y los hombres que trabajan de una u otra forma en la Fundación AFIM.

➤ **MEDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD. COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN AFIM:**

La Fundación AFIM, analizando las características de su personal, y siendo conscientes como se ha expuesto anteriormente de la necesidad de implantar una IGUALDAD real y efectiva en la Fundación, tiene los siguientes compromisos:

 **CONCILIACIÓN:**

- Velar en todo momento porque los horarios permitan conciliar vida familiar y profesional, adaptándolo según las necesidades reales de los empleados.
- Respetar y fomentar la maternidad y que las mujeres integrantes de la Fundación no se sientan discriminadas por ello, más allá de la normativa legal.
- Respetar los tiempos necesarios de acompañamiento y apoyo a familiares enfermos o dependientes.

 **LENGUAJE VERBAL Y NO VERBAL:**

- No permitir el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.
- Cuidar que en todo momento el respeto hacia el otro sea total, evitando gestos, comentarios o acciones que puedan suponer una ofensa o menosprecio.
- Realización del “Manual de buenas prácticas en materia de igualdad con personas con discapacidad de Fundación AFIM”.

 **SEXISMO Y ACOSO SEXUAL**

- Realización y difusión del Protocolo de actuación en caso de acoso entre todas las trabajadoras y trabajadores de Fundación AFIM.

- Velar por que exista dentro de la fundación un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo.

PROMOCIÓN INTERNA:

- Fomentar la promoción interna de las empleadas y empleados de la Fundación hacia puestos de más responsabilidad.
- Siempre que se cree la necesidad de un nuevo puesto o que se quede una vacante, se analizarán en primer lugar los perfiles de las mujeres y hombres que componen la plantilla de la Fundación y se primará la promoción interna de personal y la búsqueda de la tendencia a la paridad.

FORMACIÓN:

- Facilitar la formación, la adquisición de nuevas competencias y el desarrollo de la carrera profesional tanto de las mujeres como de los hombres trabajadores de la Fundación AFIM
- El sector del telemarketing, del cual Fundación AFIM posee un departamento, supone un canal de incorporación de mujeres al mundo laboral. Por ello, se va a tener en cuenta la formación complementaria y el reciclaje laboral y formativo de las mujeres mediante cursos online complementarios que facilite su ascenso interno en nuestra empresa, y su posible incorporación en otros sectores laborales.
- Formación en materia de igualdad: Refuerzo de la formación interna en materia de igualdad a toda la plantilla de Fundación AFIM.

PARIDAD:

- Fundación AFIM, por sus características particulares, no necesita una medida especial de fomento de la paridad, pero si se va a velar porque ésta sea representativa en todas las acciones externas en las que participe.
- Buscar la tendencia a la paridad entre nuestras voluntarias y voluntarios y monitoras y monitores de actividades en todas las áreas de influencia de Fundación AFIM.