



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

FUNDACIÓN AFIM.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÍNDICE	Pag.
Quiénes Somos	3
Por qué la elaboración e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres	5
Cualidades en materia de igualdad que posee la Fundación AFIM	7
Medidas en materia de igualdad. Compromiso de la Fundación AFIM	13



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

➤ QUIENES SOMOS

La Fundación AFIM -Ayuda, Formación e Integración 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 integrales 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 integración laboral. Esta formación será tanto presencial como online.
- Gestionar ante las **empresas** la colocación de estos nuevos profesionales, mediante la Bolsa de Empleo que posee la Fundación, entre otros.
- 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 revista de la Fundación AFIM y la difusión de materiales e informes realizados en esta materia.
- La formación a **colectivos** de parados de larga duración, parados de mayores de 45 años, jóvenes menores de 25 años, mujeres en busca del primer empleo, mujeres maltratadas 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 en diferentes provincias Españolas: Málaga, Santander, Salamanca, Valdepeñas, Murcia y Valencia) y su Centro Especial de Empleo en Málaga (Los Jabones de AFIM).

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

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, hemos podido llevar a cabo una acción que consideramos no solo interesante, sino importante para nuestra Fundación.

Aunque las entidades de menos de 250 trabajadores no tienen la obligación de llevar a cabo un Plan de Igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sí es necesario comenzar a trabajar ésta igualdad en pequeñas y medianas empresas, así como en entidades, de manera voluntaria, para lo cual entre otras medidas, se plantea, además de un apoyo técnico concreto, éstas convocatoria de subvenciones, a la que pertenece ésta justificación en su primera fase.

El Plan de Igualdad, 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*, 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”*, 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.

Con fecha 27 de abril de 2015 se hace pública en el BOE la Resolución de 17 de abril de 2015, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y media empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2015, en régimen de concurrencia competitiva. Fundación AFIM, que siempre ha estado interesada en la implantación de un Plan de Igualdad, aprovecha esta convocatoria para poner en marcha dicho Plan, con unas medidas que contribuyan a garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en nuestra Fundación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1 y 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en relación con el derecho a la igualdad y al mandato constitucional recogidos en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española, que de acuerdo con lo previsto en la disposición final primera, apartado primero de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, constituyen regulación de competencia exclusiva del Estado.

Las medidas de igualdad laboral entre mujeres y hombres se inscriben, con carácter específico, en el citado artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

En este proceso participativo han intervenido todos los sectores de la Fundación (patronato, órganos intermedios, delegaciones, etc.) y en todos los niveles orgánicos (dirección, intermedios y plantilla).

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.

La implantación del 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 supondrá poner las bases de las líneas a seguir en aquellos aspectos en los que Fundación AFIM está llevando a cabo buenas prácticas, y mejoras 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 (twitter, Facebook, blog “no somos avestruces” Y “Que viva la banda”), sino a través de publicaciones on line (página web: www.fundacionafim.org, y offline: nuestra revista, la cual publicamos cada cuatro meses).

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:

	% MUJERES	% HOMBRES
Patronato	33,34%	66,66%
Órganos de dirección	75%	25%
Órganos intermedios	100 %	0%
Resto de plantilla	94,11 %	5,89 %
TOTAL (empleados)	93,75 %	6,25 %

Esta distribución, con mayoría notable de personal femenino, que posee la Fundación AFIM en el año 2015, año en el que es aprobada la subvención, y % que mantenemos a día de hoy, 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.

- 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 entra en el rango de 08:00 a 15:00 horas, exceptuando un caso cuya jornada es de 14:00 a 20:00 (horario que en su caso optó a él para facilitar su conciliación).

En el rango mencionado en primer lugar, se optó por tener este horario, pues todos los estudios de productividad y conciliación demuestran que es el horario al que habría que tender, como forma de poder tener un tiempo libre de calidad y en cantidad. Las jornadas partidas solo amplían el tiempo que se está fuera del hogar, o no pudiéndolo dedicar al uso y disfrute personal y familiar y pudiendo desarrollar otras actividades formativas, lúdicas o de ocio.

Son muchas las variantes de horarios que entran además dentro del rango de 08:00 a 15:00, pues se busca que no sean horarios que no 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.

Para la Fundación AFIM el “salario emocional” es de gran importancia, consiguiéndolo con acciones como el de la jornada laboral.

➤ **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 Delegación de Madrid, en una ciudad donde las distancias siempre son importantes, nos encontramos a 100 metros de una estación de Cercanías, con autobuses en la puerta y aparcamiento para quien desee desplazarse en automóvil.

En el resto de Delegaciones, su localización es 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 hicieron pensando en que normalmente (porque así lo demuestran los análisis históricos de personal) iba a haber mayor número de mujeres que de hombres, por lo que siempre se da prioridad a servicios pensados en la mujer, como servicio de calefacción individual (la experiencia demuestra que en invierno siempre desean estar más cerca de las fuentes de calor, aunque la temperatura es uniforme en toda la oficina); los baños de señoras están al lado de los puestos de trabajo, mientras que el de caballeros están en una planta más abajo; se dispone de telefonía para uso de los empleados, para poder realizar llamadas personales cuando lo consideren necesario (especialmente cuando hay algún familiar enfermo o simplemente se desea contactar con alguien, se hace uso de este teléfono); se cuidan detalles que el tiempo y la experiencia nos ha demostrado que son especialmente valorados por nuestras trabajadoras, que van desde detalles como el tipo de caramelos, hasta la decoración o el tipo de plantas que hay en la oficina. Detalles que hacen del lugar de trabajo un espacio donde encontrarse con la mayor comodidad posible.

Estos pequeños 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, el día 8 de marzo, Día de la Mujer Trabajadora, como forma de sensibilizar y de celebrar este día, se regala a todas las mujeres trabajadoras de la Fundación AFIM una rosa.

Consideramos que es ésta una forma de seguir con las líneas de celebración de éste día y como forma de valorar el trabajo de las mujeres no solamente este día, sino todos los días del año, ya que 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, que sea jocoso o irónico 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 conllevará su difusión y explicación como añadido a los materiales de sensibilización que se les da en su formación como voluntarios.

➤ **Hombres y mujeres:**

Para nosotros es muy importante el papel conciliador de la mujer, pero también fomentamos entre nuestros trabajadores la importancia de la conciliación del hombre, por lo que siempre se va a tener en cuenta también su papel en este sector. Se va a fomentar que el hombre sea copartícipe de la educación de sus hijos y de la importancia de papel en la igualdad.

Consideramos en la Fundación AFIM que en la igualdad hombres y mujeres deben tener un papel activo, por ello desde el Patronato de la Fundación siempre se ha fomentado que ambos formen parte de estas acciones de una manera activa.

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, está constituida como una norma no escrita pero vigente entre las mujeres y los hombres que componen tanto el Patronato como la plantilla y los voluntarios de la Fundación

➤ 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 nuestra Fundación, tenemos los siguientes compromisos:

+ CONLICIACIÓN:

- 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.
- Realización y aceptación de la “Guía para la Conciliación de Fundación AFIM”

+ LENGUAJE VERBAL Y NO VERBAL:

- No se va a permitir el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio hacia la mujer.
- Se va a cuidar que en todo momento el respeto hacia el otro sea total. Se van a cuidar 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 del Protocolo de actuación en caso de acoso, conocido por todas las trabajadoras y trabajadores de Fundación AFIM.
- Velar para que exista dentro de la empresa un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo

PROMOCIÓN INTERNA:

- Fomentar la promoción interna de los empleados 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:

- Siendo conscientes de la importancia de la formación en todos los aspectos, y especialmente de la mujer, se van a dar las facilidades necesarias para que ésta se reciba cuando sea necesario.
- 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.



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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.
- Se va a buscar la tendencia a la paridad entre nuestros voluntarios, monitoras y monitores de actividades en las delegaciones de Fundación AFIM.