



ÚNETE A LA
DIVERSIDAD
INTELECTUAL

Memoria 2022





ÚNETE A LA
DIVERSIDAD
INTELLECTUAL

Memoria 2022



CARTA DEL PRESIDENTE

Francisco Recio

Un saludo cordial a las familias y personas asociadas.

Vais a leer, a lo largo de las páginas que siguen a este saludo inicial, una síntesis del trabajo desarrollado por nuestra Asociación a lo largo del año 2022. Veréis que toda la exposición gira en torno a lo realizado en el año, dentro del marco del IV Plan Estratégico vigente.

Quiero incidir nuevamente en la importancia de la planificación estratégica, como herramienta para dirigir y gestionar una asociación como la nuestra. Planificar es ordenar ideas y adelantarse al futuro mediante la realización de una serie de acciones, que nos permitan llegar a él, en las mejores condiciones previamente identificadas. La estrategia, exige tener en cuenta todos los factores que pueden incidir y por tanto afectar a la marcha futura de AFANIAS. Uniendo ambos términos obtenemos que, durante el año 2022, nuestra asociación ha trabajado sin improvisación, adelantándose al futuro, realizando unas acciones previstas y diseñadas, teniendo en cuenta los factores, unos actuales y otros previsibles, que pueden condicionar, en positivo y en negativo, nuestra Misión de conseguir la mayor calidad de vida y autonomía para nuestros familiares, y la mayor tranquilidad para las familias.

Este año que concluye hemos logrado avances, desconocidos anteriormente, en materia de inversiones, en revisión de nuestro modelo de intervención y apoyo en todas las áreas de servicio: educación, formación y empleo, inserción laboral, etc. Se ha logrado un avance cualitativo en la gestión de nuestro equipo profesional, en aspectos como la adecuación, formación, evaluación y promoción. Hemos seguido trabajando en dinamizar la vida asociativa y en motivar la implicación de socios y familias.

Las cifras económicas, deficitarias en este ejercicio, se han absorbido gracias a una prudente gestión de los excedentes de años anteriores, manteniendo no obstante las inversiones previstas y mejorando la tesorería. Seguimos trabajando coordinadamente, en todos nuestros centros y servicios, en la consecución de los tres irrenunciables, valorando su evolución y midiendo el impacto real en las personas que atendemos. Finalmente, las acciones de comunicación e incidencia social desarrolladas en 2022, consolidan la línea de crecimiento de años anteriores, tanto interna como externamente, con presencia en redes sociales y uso de las nuevas tecnologías.

Presentamos una memoria fruto del trabajo de un equipo profesional meritorio y ejemplar, que refleja un presente limpio y un horizonte no exento de nubes, algunas oscuras como la insuficiente financiación de las plazas públicas, en la que abundan los proyectos de futuro, y no tan futuro porque todos ellos ya se han iniciado en este año 2022, y seguirán consolidando objetivos en los próximos meses.

Termino despidiéndome de todos vosotros con la satisfacción del deber cumplido, con las manos virtualmente encallecidas por el trabajo realizado y con la tranquilidad de cerrar un año que hemos podido construir, entre todos, sobre las sólidas bases que hemos heredado de años anteriores.

Un abrazo,

**Francisco Recio,
Presidente**





www.afanias.org

1. Innovación y desarrollo organizativo

- 1.1. Medidas que tomamos para potenciar la transformación digital de la entidad.
- 1.2. Impulsar la Cooperación al Desarrollo.
- 1.3. Mejora de nuestras instalaciones.
- 1.4. Crecimiento de la línea empresarial.

2. Equipo profesional

- 2.1. Clarificar y definir los puestos de gestión: nuevo organigrama.
- 2.2. Modelo de formación y promover el trabajo colaborativo: Formación a directores en mejoras de competencias de gestión.

3. Provisión de apoyo a personas

- 3.1. Crear servicio de atención temprana, infantil y juvenil.
- 3.2. Nuevos modelos de vivienda y contenidos generados.
- 3.3. Nuevas Oportunidades de Inclusión.
- 3.4. Desarrollar sistema de itinerarios vitales.

4. Espacio Asociativo

- 4.1. Más participación de las personas con discapacidad: nueva web del socio.
- 4.2. Más respuesta a familias.

5. Económicofinanciero

- 5.1. Datos económicos.
- 5.2. Mayor eficacia y agilidad en la gestión.
- 5.3. Diversificación de ingresos.
- 5.4. Alianzas y agradecimientos a colaboradores.

6. Sensibilización con ciudadanía e incidencia

- 6.1. Mejor comunicación interna: nuevas tecnologías, WhatsApp.
- 6.2. Más incidencia e influencia social.
- 6.3. Intervenciones en grandes medios.

I. Innovación y desarrollo organizativo

1.1. Medidas que tomamos para potenciar la transformación digital de la entidad

Hacer que la tecnología maximice nuestro impacto social. Con este propósito, en AFANIAS nos ponemos en marcha para ver que la digitalización de los procesos nos ayude a mejorar la eficiencia, la productividad y la satisfacción de las personas a las que damos apoyo. Con este objetivo en mente, nos ponemos manos a la obra durante este año, para abordar 3 acciones principales:



1. Nuevo software y hardware: A nivel de hardware este año adquirimos nuevos ordenadores que nos dan un soporte adecuado para la implantación de software. Instalamos Microsoft 365 como plataforma de trabajo de la entidad y abordamos la implantación del ERP, Microsoft Dynamics y el CRM HubSpot.



2. Sin cambio cultural, no hay cambio digital: Tenemos claro que un cambio digital exitoso no es posible solo con ordenadores o programas nuevos. Además, resulta fundamental cambiar la cultura de la entidad y formar a las personas en cómo utilizar de forma eficiente las nuevas herramientas. Por ello, este año invertimos en la capacitación de 90 personas para que puedan utilizar las nuevas tecnologías en las siguientes disciplinas: entorno office 365, seguridad informática y herramientas colaborativas.



3. Implementamos una estrategia de seguridad cibernética: asegurando la protección de los datos de la organización y sus clientes mediante la implementación de medidas de seguridad cibernética. Contratamos a la empresa Jaymon para la implantación de un plan de seguridad cibernética.

Iniciativas y proyectos

a) Equipo de Transformación Digital:

Conformamos un grupo con representantes de distintas áreas de la asociación que planifican las distintas fases de desarrollo, como la implementación del 365 que ya forma parte del día a día de la asociación.

b) Proyecto ESADE:

Durante 6 meses la reconocida Escuela de Negocios ESADE nos acompaña en nuestro plan de transformación digital con el objetivo de mejorar los procesos internos de la organización. Un periodo de profundo análisis que nos permitió mejorar en rentabilidad, flexibilidad y mitigación de riesgos.

esadealumni



c) **Proyecto de Talento Solidario:** Con este programa conseguimos perfeccionar el plan de transformación digital, mejorando la imagen de la entidad y agilizando procesos internos.



1.2. Cooperación al desarrollo:

Comenzamos a cooperar con la ONG mirando por África para mejorar la situación de las PCDI en Camerún.

El valor de la solidaridad, fundamental para AFANIAS, hace que no sólo luchemos por mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual en nuestra comunidad y en nuestro país, sino también a nivel global. Por ello, uno de los objetivos de nuestro Plan Estratégico es el de promover la colaboración entre diferentes países y organizaciones para apoyar el desarrollo económico, social y humano de los países menos desarrollados. En aras de cumplir con esta colaboración y en concordancia con nuestra misión, nuestro objetivo es mejorar la calidad de vida de la población con discapacidad intelectual y sus familias, localizadas en estos países. En esta línea de acción, realizamos varias acciones de cooperación internacional.



a) Cooperación en África.

La situación de las personas con discapacidad intelectual en Camerún y en la República Democrática del Congo es bastante compleja y presenta múltiples desafíos. La discriminación y la estigmatización son comunes y a menudo se les niega el acceso a la educación y al empleo, así como son excluidas de la vida social y comunitaria. Recibimos la visita de los embajadores de Camerún y el Congo en nuestro Colegio de Educación Especial Estudio 3, con el objetivo de crear nuevas relaciones que fructifican en una campaña a favor de la cooperación internacional.



b) Cooperación con Perú.

Las personas con discapacidad intelectual en Perú se enfrentan a barreras en el acceso a la educación, el empleo y otros servicios básicos, así como a la estigmatización y discriminación en la sociedad. Nos visita el gobernador regional de Piura, Perú, a nuestro colegio de educación especial Nuestra Señora de Las Victorias. Firmamos con ellos un convenio de colaboración y tenemos la oportunidad de compartir intereses y sensibilidades en común.



1.3. Mejora de nuestras instalaciones

Inauguración del nuevo cole ESTUDIO 3

Nuestro cole Estudio 3 vive un año de transformación con la apertura de su nuevo centro, más moderno, cercano y actual. Este es el resultado de un proceso enormemente participativo con toda la comunidad, familias, alumnos y profesionales. Un proyecto del que todos han formado parte desde sus inicios hasta el día de apertura, en el que recibimos a instituciones públicas, familias y a toda la comunidad de AFANIAS para celebrar juntos la inauguración del nuevo espacio dotado de instalaciones más modernas y enfocadas en la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.





ESTUDIO 3 EN CIFRAS

1 unidad

Educación Infantil, de 3 a 6 años.

12 unidades

Enseñanza Básica Obligatoria (EBO). De 6 a 16 años.

3 unidades

Programas de Transición a la Vida Adulta (PTVA). De 17 a 21 años.

1 unidad

Programa Profesional de Comercio. De 17 a 21 años.

6 Beneficios de mejorar nuestras instalaciones educativas

1. Mejora del ambiente de aprendizaje.

Las instalaciones mejoradas crean un ambiente más cómodo y acogedor para los estudiantes, lo que puede mejorar su capacidad de aprendizaje y rendimiento académico.



2. Mayor motivación y compromiso.

Un centro educativo con instalaciones actualizadas y modernas motiva a los estudiantes y docentes a estar más comprometidos y a tener una mayor participación en el aprendizaje y las actividades escolares.



3. Atracción de estudiantes.

Una institución educativa moderna y atractiva puede ser un factor decisivo para atraer a nuevos estudiantes y retener a los actuales, lo que puede tener un impacto positivo en la matrícula y en el presupuesto escolar.





4. Mejora de la seguridad.

Las instalaciones mejoradas pueden incluir medidas de seguridad mejoradas, como sistemas de alarma contra incendios y equipos de primeros auxilios, lo que puede hacer que los estudiantes y el personal se sientan más seguros y protegidos.



5. Mayor eficiencia y sostenibilidad.

La renovación de las instalaciones incluye mejoras en la eficiencia energética, lo que supone ahorros a largo plazo en costos de energía y una menor huella de carbono.



6. Entrada de nuevos socios.

El impulso de los colegios nos permite incrementar nuestra base social, nuevas familias que se incorporan a la asociación desde las edades más tempranas.



1.4. Crecimiento de la línea empresarial

Nuestras empresas sociales aúnan lo mejor de los dos mundos, el empresarial y el social. Por un lado, nuestras empresas **Jardiser, Gráficas y Manipulados** prestan servicios de jardinería, limpieza, imprenta y manipulados a clientes de primer nivel: nos encargamos por ejemplo de **labores de limpieza en el aeropuerto de Barajas o del mantenimiento de una parte de los Jardines del Museo Nacional de El Prado o de imprimir la papelería para Save The Children, Caser o Médicos del Mundo**. Los servicios que ofrecemos tienen certificados de calidad, seguridad y salud laboral, que aseguran nuestras áreas de calidad y prevención de riesgos laborales.

Nuestras empresas sociales no tienen ánimo de lucro, tienen en mente dos objetivos fundamentales: por un lado, la satisfacción del cliente, ofrecer un buen servicio de forma mantenida generando una relación de cercanía y satisfacción con nuestros clientes. Por otro lado, nuestro carácter social: nos centramos en dar la oportunidad a profesionales con discapacidad intelectual para demostrar su valía y su trabajo. Este empleo, abre las puertas a la inclusión en la sociedad de los casi 300 profesionales que forman parte de la plantilla AFANIAS.

AFANIAS GRÁFICAS.

Contratación Pública Socialmente responsable. Firmamos un contrato de 3 años con el Ayuntamiento de Alcorcón para hacernos cargo del servicio de imprenta municipal.



FERIA DE EMPLEO.

Con el objetivo de crecer en incidencia y comunicación externa, participamos en esta jornada para mostrar nuestro trabajo y crear oportunidades de empleo para las personas con discapacidad intelectual.



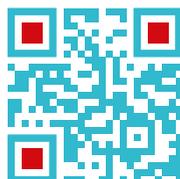
CRECIENDO CON AEMED.

Reivindicamos una contratación pública socialmente responsable.

AFANIAS Graficas y la patronal AEMED de la que AFANIAS forma parte participan en una importante jornada con el Ayuntamiento de Madrid donde se quiere visibilizar la importancia de la reserva de contratos para personas con discapacidad intelectual en centros especiales de empleo o personas en riesgo de exclusión en empresas de inserción social.



Conoce AEMED:



2. Equipo Profesional

2.1. Clarificamos y definimos los puestos de gestión

Crear oportunidades de crecimiento personal y profesional.

A lo largo de este año 2022 se han realizado iniciativas para desarrollar la base para los futuros procesos de trabajo en el área de Recursos Humanos.

Se ha trabajado sobre los **valores de AFANIAS** e identificado las competencias transversales o básicas que todo profesional, por el hecho de ser de AFANIAS, debe desempeñar.

Estas competencias son:



- **Trabajo en equipo.** Colaborar y cooperar con otras personas (interna y externamente) para lograr objetivos comunes que contribuyan al cumplimiento de la misión, priorizándolos frente a los intereses propios, en caso necesario. Implica mantener unas relaciones interpersonales saludables, respetuosas, efectivas y colaborativas.



- **Orientación al Cliente.** Mostrar sensibilidad tanto por las necesidades de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, como por otros grupos de interés con los que interactuamos, desde el respeto, trabajando para conocer y satisfacer las expectativas de los clientes internos con la habilidad e iniciativa necesarias.



- **Orientación a la calidad.** Capacidad para llevar a cabo las funciones y procedimientos inherentes al puesto de trabajo, con conocimiento y responsabilidad, de acuerdo con los estándares y objetivos establecidos en la organización. Implica la búsqueda permanente de la excelencia y autoexigencia mediante la autoevaluación y mejora continua.



- **Innovación.** Mostrar actitud proactiva e interés constante por identificar áreas de mejora y proponer soluciones sin instrucciones previas, contribuyendo a optimizar el trabajo propio y de otros ámbitos de la organización.

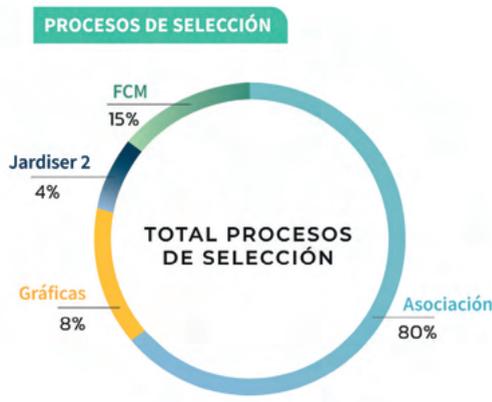


- **Superación.** Capacidad para adaptarse a las dificultades y/o retos que suponen las situaciones nuevas y cambiantes, adecuándose de una manera ágil y flexible a las mismas, entendiéndolas como una oportunidad de mejora. Implica poder cambiar las prioridades en función de la situación, si esto fuera necesario.

Estas competencias serán los pilares para los procesos de gestión de personas y, entre ellos, los procesos para la captación, selección e incorporación a AFANIAS de nuevos profesionales y para la formación de todos y todas los que formamos parte de ella.

Dentro del Área de desarrollo de recursos, en lo que respecta a selección de personal, durante el 2022 se pusieron en marcha un total de 100 procesos de selección entre todas las categorías profesionales y con independencia del carácter temporal o indefinido de la vacante.

La distribución de los **Procesos de Selección** por Entidad es la siguiente:



Formación de personal

En materia de formación se invirtió en formación, entre todas las entidades, las siguientes cantidades:



Este año continuamos el **impulso de transformación y modernización de la organización**. Para ello, trabajamos para definir y clarificar los puestos de gestión porque consideramos que tiene 5 ventajas principales:

GOBIERNO JUNTA DIRECTIVA

AFANIAS

Presidente: Francisco Recio
VicePresidenta: Elena Illera
Tesorero: César Jiménez
Secretario: Carlos Fernández Pascual
Vocal: Hortensia García
Vocal: Antonio Castellano
Vocal: Rocío Fonseca

DELEGADOS por sectores de actividad



Residencias, Pisos Tutelados y Vida Independiente: Antonio Castellano



Educación: Hortensia García



Empresarial: César Jiménez



Centros Ocupaciones (CÓFOIL) y Formación y Empleo: Elena Illera

DELEGADOS por sectores funcionales

Económico-financiera: César Jiménez
Usuarios: Hortensia García
Técnica, calidad e innovación: Antonio Castellano
Comunicación, Campañas y Captación: Elena Illera
Ocio y Cultura: Hortensia García
Igualdad: Elena Illera
Infraestructuras: Francisco Recio
Asuntos jurídicos: Carlos Fernández

DELEGADOS para las relaciones con órganos de control

Relación con el Consejo Social y Ético: César Jiménez
Relaciones con el Consejo Económico: César Jiménez
Relaciones con el Defensor del Usuario y sus Familias: Rocío Fonseca

¿CÓMO NOS ORGANIZAMOS?

Te presentamos el nuevo organigrama de la entidad, que publicamos en el portal de transparencia. Una distribución clara y transparente de las distintas áreas y puestos, en los que también podrás conocer todos los órganos y las personas responsables en los diferentes niveles que responde a nuestra política de buen gobierno.



FORMACIÓN DE PERSONAL

En materia de formación se impartieron para toda las Entidades:



Cerca de 3.000 h.



429 asistentes

VALORES Y COMPETENCIAS DE AFANIAS.

De forma conjunta con 39 profesionales, seleccionados como muestra representativa de todos los centros/servicios de AFANIAS, se realiza esta dinámica para revisión y desarrollo de las competencias básicas de los profesionales.



2.2. Modelo de formación y promover el trabajo colaborativo.

Formación a directores en mejoras de competencias de gestión

La formación de directores en **la mejora de competencias de gestión es fundamental para garantizar el éxito de una organización**. Los directores juegan un papel clave en el liderazgo y la toma de decisiones de una organización y su capacidad para mejorar sus habilidades de gestión puede tener un impacto significativo en la eficacia y eficiencia de la organización.

Los programas de formación en gestión pueden ofrecer una amplia gama de habilidades de gestión, desde la planificación y organización hasta la toma de decisiones y la gestión del cambio. Gracias a estas formaciones logramos identificar y definir las competencias del perfil directivo de AFANIAS:



- **Visión Integral.** Entender de manera general la acción en favor de las personas con discapacidad intelectual, promoviendo el conocimiento de AFANIAS y del mundo de la discapacidad intelectual, así como generando vínculos entre objetivos y servicios, tanto interna como externamente.



- **Confianza.** Generar seguridad en los miembros de los diferentes grupos de interés, a partir del rigor de su trabajo y de la creencia en las posibilidades tanto suyas como de las personas o equipos con los que interacciona.



- **Agilidad.** Dar respuesta y asumir la toma de decisiones de manera operativa, analizando los datos, simplificando los procesos y priorizando las soluciones.



- **Gestión de recursos.** Capacidad para identificar las necesidades, programar, organizar, y controlar los recursos asignados a una determinada área de gestión, para alcanzar los objetivos con una visión global de la organización.



- **Inteligencia emocional.** Capacidad para reconocer y tomar en consideración los sentimientos y emociones de las personas con las que se trabaja para alcanzar los objetivos, adaptándolos al entorno con una colaboración y comunicación efectiva.

MEJORA DE LA GESTIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA DEL EQUIPO DIRECTIVO.

Nos paramos a pensar dónde estamos con The Learning Lab. Analizamos la situación actual y **estudiamos cómo transformar el liderazgo de AFANIAS** e impulsar una organización más ágil en la gestión y más eficaz en el cumplimiento de objetivos.



3. Provisión de apoyo a personas

3.1. Creamos servicio de atención temprana, infantil y juvenil

Nuestro nuevo Servicio de Atención Temprana, infantil y juvenil hasta los 18 años es un programa de intervención y apoyo destinado a niños y niñas con discapacidades intelectuales y/o del desarrollo. Ofrecemos un **servicio orientado a los menores y sus familias a través de la prevención, detección e intervención de cualquier alteración en su desarrollo, dificultad de aprendizaje, emocional o de conducta.** El objetivo principal de este servicio es ofrecer una atención temprana e integral que aborde las necesidades individuales de cada niño y niña, así como las necesidades de su familia, a fin de maximizar su desarrollo y bienestar. Se trata de un centro abierto a la comunidad y a toda la familia AFANIAS, innovador e inclusivo.

La atención que ofrecemos, siempre que sea posible, se ofrece en los entornos naturales de la familia, considerando no solo al niño o niña sino también su círculo de convivencia. Es importante para crear en el niño una autoestima sana, estimular su desarrollo y dotarle de herramientas eficaces para convertirse en adulto.



NUEVA WEB DE ATENCIÓN TEMPRANA.

Para dar a conocer el nuevo servicio de atención temprana y tratamientos especializados, creamos una web dinámica, alojada en el dominio de AFANIAS, que detalla el servicio y sus principales características, haciendo hincapié en los beneficios que tiene para los niños.



Inauguramos el nuevo Servicio de Atención Temprana y Tratamientos especializados, cosechando una gran acogida y realizando visitas personalizadas a las instalaciones del nuevo centro.



3.2. Nuevos modelos de vivienda

AFANIAS es una organización con casi seis décadas de experiencia y desde sus orígenes ha ofrecido la posibilidad de recursos de vivienda para personas con discapacidad intelectual. El área de vivienda de AFANIAS lleva años trabajando por la desinstitucionalización y la prevención de la institucionalización con un enfoque comunitario.

En aras con este proceso, creamos viviendas en comunidad para que las personas con discapacidad intelectual puedan llevar a cabo el tránsito de sus domicilios de origen, ya sean residencias u otros, a estas viviendas que se encuentran en barrios y en comunidades donde vivimos todos. **Las personas con discapacidad intelectual tienen derecho a una vivienda digna para llevar a cabo su plan de vida personal, con los apoyos adecuados.**

Este modelo de vivienda de AFANIAS que **favorece la creación de recursos de vivienda en comunidad**, donde las vidas de las personas con discapacidad se desarrollen como las vidas de cualquier persona, se ve reflejado en proyectos que verán la luz próximamente, como la desinstitucionalización de la residencia AFANIAS Canillejas, que proporcionará a las personas con discapacidad la posibilidad de transitar a viviendas en entorno tanto rural como urbano. También estamos trabajando en un nuevo recurso de vivienda en Fuentelencina, Guadalupe, que comprendería dos viviendas en comunidad.

DESINSTITUCIONALIZACIÓN.

Por el Día Internacional de la discapacidad intelectual AFANIAS presenta su campaña **yo soy de barrio**, en la que reivindicamos un nuevo modelo que haga realidad el deseo de las personas con discapacidad intelectual que quieren vivir de forma independiente, libres, a su aire...



“MI CASA”: VIVIR DÓNDE Y CÓMO QUIERA

En el municipio de Pozuelo, el área de vivienda de AFANIAS gestiona este proyecto, financiado por los fondos Next Generation EU, de la mano de Plena inclusión y el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Esta iniciativa ayuda a las personas con discapacidad intelectual a **“vivir dónde quieran, con quién quieran y cómo quieran vivir”**.



DERECHO A VIVIR COMO QUIERO VIVIR

Este proyecto, cuya temporalidad es de tres años, ha permitido que AFANIAS en este año 2022, ponga en marcha dos viviendas, para cuatro personas cada una, que entran a vivir al piso en los primeros meses del 2023. El planteamiento de este recurso es que estas 8 personas, procedentes del recurso residencial de AFANIAS Pozuelo, lleven a cabo su proyecto de vida según sus deseos e intereses y haciendo uso de los recursos comunitarios. Además, desarrollan los apoyos naturales en la comunidad, generando alianzas en el propio barrio.



LA CASA DE PETER.

Desde esta forma de entender los apoyos para favorecer vidas en comunidad, AFANIAS reforma una vivienda que recibió como donación de un socio, con la colaboración de las entidades Fundación GMP, Carrefour y CESCE, para poder ofrecer dentro del servicio de vida independiente de AFANIAS, un recurso orientado a mujeres o familias de madres con menores a su cargo.



3.3. Nuevas oportunidades de inclusión

Este año impulsamos un área de nueva creación bautizada como **“Nuevas oportunidades de Inclusión”**. Esta dirección engloba 11 centros y servicios de la asociación. Todos ellos tienen en común la búsqueda de oportunidades significativas para cada persona. Promocionando las actividades y programas en comunidad que permitan a las personas con discapacidad el disfrute y ejercicio de su rol de ciudadanos.

ESPACIO ABIERTO.

En Espacio Abierto damos apoyo a personas con necesidades de apoyo limitado e intermitente, mayores de 45 años y que han finalizado la vida laboral. Desplegamos **3 programas** orientados a la participación en la comunidad, la estimulación cognitiva y el desarrollo personal. En el 2022 damos un salto cualitativo en la implicación de las personas en las entidades de la comunidad en la que participan, realizando actividades de voluntariado, colaboración con proyectos solidarios o participación en **3 radios comunitarias**. Además, 14 participantes crean un nuevo grupo musical “Apuestos Opuestos”, que realiza **3 conciertos** en colaboración con entidades sociales.



SERVICIO DE ACCESIBILIDAD E INCLUSIÓN.

Es el área encargada de proporcionar apoyos y adaptaciones para garantizar que los entornos, productos y servicios sean accesibles y comprensibles para las personas con discapacidad intelectual. El objetivo es eliminar las barreras y facilitar la participación plena de las personas con discapacidad. Durante el 2022 se expande a 3 comunidades autónomas, amplía actuaciones a 10 Escuelas de Adultos de la Comunidad de Madrid y genera nuevas alianzas con entidades públicas y privadas. Todo un hito para el área.



Servicio de Accesibilidad e Inclusión:



Personas Atendidas

442



Personas Formadas

178



Personas que han Accedido a un empleo

131

Trabajadores de las UDC.

Un hito innovador del servicio que favorece la inclusión en la comunidad es el nuevo Proyecto de Unidades Distritales de Colaboración de Chamberí (UDC). En coordinación con el Distrito de Chamberí, los participantes llevan a cabo diferentes actuaciones de colaboración, concienciación y embellecimiento del espacio urbano ajustándose a las necesidades y sugerencias del barrio. Proyecto subvencionado por el Área Delegada de Coordinación Territorial dependiente del Área de Gobierno de Vicealcaldía.



LAS CIFRAS DE LOS COFOIL

En los **COFOIL de AFANIAS** (centros ocupacionales de formación, oportunidades e inserción laboral) se siguen aumentando las oportunidades de inclusión y participación comunitaria de las personas.

En los **5 centros** se atendieron a:

306

personas.



85

perteneían al **área de Inserción laboral.**

28

y 28 accedieron al **empleo.**

FORMANDO A LOS MÁS JOVENES: IKIGAI

Se trata de un proyecto dirigido a la población más joven de nuestros centros que desean continuar con su formación, con presencia en la comunidad. Con los apoyos necesarios facilitamos el desarrollo de su itinerario individualizado, su crecimiento personal y su conquista de autonomía.



EL OCIO, FUENTE DE BIENESTAR

El objetivo del servicio de ocio es facilitar que las personas con discapacidad intelectual vivan experiencias gratificantes que contribuyan a la mejora de su calidad de vida, fomentando y favoreciendo su desarrollo personal, bienestar emocional, inclusión social, relaciones personales, autodeterminación y derechos.



EL SERVICIO DE OCIO EN CIFRAS.



- Durante el año 2022 se ha tomado contacto con más de 20 entidades sociales, generando redes de trabajo que han aportado sentido, coherencia y dotado de valor a la capacidad voluntaria de las personas con discapacidad intelectual



- El servicio de ocio ha realizado 57 viajes (760 plazas) a lo largo del año, duplicando las cifras del año pasado y ofreciendo la posibilidad de viajar a cualquier persona con discapacidad intelectual, independientemente de sus necesidades de apoyo.



- Ponemos en marcha el servicio de ocio para menores de 16 años. Los campamentos urbanos nos ayudaron a difundir nuestra metodología de trabajo, generando confianza entre las familias de los más pequeños

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA.

En el Servicio de Ocio preparan a personas con discapacidad intelectual como voluntarios en entidades de acción social de la Comunidad de Madrid. Proyecto subvencionado por Fundación Montemadrid y CaixaBank, que da la oportunidad a las personas con discapacidad de participar en su entorno de manera activa y comprometida. Voluntarios con discapacidad que han ayudado a personas mayores, en despensas solidarias, acompañado a personas con movilidad reducida y realizado actividades educativas con menores en riesgo de exclusión social, entre otras acciones.



MUJER.

El Área de Mujer de AFANIAS busca **atender las situaciones en las que las mujeres con discapacidad intelectual sufren múltiple discriminación**, especialmente por ser mujeres, por tener discapacidad y en la mayoría de los casos por tener escasos recursos económicos. Uno de los pilares en los que se pone el foco es la sensibilización, visibilización e información, con el objetivo de facilitar el acceso a las mujeres con discapacidad intelectual a información adaptada a sus necesidades y dar a conocer su realidad a la sociedad.

Entre otras acciones ponen en marcha una oficina de atención a mujeres con discapacidad, prestando apoyo en el centro Juvenil Chamberí para la búsqueda de empleo o en la mejora del mismo, el apoyo en la gestión documental y en la búsqueda de recursos y la derivación a entidades o recursos públicos especializados.

POR LA MUJER CON DISCAPACIDAD.

Tal como dicta la Convención Internacional de derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas, las mujeres con discapacidad tienen el derecho de formar una familia. Sin embargo, la realidad del colectivo es otra. La revista Marie Claire cuenta en este número la historia de **varias madres con discapacidad** que viven esta situación, algunas de ellas forman parte del área de mujer de AFANIAS.



3.4. Itinerarios vitales

Un itinerario vital es un plan de vida que se desarrolla con una persona con discapacidad intelectual para guiar su camino hacia una vida plena e independiente. **El itinerario vital es un proceso de planificación centrado en la persona, que se basa en las necesidades y deseos individuales, así como en sus habilidades y metas.**

En línea con el Plan Estratégico se trabaja en la transformación de los centros de AFANIAS en servicios y recursos de oportunidades orientados al modelo de apoyos. Bajo esta premisa, se mejora el procedimiento de cómo realizar los Planes Individuales de las personas con discapacidad. Redactamos una guía de orientaciones para motivar los proyectos, programas y acciones para que estén centrados en las personas, concretamente en sus deseos, intereses y necesidades. Además se han implementado Buenas Prácticas de apoyo a los **trabajadores con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo.**

Se trata de un proceso colaborativo que involucra a la persona con discapacidad intelectual, a su familia y a los profesionales que trabajan con ella, y que tiene como objetivo mejorar su calidad de vida y promover su inclusión y participación activa en la sociedad.

BUENAS PRÁCTICAS.

El Servicio de Recursos Humanos de AFANIAS realiza esta formación dirigida a profesionales de los centros especiales de empleo con el objetivo de mejorar las competencias de la unidad de apoyo y del área psicosocial. La formación la dirigió Marta Romero, profesional del sector y ex directora de un centro especial de empleo.



PROGRAMAS FORMATIVOS.

Por otro lado, en el objetivo Mejorar la oferta en educación, formación y empleo, se han puesto en marcha 2 programas formativos en los colegios, por un lado, Auxiliar Administrativo y por otro, Servicios Comerciales, en el que participan alumnos del colegio Nuestra Señora de las Victorias y Estudio 3.



4. Espacio Asociativo

4.1. Más participación de las personas con discapacidad



En AFANIAS trabajamos por y para las personas con discapacidad intelectual, por ello desarrollamos la plena y efectiva participación de las personas con discapacidad intelectual en la asociación como nuestra seña de identidad. Trabajamos varias líneas de acción para poder desarrollar y consolidar la participación de usuarios y alumnos:



1. Consolidamos el apoyo. Apoyamos profesionalmente a los grupos de la asociación formados por personas con discapacidad intelectual, como el de Representantes y el de Autogestores.



2. Sensibilización y Difusión. Una de las claves para mejorar en calidad representativa es la comunicación y difusión. Creamos una campaña durante el 2022 para dar visibilidad a los representantes de usuarios, que llevan más de 10 años cumpliendo con el compromiso de llevar la voz de los usuarios con discapacidad intelectual a sus compañeros.



3. Accesibilidad a la información. Con el objetivo de hacer más accesible el contenido se adapta a lectura fácil la documentación más relevante de la asociación.



DATOS PARTICIPACIÓN.



a) DECÁLOGO PARA REALIZAR REUNIONES EFECTIVAS. Los representantes crean esta herramienta para potenciar la participación efectiva de las personas en las reuniones. Ya se ha difundido en 7 consejos rectores.



b) ACCESIBILIDAD A LA INFORMACIÓN. Se adapta a lectura fácil el Código Ético de AFANIAS, el Plan de Igualdad y el Decálogo de Participación.



c) CRECIENDO EN REPRESENTACIÓN. Se incorporan representantes de 2 centros nuevos, del cole Estudio 3 y del Servicio de Formación y Empleo. En 2023 se estima la participación de 9 centros.

4.2. Más respuestas a las familias

La misión de AFANIAS es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias. Trabajamos 4 puntos clave para fidelizar a las familias y promover nuestra actividad de cara a los socios y no socios. El Consejo Social y ético tiene un papel activo para ofrecer aportaciones en el área de familias.



1. Nuevo Espacio Virtual. Diseñamos un nuevo espacio virtual para facilitar el acceso a información relevante para socios y familias de AFANIAS, para que puedan encontrar los recursos de forma ágil y accesible, habilitando para ellos nuevos espacios de participación. Este espacio contará además con un área dirigido a los 'no socios', para que familiares y/o personas interesadas en nuestra actividad puedan conocer mejor la asociación y hacerse socios si lo desean.



2. Dinamización Asociativa. Con el objetivo de potenciar y acompañar a los consejos rectores en su papel clave de dinamizar a los socios y familias de los respectivos centros, el Equipo de Dinamización Asociativa elaboró el documento "Guía abierta de la participación AFANIAS" y lo presentó en cada uno de los consejos rectores para la reactivación de espacios de encuentro e implicación de los socios.



3. Mejora de la Comunicación Interna. Varios centros y servicios realizaron jornadas de puertas abiertas, abiertas a la asistencia del conjunto de socios, con la finalidad de dar a conocer los servicios que promueve la asociación y dar oportunidades de acceso a los mismos.

DESCUBRE AFANIAS

Terminamos la segunda edición de este programa formativo de AFANIAS específico para las familias.



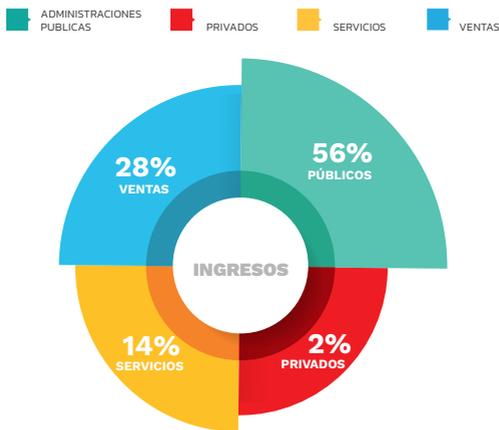
GRUPO DE HERMANOS:

“HERMANOS PARA SIEMPRE”. El 5 de septiembre se celebra en muchos países el Día Mundial del Hermano para rendir homenaje a nuestros familiares más cercanos, con los cuales crecemos y hemos compartido techo y en algunos casos habitación, ropa y confidencias.

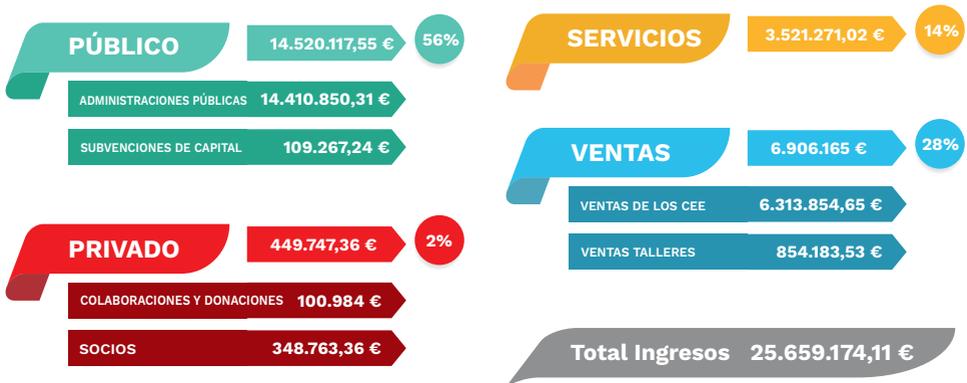


5. Económico Financiero

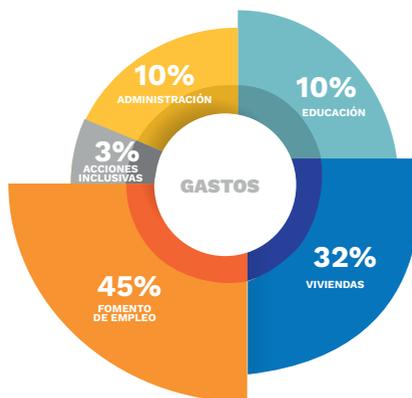
5.1. Datos económicos (Asociación AFANIAS + empresas sociales de AFANIAS)



INGRESOS



■ EDUCACIÓN
 ■ FOMENTO DE EMPLEO
 ■ ACCIONES INCLUSIVAS
 ■ ADMINISTRACIÓN
 ■ VIVIENDAS



GASTOS

FOMENTO DE EMPLEO

-11.598.491,82 € 45%

EMPRESAS SOCIALES	-8.031.237,05 €
CENTROS OCUPACIONALES	-2.776.160,65 €
ESPACIO ABIERTO	-132.526,06 €
FORMACIÓN Y EMPLEO	-658.568,07 €

EDUCACIÓN

2.515.289,72 € 10%

ATENCIÓN TEMPRANA	-9.798,28 €
C. ESTUDIO 3	-1.655.975,31 €
C. NTRA. SRA. LAS VICTORIAS	-849.516,21 €

ACCIONES INCLUSIVAS

-880.599,41 € 3%

ACCESIBILIDAD	-114.360,52 €
CULTURA	-79.791,06 €
MUJER	-23.508,16 €
OCIO	-662.939,67 €

ADMINISTRACIÓN

-2.493.886,40 € 10%

COMUNICACIÓN	-109.764,19 €
DT+CALIDAD+PROYECTOS	-178.913,86 €
SSCC	-2.205.208,35 €

VIVIENDAS

-8.132.534,89 € 32%

MI CASA	-57.193,70 €
RESCO CANILLEJAS	-959.152,21 €
RESCO POZUELO	-1.211.026,73 €
RESHOGAR CANILLEJAS	-1.392.786,18 €
RESHOGAR FACM	-2.155.455,14 €
RESHOGAR TORRELAGUNA	-1.385.302,58 €
SAVIA	-501.612,93 €
VIV MANOLITO TABERNE	-94.435,91 €
VIV POZUELO	-375.569,51 €

Total Gastos -25.620.802,24€

5.2. Mayor eficacia y agilidad en la gestión

Dirección Económico Financiera:

- Negociación conjunta de diversas compras del grupo, obteniendo numerosas sinergias, consiguiendo una importante reducción de costes en partidas importantes como seguros, suministros, mantenimientos, etc. En 2022 comienza el estudio de instalación de placas fotovoltaicas en los centros de mayor consumo.
- Mejora en los procedimientos del departamento desarrollados e implementados.
- Mejora de los cierres mensuales, aportando a los mismos mayor documentación de balance (conciliación bancaria, *intercompany*, contabilidades analíticas, etc).
- Mejorar sensiblemente el control en la gestión de cobro a clientes, aportación de informes de solvencia de nuevos clientes disminuyendo la posibilidad de posibles fallidos, así como carteras más depuradas y ágiles.
- Mejora en el control de los flujos de Tesorería.
 - Alta del procedimiento de entrega de tarjetas para mejora de la liquidez inmediata de los centros.
 - Centralización de pagos de todos los centros desde SS.CC.
 - Elaboración del Plan Económico Financiero a 4 años.
 - Mejora en el control y aplicación contable de subvenciones recibidas.

5.3. Diversificación de ingresos

En el Plan Estratégico 2018-2021 de AFANIAS, ante la necesidad de garantizar la estabilidad económica, se aprobó en el eje 4 Económico – Financiero la creación de un departamento de Alianzas Estratégicas y Captación de Fondos para conseguir una **diversificación de las fuentes de financiación y la incorporación de nuevos ingresos**.

Actualmente estamos ejecutando el Plan Estratégico 2022-2025 de este departamento, con el objetivo de **asegurar nuestra sostenibilidad con un modelo de financiación diversificado y como proyecto a medio-largo plazo**.

Para ello, trabajamos por un lado en **fomentar alianzas estratégicas con entidades y aumentar su apoyo a nuestros proyectos**, y por el otro queremos reforzar nuestra imagen para ser **reconocidos por las personas con discapacidad, sus familias, la sociedad y el mundo empresarial** como una asociación innovadora, estable, de calidad, comprometida, transparente, eficiente, eficaz y capaz de aportar valor, a la que merece la pena unirse y que merece la pena apoyar.

Esa actividad se hace más necesaria que nunca porque las asociaciones que dan apoyo a las personas con discapacidad intelectual estamos viviendo un momento de limitación de recursos en la que nuestra viabilidad está en entredicho.

Ante esta situación **las donaciones altruistas, las alianzas, las colaboraciones de distintas formas o testamentos solidarios a favor de AFANIAS, marcan la diferencia** y son fundamentales para poder dar respuesta a las necesidades de personas con discapacidad intelectual.

Si quieres formar parte de nuestra “familia” **no dudes en ponerte en contacto con nosotros**.

Puedes escribirnos a colaboraciones@afanias.org

5.4. Alianzas y agradecimientos a colaboradores

En AFANIAS nos planteamos diversos retos en nuestro día a día, y muchos de ellos no podrían salir adelante sin las donaciones o colaboraciones diversas de particulares, organizaciones públicas y organizaciones privadas.

Gracias a todos por ayudarnos a cumplir con nuestra misión de AFANIAS, y entre todos mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, dando respuesta al ciclo vital de estas.

Nuestro más sincero agradecimiento para:

Las organizaciones que nos han concedido subvenciones en 2022:



Las organizaciones privadas que nos han concedido donaciones o colaboraciones en 2022:



También queremos hacer extensivo nuestro agradecimiento a todas las organizaciones privadas que durante el 2022 han contratado a trabajadores con discapacidad intelectual a través de AFANIAS:



Y las que han cerrado prácticas con nosotros:



6. Sensibilización con ciudadanía e incidencia

6.1. Mejor comunicación interna: nuevas tecnologías, WhatsApp.

AFANIAS en la palma de tu mano: Para este año buscamos la generación de dos nuevos canales que nos permitan una comunicación más accesible y cercana.

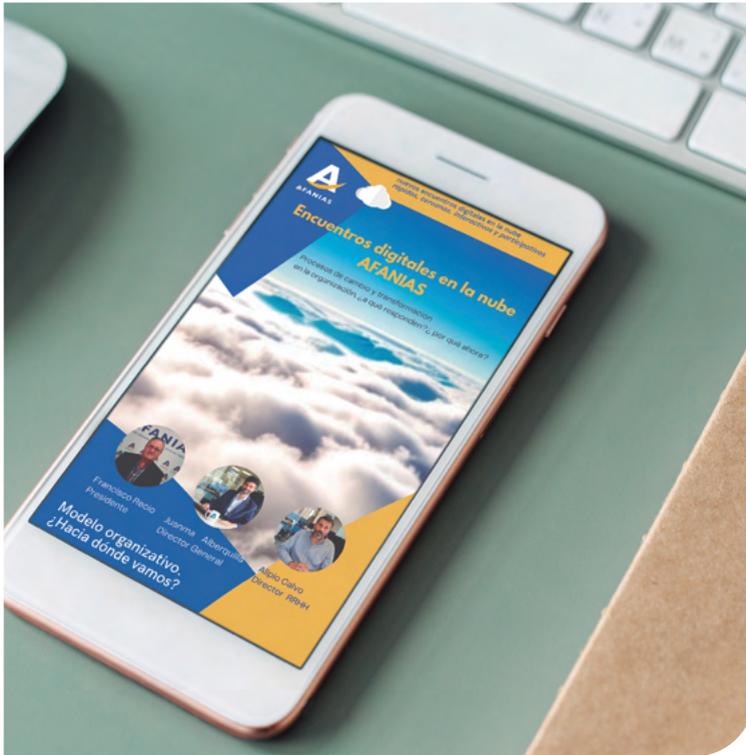
Por un lado, generamos el nuevo canal de **WhatsApp de AFANIAS**. A partir de ahora profesionales y socios que lo deseen, tienen la oportunidad de **recibir información de una manera inmediata**, en la palma de la mano.

Las ventajas de esta nueva apuesta comunicativa, es salvar un escollo, que impedía que algunas personas con poco acceso al correo electrónico puedan a partir de ahora estar al día de todas las actividades de impacto social que tenemos en AFANIAS. Este paso nos permite tener a la comunidad de AFANIAS conectada de una forma más ágil.



Nos vemos en las nubes: La segunda acción principal de mejora de comunicación interna es la creación de los nuevos seminarios web, **Encuentros en la nube**. En esta nueva iniciativa damos la oportunidad a todos nuestros grupos de interés no solamente a que reciban información, además, se abre una nueva ventana para proponer temas de interés y participar en diálogos de manera rápida y cómoda, desde cualquier dispositivo con conexión a internet.





6.2. Más incidencia e influencia social

Con la creación de la nueva coordinadora de incidencia de AFANIAS, ponemos las bases a un nuevo impulso para influir de manera más estratégica y planificada en nuestras actividades de relaciones institucionales con administración pública, empresas y opinión pública. Trabajamos para que muy pronto portavoces con discapacidad intelectual sean nuestra bandera ante los medios de comunicación.

Seguimos trabajando en Plena inclusión y en AEMED como forma de impulsar nuestra voz ante la Comunidad de Madrid. Este año también hemos participado en el impulso de la contratación socialmente responsable, que facilite que las administraciones públicas puedan contratar a organizaciones de iniciativa social como AFANIAS.

Finalmente trabajamos para generar nuevos posicionamientos oficiales que nos permitan intervenir ante los medios de comunicación con un mensaje claro y atractivo, que ponga en valor nuestra causa a favor de la discapacidad y el impacto social que tenemos.



6.3 Intervenciones en grandes medios



Escucha el reportaje que nos realiza Radio Nacional de España



Ve el reportaje que nos realiza la Cadena SER







www.afanias.org



www.afanias.org