



ASOCIACIÓN DE  
PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD  
EN LA RIBERA  
DE NAVARRA

# Plan 2022-2024 de



## INTRODUCCIÓN

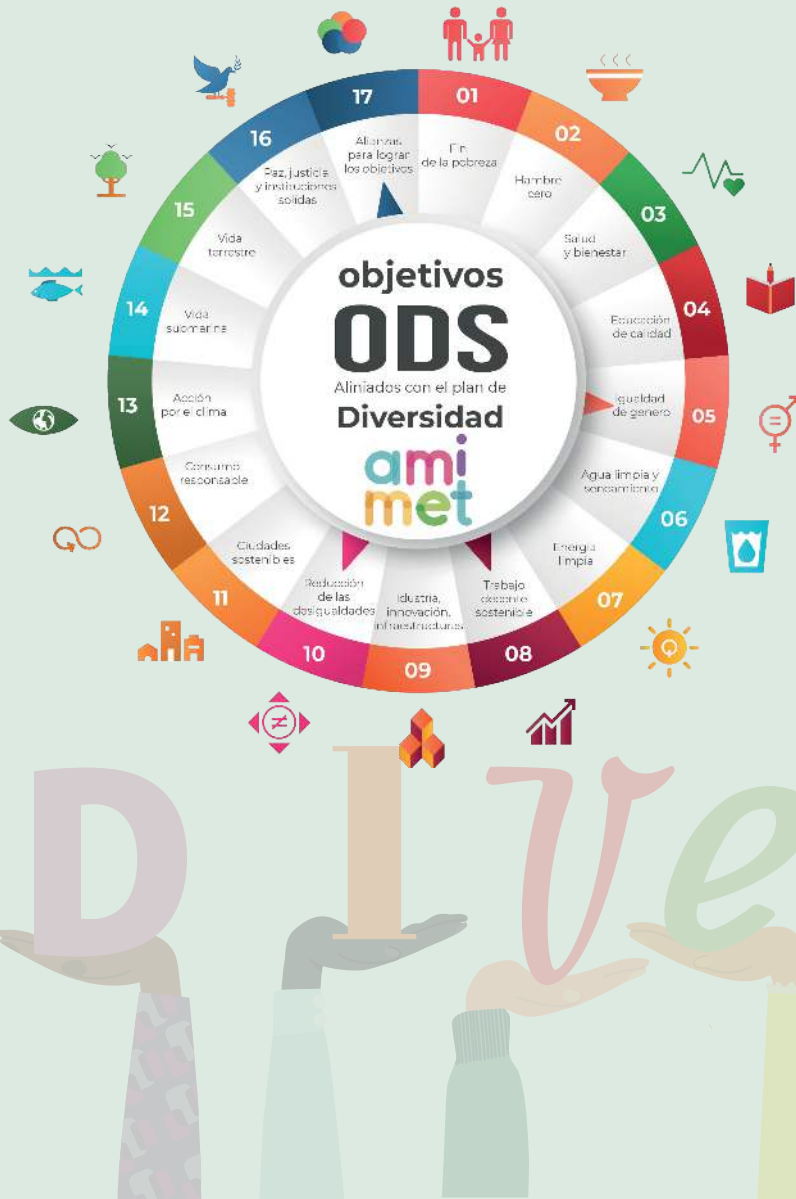
**AMIMET** es la Asociación de Personas con Discapacidad de la Ribera de Navarra, que se sitúa en Tudela, y que atiende a las personas con discapacidad (PCD en adelante) de los 22 municipios que la componen, con una población de alrededor de 102.000 habitantes. Amimet es una asociación privada, sin ánimo de lucro, de Utilidad pública, que nace en 1979 con el objetivo de defender los derechos de las PCD y su promoción en todos los ámbitos de la vida, procurando que se cumplan las leyes que protegen sus derechos.

Tiene como misión “ Conseguir la plena integración social de las personas con discapacidad física de La Ribera, basada en su autonomía personal y en el disfrute de sus derechos básicos para alcanzar una sociedad inclusiva., y como visión “Estar en continua evolución en proyectos innovadores de empleo y actividades sociales para la inclusión social”.

Los principios de su filosofía son: la inclusión, la transparencia, la igualdad y la tolerancia a la diversidad, el trabajo en equipo, la proactividad, y el compromiso social.

En 1987 se pone en marcha el CEEIS 1 CANRASO- AMIMET con el fin de dar oportunidades de empleo a personas con discapacidad en entorno rural. El CEEIS CANRASO es una empresa que proporciona trabajo adaptado a las competencias y capacidades de las personas con discapacidad con la finalidad de integrar a las PCD en el mercado laboral, atendiendo las diferentes demandas de las empresas del entorno a través de diversificación de líneas de trabajo. Comparte las tres características fundamentales de las empresas sociales:

- Creación de valor social.
- Generación de valor económico.
- La estrategia y el enfoque empresarial.



El CEE basa su modelo de negocio en la diversificación, que favorece la empleabilidad de las personas con discapacidad, reduce riesgos, genera sinergias y mejora su imagen de marca. Las diferentes líneas de negocio son:

- 1.\_Logística/almacenaje.
- 2.\_Montajes eléctricos e industriales.
- 3.\_Servicios externos: limpieza, control de accesos, mantenimientos de jardinería.
- 4.\_Taller de confección: ropa laboral, de protección COVID y soldadura, arneses.
- 5.\_Tapicería de mobiliario.
- 6.\_Diseño gráfico, merchandaising y personalización.
- 7.\_Etiquetado de envases alimentarios.

Está comprometida con la Mejora continua trabajando con el modelo ISO 9001:2005, con alcance ampliado a las actividades que se realizan, y con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuenta Plan de Igualdad desde 2012 renovado en 2017 y 2021.

Está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

- ODS 5-Igualdad de género
- ODS 8-Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10- Reducción de las desigualdades.
- ODS 17- Alianzas para lograr los objetivos.

Actualmente la plantilla es de 179 personas, de las cuales el 93% presenta una discapacidad reconocida frente al 7% que no tienen discapacidad. Del total de personas trabajadoras el 58,65% son hombres frente al 41,34% que son mujeres.

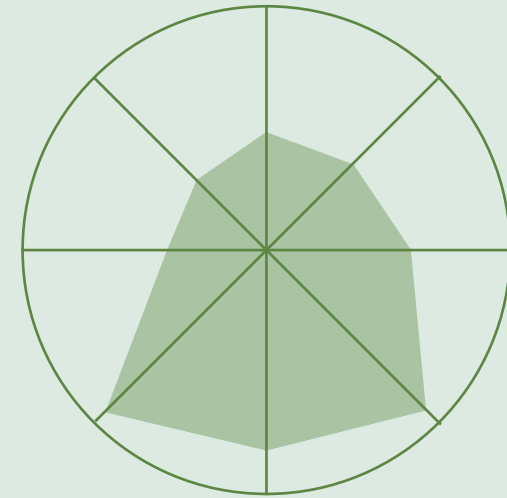
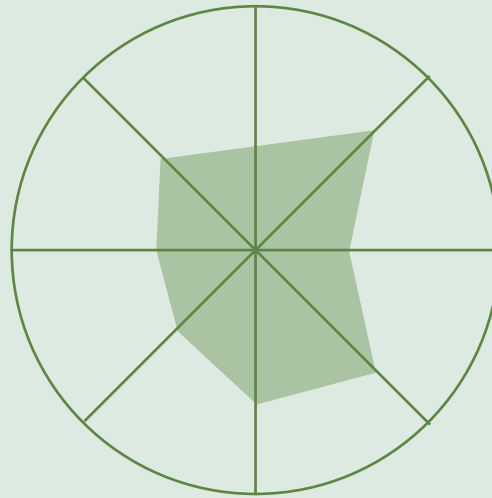
El 62% de la plantilla es mayor de 45 años, y el 12,29% son personas migrantes. Segregados por generaciones, género y origen:

- Generación Baby Boomer- 46: 19 mujeres/27 hombres-Migrantes 1 mujer/1 hombre.
- Generación X- 79: 44 hombres /35 mujeres. Migrantes:5 hombres/3 mujeres.
- Generación Milennial- 51:19 mujeres/32 hombres. Migrantes 7 hombres/ 3 mujeres.

- Generación Z- 1 hombre migrante.

Para analizar la diversidad de la plantilla se han realizado tres talleres en los que han participado personas de diferentes departamentos, perfiles profesionales, cargos, género, etnia y origen.

En ellos se ha elaborado la “estrella de la diversidad” en la que ha quedado reflejada la diversi-



dad de trayectorias vitales, valores e ideas de cada persona, y cuyo reflejo es el siguiente:

El reto principal del CEEIS es la generación de empleo de calidad, a través del cual las personas con discapacidad del entorno rural de la Merindad de Tudela, puedan alcanzar la inclusión en la sociedad.

La gestión de la diversidad va más allá de la mera incorporación de trabajadores de distintos orígenes, nacionalidades, razas, etc; la gestión de la diversidad supone gestionar las distintas apro-

ximaciones y perspectivas que cada persona, desde su diferencia, tiene con respecto al trabajo que desempeña. El CEEIS se propone el aprovechamiento del talento, la promoción y el conocimiento mutuo de múltiples culturas y aptitudes.

La empresa que gestiona la diversidad logra beneficios internos, relacionales y económicos. Por ello plantea la mejora de las siguientes competencias clave:

1.\_Capacidad de integración y adaptabilidad: Valorar la diversidad como elemento clave y competitivo en el modelo de empresa. Compartir el propósito común con la mirada global de la diversidad.

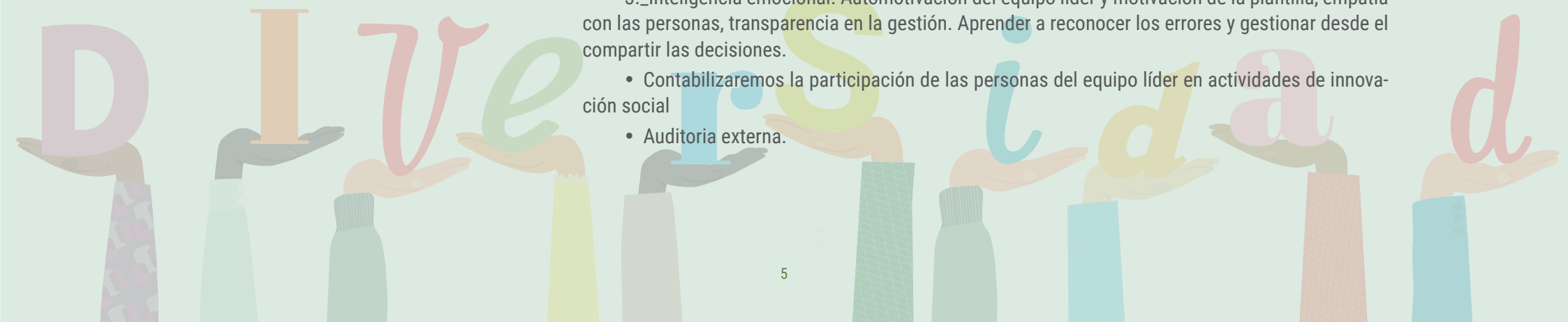
- N° de personas participantes en el proyecto desagregadas por género.
- N° de personas que se incorporan al empleo desagregadas por género.
- N° de personas que participan en acciones formativas de sensibilización desagregadas por género.
- N° de acciones de sensibilización.

2.\_Colaboración y trabajo en equipo. Todos a una, el objetivo es la continuidad manteniendo y generando nuevos puestos de trabajo.

- N° de acciones colaborativas entre las diferentes líneas productivas.
- N° de reuniones realizadas.
- N° de formaciones para la mejora del trabajo en equipo.

3.\_Inteligencia emocional. Automotivación del equipo líder y motivación de la plantilla, empatía con las personas, transparencia en la gestión. Aprender a reconocer los errores y gestionar desde el compartir las decisiones.

- Contabilizaremos la participación de las personas del equipo líder en actividades de innovación social
- Auditoria externa.



- Nº de acciones correctivas propuestas para minimizar errores.

4.\_Capacidad de comunicación: asertividad y empatía. Comunicación asertiva con toda la plantilla.

- Nº de acciones formativas de comunicación asertiva.
- Grado de satisfacción de las personas participantes.
- Valoración del impacto generado en la reducción de conflictos.

Con estas acciones de mejora en las competencias clave, y una metodología participativa que nos lleve hacia la creación de nuevas medidas de fomento la diversidad nuestra CEEIS, ampliara su visión y su valor alcanzando la inclusión real de todas las personas que a Amimet se acercan.



## PROCESO DEL DISEÑO DEL PLAN DE DIVERSIDAD: GÉNERO, EDAD, LGTBI+ Y CULTURAL

### Fase 1 – Diagnóstico de la situación de la entidad respecto a la diversidad

- A. Constitución de grupos de trabajo diversos, en los que se implique a dirección, órganos de gobierno, equipo técnico y plantilla general.
- B. Firma del modelo de compromiso de la Dirección
- c. Elaboración de cuestionarios para el diagnóstico de la situación actual de la entidad.

### Fase 2 – Diseño del plan de diversidad en base a los resultados obtenidos

- A. .Análisis de los cuestionarios
- B. Elaboración del plan de propuestas de acción para 2022-2024.
- C. Calendario de sesiones de trabajo para el diseño de acciones que promuevan la diversidad. Grupo motor (12 personas), grupos diversos (personal operario, personas asociadas, Junta Directiva).

### Fase 3 – Implementación del Plan de diversidad 2022-2024

El plan englobará acciones que abarquen las áreas de:

- **Selección de personal:** permitirá acceder a nuevas fuentes de talento, seleccionar a las personas candidatas adecuadas para cada puesto en función de sus capacidades, prevenir situaciones

de discriminación y cumplir con la legislación vigente relacionada con la igualdad de trato y oportunidades.

- **Proceso de Acogida:** Mejorará la eficacia, eficiencia y productividad en el puesto de trabajo, disminuyendo los conflictos que puedan surgir, facilitará la comprensión de objetivos y resultados esperados y mejorará la motivación e implicación de las personas trabajadoras.
- **Clima laboral:** Aportará mejoras, tanto para el empleado/a, como para la organización. Mejorará la comunicación, el trabajo en equipo y la cohesión de grupo, aumentará el nivel de desempeño y la calidad de vida de la plantilla.
- **Formación:** Ofrecer formación en todos los niveles de la empresa permitirá reconocer los conocimientos previos de las personas, optimiza las posibilidades del capital humano, potencia las capacidades de las personas y favorecer la promoción interna.
- **Comunicación:** Establecer estrategias de comunicación e información dará a conocer el compromiso de la entidad con la atención y gestión de la diversidad, reforzará el sentido de pertenencia sensibilizará a la plantilla y fomentará la innovación.

### Fase 4- Establecimiento de evaluación continua del plan

En base a los indicadores establecidos se medirán los objetivos propuestos, realizando una evaluación que se estructurará en tres ejes:

- **Evaluación de proceso:** Medirá el nivel de desarrollo de las acciones planteadas, las dificultades encontradas y soluciones emprendidas y las variaciones producidas en su desarrollo.
- **Evaluación de resultados:** Medirá el grado de cumplimiento de los objetivos, los desequilibrios detectados y el grado de consecución de los resultados esperados.
- **Evaluación de impacto:** Medirá cual es el impacto conseguido en las distintas áreas, los resultados a largo plazo, los cambios de actitudes y la reducción de desequilibrios y situaciones de discriminación.



# OBJETIVOS

## Objetivo 1: Incluir la diversidad en los pilares básicos de la estructura organizacional de la entidad

OBJETIVOS OPERATIVOS	DESCRIPCIÓN	ACCIÓN
Elaboración del manual de acogida e inclusión de la perspectiva de género, la diversidad LGTBI+, y la multiculturalidad.	<p>Se revisa el manual de acogida. Se incorpora el lenguaje no sexista, información específica sobre la entidad, la política de tolerancia a la diversidad LGTBI+, y se incluyen protocolos.</p> <p>Se realiza un protocolo en lenguaje fácil y se traduce al árabe.</p>	<p>Se lleva a cabo la adaptación del Manual: incluyendo lenguaje no sexista, LGTBI+, y acciones realizadas sobre igualdad.</p> <p>Elaborar en video el Procedimiento de acogida en: árabe, lengua de signos y lenguaje fácil.</p> <p>Se elabora el guion del video partiendo de la Manual de acogida que se elabora con la participación de diversos grupos de stakeholders. Se seleccionan información útil sobre la empresa a la que se incorporan, con el objetivo de facilitar una rápida adaptación a la empresa.</p>
Evaluación de riesgos a la visión de la diversidad.	Se revisan las Evaluaciones de puestos, para incluir especificaciones de hombres y mujeres, personas según la edad, y la prevención.	Se incorporan acciones de prevención de la salud: alimentación saludable, yoga y mindfulness. Paseos inclusivos y saludables.
Incluir la perspectiva de género de manera global en la estructura interna de la entidad.	Inclusión de la perspectiva de género en las estrategias generales de la entidad.	Acompañamiento para incluir la igualdad en la estructura empresarial.
Promoción de la sensibilidad de género y personas LGTBI+ entre las personas que gestionan internamente la entidad.	Desarrollo de formaciones continuas sobre transversalidad de género en la gestión empresarial.	Formación sobre la transversalidad de género en Amimet.

**Objetivo 2: Promover la comunicación igualitaria y el lenguaje inclusivo**

OBJETIVOS OPERATIVOS	DESCRIPCIÓN ACCIÓN	ACCIÓN
Fomento de la comunicación igualitaria en la plantilla	Realización de formaciones sobre igualdad de género. Elaboración de guía de lenguaje no sexista Formaciones de lenguaje inclusivo	Se establece calendario de acciones formativas y de sensibilización.  Guía de lenguaje inclusivo para alcanzar la igualdad. Se elaborará con la participación de grupos de trabajo en los que la diversidad generacional, cultural, por razón de sexo, de origen y los diferentes stakeholders de la entidad.  Estos cambios hacen necesaria una adaptación del lenguaje que incluya la realidad social actual y que deje de lado los estereotipos y roles tradicionales que se nos han sido asignados mediante la socialización diferencial de género.
Inclusión la perspectiva de la diversidad en el Plan de Comunicación pública.	Diseño de Plan de Comunicación “ Amimet tienes muchos colores de gafas”: estrategia de visibilizarían y promoción laboral de mujeres y hombres, LGTBI+, diferentes generaciones y origen cultural.	Formación para el uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Adaptación a lenguaje fácil.  Traducción al árabe.
Visibilización de mujeres referentes en la trayectoria de la entidad.	Diseño, programación y puesta en marcha de un plan de comunicación anual para la visibilizarían de mujeres.	Campañas informativas, la labor de las mujeres que han formado parte, y lo siguen haciendo, de la trayectoria de Amimet.
Fomento de la cultura participativa en la entidad: tanto de forma horizontal como vertical.	Acompañamiento para fomentar la cultura participativa en la entidad.	Crear nuevos canales de información y comunicación para facilitar el diálogo en la entidad.
Visibilizar la cultura del compromiso con la gestión de la diversidad.	Diagnosticar, evaluar y hacer el seguimiento de las políticas de diversidad.	Dar a conocer a través de campañas en medios y redes sociales que Amimet es una empresa sensible a la diversidad y dispuesta a aprovechar el potencial de la misma.



**Objetivo 3:** Prevenir situaciones de desigualdad de género, generacional y por origen cultural

OBJETIVOS OPERATIVOS	DESCRIPCIÓN ACCIÓN	ACCIÓN
Organización de formaciones periódicas: protocolos, prevención de la violencia, lenguaje..	Elaboración, implantación y difusión entre la plantilla de planes y protocolos de actuación.	Elaboración de Protocolo que facilite el proceso de transición de las personas trans. Protocolo de acoso en el que recogen medidas de prevención en caso de acoso o discriminación por diversidad sexual. Protocolo conflictos por discriminación cultural.
Equiparación de la participación de mujeres, personas LGTBI+, o/y migrantes en puestos áreas de trabajo con menos representación.	Fomentar la motivación y la participación de mujeres en espacios de la entidad en los que no estén representadas o lo estén en menor medida.	Acompañamiento para equiparar la presencia de mujeres, personas LGTBI+, o/y migrantes en secciones productivas con poca representación.
Programas de mentoría niveles productivos.	Implantar este modelo con las incorporaciones en el nivel de personal operario, aprovechando el conocimiento y generando interacciones que mejoren el clima laboral, mejore la prevención y la productividad.	Diseño y calendario del programa.
Implantar programas de Mentoring.	Acompaña en el proceso de aprendizaje , alcanzando objetivos y midiendo los resultados.	Construir relación entre el mentor y el mentee. Intercambiar información y fijar metas. Definir los trabajos y acciones para logra metas. Evaluar los objetivos.



*Trabajamos por la inclusión de las  
personas con discapacidad*

CIF: G31135106

Polígono Industrial Municipal, Vial C, 13 (31500, Tudela)

948 410 100 – [direcciongeneral@amimet.com](mailto:direcciongeneral@amimet.com)

[www.amimet.com](http://www.amimet.com) | [www.amimetempresa.com](http://www.amimetempresa.com)