

DE CERCA > Hablamos con Jesús Celada Pérez, director general de Políticas de Discapacidad, sobre la actualidad del colectivo y los proyectos de su área. **CULTURA** > Fundación Grupo SIFU entrega sus certificados a los beneficiarios de sus Becas SuperArte de la categoría de Música. **BUENAS PRÁCTICAS** > Fundación MAPFRE apuesta desde hace muchos años por la inclusión laboral.

SOMOS CAPACES

LA REVISTA DE FUNDACIÓN GRUPO SIFU



DEPORTE

Alex Roca,
un deportista
a prueba de límites

Caer y
siempre
levantarse

La responsabilidad que comporta el **cumplimiento de la Ley General de Discapacidad**, no sólo repercute en el marco legal, sino que consolida los valores empresariales que tanto demanda la economía: **la perspectiva sostenible, el plano ético y la proyección social de la empresa.**

Refuerza la **Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** de tu empresa y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, garantizando un espacio con igualdad de oportunidades para todos y transformando una obligación en una estrategia de empresa a través de **la acción social.**

Refuerza el valor de tu empresa a través de la acción social



¿Conoces qué más aporta el cumplimiento de la LGD?



Reducción de tasa de desempleo y exclusión social



Disminución de la brecha formativa



Consolidación de igualdad de oportunidades



Proyección profesional y autonomía personal



Comunicación de la perspectiva social empresarial

¿Sabes qué beneficios le aporta a tu empresa?

Cumplimiento de la normativa legal vigente



Aumento de la competitividad y rentabilidad



Compromiso con la Agenda 2030



editorial

Adaptación y agradecimiento

|||||
Cristian Rovira / VICEPRESIDENTE DE FUNDACIÓN GRUPO SIFU
crovira@gruposisfu.com

Las especies que sobreviven no son las más fuertes, ni las más rápidas, ni las más inteligentes, sino aquellas que se adaptan mejor al cambio.

Esta frase está ahora de actualidad en el mundo empresarial con motivo de la pandemia, y vemos con ello que todas las organizaciones han tenido que hacer cambios y adaptarse a lo que ha venido en estos meses. No existe escuela de negocios o libro que explique cómo gestionar tu proyecto en medio de una pandemia, con lo que cada organización ha hecho lo que ha estado en su mano.

En Grupo SIFU hemos visto como en los momentos más duros del mes de abril más de 2.000 personas estaban en sus casas, en un ERTE por no poder ir a trabajar, la mayoría de ellas con alguna discapacidad. Afortunadamente, en la actualidad hemos conseguido dar la vuelta a esa situación y logrado minimizar el número de personas que a causa de la pandemia no pueden ir a su puesto de trabajo. No obstante, esto no ha sido por casualidad: el equipo directivo

del Grupo ha hecho un esfuerzo titánico para minimizar el riesgo, con la creación de nuevos servicios específicos para la pandemia, proporcionando ayuda y apoyo telemático a las personas con necesidades especiales y adaptando la estructura para el teletrabajo y para que este no afectara al funcionamiento de la organización. Además, se han trasladado las formaciones de presenciales a virtuales y se ha ofrecido una línea de ayuda específica para personas en situación vulnerable que no han cobrado la prestación por el ERTE... y así un sinfín de adaptaciones a la situación actual.

Quiero felicitar al equipo directivo, a la estructura y al personal de servicios por haber demostrado la capacidad del Grupo para adaptarse a un entorno extremo en un tiempo récord. Este mérito es gracias a la cultura de la organización y a un gran número de personas involucradas en el proyecto. Hay que agradecer enormemente su compromiso y resiliencia.

Gracias a todos. 



Con motivo de la pandemia, todas las organizaciones han tenido que hacer cambios y adaptarse a la nueva realidad.

sumario

SOMOS CAPACES
#129
DICIEMBRE 2020



08

integración

08 DE CERCA

Jesús Ángel Celada. Entrevistamos al director general de Políticas de Discapacidad.

12 SUPERACIÓN

Desirée Rodríguez. Esta trabajadora de Grupo SIFU Málaga ha participado como actriz de reparto en la serie Veneno.



12

05 PUNTO DE MIRA

Càritas Girona. Sus Itinerarios Integrados de Inserción son una herramienta eficaz.

06 NOTICIAS

Actualidad. Toda la información del sector.

gestión

22 SABER MÁS

Facility Management. Tras meses de teletrabajo, ha llegado el momento de volver a las oficinas.



22

24 BUENAS PRÁCTICAS

Fundación MAPFRE. Esta entidad apuesta desde hace décadas por devolver a la sociedad todo lo que esta le ofrece, especialmente en la inserción laboral.

28 TENDENCIAS

Legislación. Tras décadas de sucesivas normativas, la Ley General de Discapacidad es una útil herramienta para nuestra sociedad.

responsabilidad

30 DEPORTE

Àlex Roca lleva toda la vida demostrando que no hay límites salvo los que se pone uno mismo.



36

36 CULTURA

Becas SuperArte Fundación Grupo SIFU ayuda a que jóvenes músicos consigan sus sueños y progresen como artistas.

40 EMPLEO

Formación. La empleabilidad de las personas con discapacidad necesitan de opciones formativas adaptadas y eficaces.

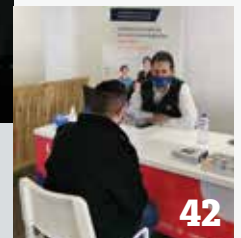
así somos

42 ACTUALIDAD

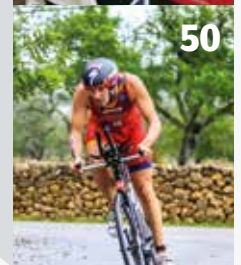
Un mundo solidario. El día a día de Grupo SIFU y de su labor social.

49 SIFU CRECE

Incorporaciones. Nuevas empresas que confían en Grupo SIFU.



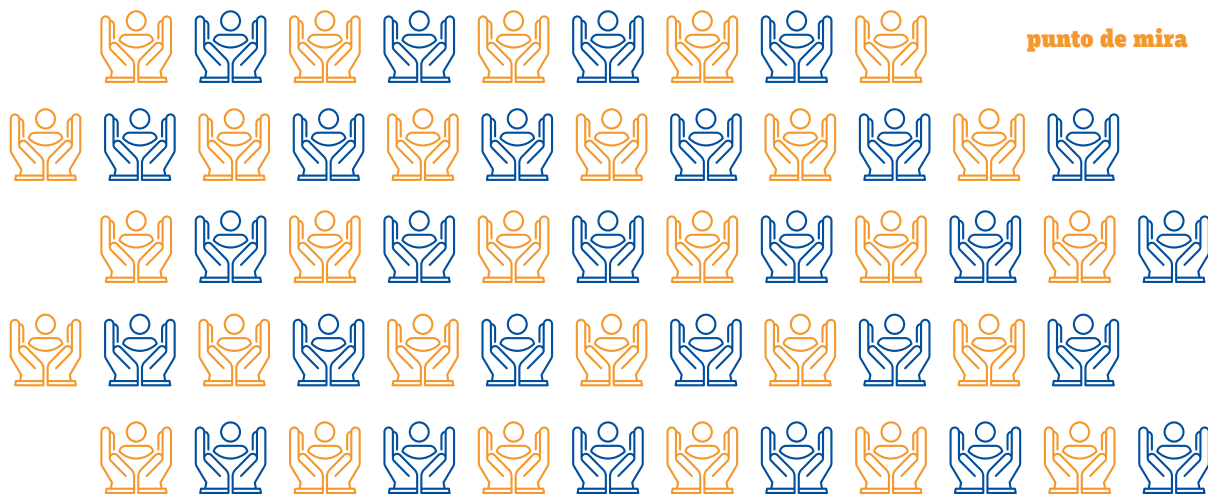
42



50

50 EN PRIMERA PERSONA

Albert Sánchez. Este deportista destaca en una de las disciplinas más duras: el triatlón.



Inserción laboral, inserción social

Càritas Diocesana de Girona es una entidad de la Iglesia católica, con personalidad jurídica propia, que tiene como principales objetivos promover, coordinar, armonizar y realizar la acción social de la diócesis, a la luz del Evangelio y de la Doctrina Social de la Iglesia. Su misión primordial es “acoger a las personas que se encuentran en situación o riesgo de pobreza y exclusión social, especialmente las más vulnerables, acompañándolos en su proceso de promoción y desarrollo integral, analizando e incidiendo en las causas de la pobreza y trabajando por la justicia social”.

Dentro de esta ingente y necesaria labor, se encuentran los denominados Itinerarios Integrados de Inserción. Existen porque la salida del círculo de la pobreza o de la exclusión social necesita de labor asistencial, pero también de acompañamiento para lograr un empleo digno, que permita a la persona desarrollarse de manera individual y familiar. “En este proyecto realizamos actividades de acogida e información, de orientación

laboral y de activación —para aquellas personas que aún no están preparadas para seguir un Itinerario—, y también de mediación con la empresa y ayuda durante todo el proceso”, explica Imma Cullell, la responsable de los Itinerarios Integrales de Inserción de Càritas Diocesana de Girona.

Como esta coordinadora explica, las líneas de trabajo de esta iniciativa se basan en “promover el tratamiento integral de las necesidades de las personas y mejorar la empleabilidad de las personas participantes mediante una intervención integral”.

La participación en su proyecto de empleo se concreta con “acciones para un diagnóstico sociolaboral para saber de dónde partir y del diseño de un itinerario de inserción o plan de búsqueda consensuado con la persona”. Del mismo modo, la responsable de este proyecto de Càritas Girona hace hincapié en la necesidad de desarrollar acciones formativas, organizadas por la propia entidad o bien por otras de similar naturaleza, en función del perfil de cada participante. 

Nuestras líneas de trabajo se basan en promover el tratamiento integral de las necesidades de las personas y mejorar la empleabilidad con una intervención integral



Imma Cullell

RESPONSABLE DE LOS ITINERARIOS INTEGRALES DE INSERCIÓN
DE CÀRITAS DIOCESANA DE GIRONA



Este proyecto está cofinanciado por el Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social (POISES) del Fondo Social Europeo, con el lema “El FSE invierte en tu futuro”.

La iniciativa incluye también acciones de prospección y de trabajo en red con entidades o recursos relacionados.

Por la situación actual y ante la incertidumbre para el 2021, las sesiones grupales del proyecto pueden realizarse de forma virtual, así como la individuales en caso de confinamiento obligado.

noticias

Descubre las novedades y los eventos del sector de la discapacidad y del Facility Management



Portada del nuevo informe que analiza el mercado laboral de la discapacidad.

DISCAPACIDAD

Disponible el informe del mercado de trabajo de 2019

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha presentado el “Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad”, con datos de 2019. El objetivo de esta publicación es profundizar en el análisis de los factores que influyen e integran el mercado de trabajo, para avanzar tanto en su conocimiento como en la repercusión que cada uno tiene dentro del propio mercado. España cerró 2019 con 19.261.636 personas afiliadas a la Seguridad Social; de ellas, 285.079 eran personas con discapacidad, el 1,48 %. En 2018 fue del 1,43 %, es decir, cada vez ganan más peso en la afiliación y cuentan con más representatividad. De ellas, el 57,42 % son hombres y el 42,58 % mujeres. La mayor parte de las personas con discapacidad en edad laboral están en el tramo de edad de 45 a 64 años.

Open Week Soluciones Postcovid

Del 5 al 9 de octubre se celebró, en formato virtual, el Open Week Soluciones Postcovid, un encuentro ideado para los profesionales de la seguridad privada y que sirvió para analizar las principales claves del sector en esta época de alerta sanitaria y para poner en contacto a los agentes de la industria. En este evento se puso de manifiesto la importancia del área de seguridad de las empresas para hacer frente a la situación por la COVID-19. Además, hubo tiempo para conocer las tecnologías especializadas más novedosas y las propuestas de las principales organizaciones y compañías.

COLECCIÓN

El fútbol inclusivo, en los cromos Panini

La Fundación LaLiga, Santander España y Panini han hecho posible la primera edición física del álbum de cromos de LaLiga Genuine Santander. Esta acción se produce después de que en abril se publicase la colección virtual de la liga formada por equipos de personas con discapacidad intelectual. Esta competición cuenta con 36 equipos y más de un millar de jugadores y jugadoras, así como unos 160 miembros del cuerpo técnico. Todos estos participantes aparecerán en los cromos. Con este álbum, señalan fuentes de LaLiga, se pretende “mantener viva la esencia de los valores de esta competición”.





El catedrático de Mecánica de Fluidos de la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT) Antonio Sánchez Káiser ha creado un dispositivo que ayuda a personas con discapacidad visual o auditiva a que puedan seguir tanto de manera presencial como por vía telemática las clases en centros educativos, conferencias, congresos, etc. Es resultado de su trabajo y del apoyo de, entre otras asociaciones y empresas, Fundación Séneca, la Asociación ALBA y Lynx Simulations.

Según su responsable, el equipo recoge todo lo que sucede en la sala o aula, e incluso se puede usar cuando la persona no está físicamente. Además, este nuevo sistema graba las clases e incluye otras capacidades para personas con baja visión, como efecto zoom, congelación de imágenes, reinicio de cualquier segmento de imagen para adaptarse al ritmo del profesor, cambio de color de las imágenes, etc. En un futuro quiere incorporar, por ejemplo, subtítulos en varios idiomas.

TECNOLOGÍA

Nace la aplicación Daño Cerebral App

Ya está disponible en Google Play y Apple Store, y gratis, la aplicación Daño Cerebral App, la primera herramienta digital para Android e iOS ideada para facilitar los trámites y la búsqueda de recursos existentes para personas con daño cerebral adquirido una vez abandonan la etapa hospitalaria. Ha sido diseñada por Fundación Gmp, Fundación Mapfre, FEDACE y Fundación Polibea y la consultora digi-



tal MO2O. Incluye toda la información necesaria para realizar un test de diagnóstico, conocer las ayudas disponibles y todos los recursos.

Buenas prácticas en climatización

La industria de la climatización —la Asociación de Fabricantes de Equipos de Climatización (AFEC)— ha lanzado una campaña informativa para incidir que la filtración y la purificación son procedimientos esenciales a la hora de mejorar la calidad del aire interior. Bajo el lema “Cuida el aire que te rodea!”, esta campaña pone el acento en que estas acciones reducen las partículas y contaminantes del aire que nos rodea y contribuyen a mantener la salud.

III Plan de Acción Integral en Andalucía

La Junta de Andalucía va a lanzar el III Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad de esa comunidad, y para su definición de objetivos, acciones y planes ha contado con el vicepresidente ejecutivo del Consejo Español para la Defensa de la Discapacidad y la Dependencia (CEDDD), Íñigo Allí. Su presencia viene motivada por su gran experiencia en la elaboración de planes y estrategias de este tipo. Esta en concreto presentará distintas fases, y todas tendrán una supervisión continuada para lograr la mayor eficacia.



“Las Administraciones seguirán prestando el apoyo necesario a los centros de educación especial”

El director general de Políticas de Discapacidad, **Jesús Celada Pérez**, repasa las principales líneas de acción y los proyectos de su área, especialmente en el ámbito de la discapacidad.

TEXTO **Álvaro Martín** FOTOS **Pablo Sarompas**



En un contexto de alerta sanitaria y crisis económica, las políticas de protección social son más importantes que nunca. El responsable del área de Políticas de Discapacidad incide en la necesidad de proteger y ayudar a los colectivos más vulnerables.

Más de treinta años después de la LISMI y con la LGD a pleno rendimiento, ¿dónde se encuentra el colectivo de personas con discapacidad en España?

Llevamos unos años de importantes avances en materia de derechos, la contratación de personas con discapacidad creció considerablemente durante la crisis económica, cada vez más estudiantes con discapacidad concluyen sus estudios universitarios, se mantiene el compromiso ejecutivo, legislativo y judicial para mantener esa expansión, pero queda mucho por avanzar en la sensibilización social, la accesibilidad universal, la participación social, el entorno rural, la doble discriminación por ser mujer y tener discapacidad, la población infantil con discapacidad o las discapacidades emergentes: Trastorno del Espectro Autista, salud mental y daños cerebrales.

¿Y desde la llegada de la pandemia? ¿Cuáles son los principales problemas que han detectado ustedes?

La COVID-19 y su consecuente confinamiento han puesto de manifiesto que las personas con discapacidad, a pesar de los avances mencionados, siguen siendo un colectivo vulnerable.

En los meses de confinamiento hemos vivido situaciones críticas como la falta de accesibilidad sensorial y cognitiva en los medios de comunicación, desconocimiento de las necesidades de las personas cuya discapacidad les provoca graves trastornos del comportamiento a causa de las muchas horas de encierro, contagios en residencias de personas con discapacidad afectando a residentes y profesionales, problemas en el acceso a recursos sanitarios a personas con deterioro cognitivo, cese prolongado de los servicios terapéuticos y rehabilitadores aumentando la discapacidad de los usuarios y, recientemente,

retroceso en los datos de contratación de personas con discapacidad en los ocho primeros meses del año.

Esta preocupante situación nos obliga a pensar que los pilares sociales y sanitarios en materia de discapacidad, que hasta ahora considerábamos sólidos, no lo son tanto. No podemos caer en la autocomplacencia y, con las luces largas, hemos de trabajar sobre todo en la conciencia social.

¿Cuáles son las principales líneas de acción contempladas para el colectivo de personas con discapacidad en los próximos presupuestos?

Los Presupuestos Generales del Estado contemplan la discapacidad desde diferentes perspectivas. En dependencia, no podemos olvidar que muchas personas con discapacidad reciben prestaciones y servicios a través de esta ley. El Gobierno incrementa un 34,4 %, más de 600 millones, los presupuestos de 2021 destinados a dependencia. A estos

La pandemia ha puesto de manifiesto que las personas con discapacidad, a pesar de los avances, siguen siendo un colectivo vulnerable

se suman los 700 millones de los fondos europeos que se emplearán en reconsiderar la arquitectura del entorno residencial, en el que viven cerca de 270.000 personas con discapacidad.

La accesibilidad es otro de los ámbitos de actuación incluidos en los PGE 2021, destinando una parte considerable de los fondos europeos a proyectos de accesibilidad física, sensorial y cognitiva en ámbitos como el transporte, las ciudades, el entorno rural, la educación, la sanidad o la cultura.

¿En el mercado laboral considera que hay que ir más allá en la obligatoriedad de contratación de las empresas?

En el ámbito del empleo para las personas con discapacidad todas las medidas son bienvenidas vengan de donde vengan. Desde la Administración es importante mantener la vigilancia del

cumplimiento de la cuota del 2 % para empresas con más de 50 trabajadores en el ámbito del empleo ordinario.

Estas medidas de control han de ir acompañadas de otras que incentiven la contratación, al menos mantener las ya existentes. En este sentido, el Gobierno apuesta por el modelo de incentivos en vigor cuyos resultados se han ido viendo a lo largo de estos años: bonificaciones fiscales, ayudas a la contratación y a la adaptación de los puestos de trabajo. En cuanto a las empresas privadas y a los Centros Especiales de Empleo, urge revisar la estabilidad de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad.

¿Qué medidas estudian para ayudar a los Centros Especiales de Empleo, como garantes del empleo especializado para personas con discapacidad?

Desde el Real Patronato sobre Discapacidad, con el apoyo de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, estamos centrados en la formación de personas con discapacidad. Empoderar a jóvenes con discapacidad persuadiéndoles a cursar estudios técnicos es contribuir al crecimiento del empleo de las personas con discapacidad, y ese ha de ser nuestro objetivo.

El sistema de subvenciones, ayudas e incentivos para la contratación, sea cual sea el sistema de empleo, ha demostrado dar sus frutos. Es el momento de impulsar la formación de las personas con discapacidad, desde sistemas inclusivos hasta el acceso a estudios superiores de grados, máster, postmáster y doctorado, pasando por la FP.

En 2020 el Real Patronato sobre Discapacidad ha puesto en marcha el Programa de becas Reina Letizia para la formación en estudios superiores. En 2021 este programa multiplica por cinco el presupuesto, dotándolo con 5 millones de euros. Recordemos que tan solo el 1,5 % de la población universitaria son estudiantes con discapacidad.

También estamos trabajando con la Secretaría General de Formación Profesional en el análisis de la inclusión de la discapacidad en ese ámbito de estudios. Según los datos, el 30 % de las ofertas laborales precisan titulados en Formación Profesional. Tan solo unos

11.000 estudiantes de FP tienen alguna discapacidad, el 1,35 % del total. El Real Patronato ha analizado las causas de esta escasa presencia de la discapacidad en la FP, y tenemos previsto ampliar este estudio en 2021 identificando las titulaciones más inclusivas y con mayor salida laboral, especialmente las relacionadas con las tecnologías y la digitalización.

¿Qué va a pasar con los centros de educación especial?

En España el 82,4 % de niñas y niños con discapacidad estudian en centros inclusivos, mientras que el 17,6 % lo hacen en centros especiales. La lenta evolución de estas cifras hacia un sistema más inclusivo como consecuencia de “la falta de políticas claras y de planes de acción que promuevan la educación inclusiva”, fue objeto de crítica del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU en su informe de abril de 2019.

Es vital que las empresas sientan la presión de una inspección eficaz y las posibles sanciones derivadas del incumplimiento de la legislación

Permítame que me remita al hecho objetivo que actualmente figura en el Proyecto de Ley Orgánica de modificación de la LOE (LOMLOE) y del que tanto hemos conversado con el personal técnico del Ministerio de Educación y Formación Profesional: los centros de educación especial ni se cierran, ni se desmantelan.

El borrador es tajante al respecto: las Administraciones educativas continuarán prestando el apoyo necesario a los centros de educación especial para la escolarización de los alumnos y alumnas que requieran una atención muy especializada.

El proyecto de Ley también incrementa los recursos de los centros ordinarios para la escolarización de aquellos niños y niñas con necesidades

educativas especiales, apoyándose en los centros especiales que desempeñarán la función de centros de referencia. Ahora me pregunto, ¿qué hay de malo en establecer puentes entre ambos sistemas? Si hablamos de una sociedad conectada, en la que se transfiera el conocimiento y se comparta la excelencia, habrá que aplicarlo también al sistema educativo.

Ojalá llegue el día en que las tecnologías, los recursos, la accesibilidad, pero sobre todo la conciencia de la sociedad, nos obliguen a cerrar los centros de educación especial, sin dejar a nadie atrás.

¿Cree que algún día el deporte adaptado llegará al nivel de financiación y reconocimiento del no adaptado?

No vamos por mal camino. En el ámbito del deporte de alto nivel hay que poner en valor el enorme esfuerzo realizado por el Comité Paralímpico Español para la captación de fondos públicos y privados, por su gestión de los mismos y por el brillante resultado de nuestros deportistas con discapacidad con participaciones en campeonatos internacionales y Juegos Paralímpicos. El nivel competitivo a escala mundial ha crecido notablemente en las últimas décadas, pero España sigue estando en los puestos más destacados.

En el terreno del deporte base, falta mucho por construir. Se ha avanzado en el fomento de la práctica deportiva de personas con discapacidad, incluso en la motivación de personas con gran discapacidad y gran dependencia. Pero el elevado coste de materiales adaptados y la falta de profesionales deportivos especializados impiden el desarrollo al ritmo deseado. Afortunadamente cada vez vemos a más deportistas con discapacidad en entrenamientos y competiciones, mayor presencia en los medios de comunicación y las redes sociales y mayor implicación del resto de la sociedad abierta y expectante a contribuir a su participación. Creo que estamos mejor que hace diez años, y que estaremos mejor dentro de otros diez.

Los medios de comunicación, para esta cuestión y para el conocimiento del colectivo en general, son fundamentales.



Jesús Ángel Celada Pérez

Es ingeniero en Topografía, Geodesia y Cartografía por la Universidad Politécnica de Madrid y diplomado en Estudios Avanzados por esta misma universidad. Cursó estudios de Ingeniería Superior en Telecomunicaciones en la Universidad Carlos III de Madrid y ha finalizado el Máster Universitario en Liderazgo y Dirección Pública del Ministerio de Administraciones Públicas y la Universidad Internacional Menéndez Pelayo. Además, ha sido profesor asociado en la Universidad Politécnica de Madrid y en la Universidad Europea de Madrid.

¿No cree que se podría dar mucho más espacio en los medios públicos?

De nuevo, si miramos por el retrovisor, estamos en mejor situación que hace diez años. El efecto de la película *Campeones*, programas de televisión dirigidos y presentados por personas con discapacidad, *Paralímpicos* en Teledeporte, secciones en prensa escrita exclusivas para deportistas con discapacidad... siempre nos parecerá poco, pero hay que reconocer los avances, sin fijar las luces largas.

A pesar de esfuerzos puntuales, aún se percibe la sensación de que los medios de comunicación no tienen interiorizada la 'cultura de la discapacidad'. Se siguen empleando expresiones inadecuadas, las personas con discapacidad apenas están representadas en los medios o algunos mensajes se abordan desde el paternalismo y la sobreprotección, son prueba de ello.

A mejorar esta imagen también contribuimos desde el Real Patronato sobre Discapacidad. En 2019 publicamos y presentamos con la participación de

Su Majestad la Reina la *guía de estilo y tratamiento de la discapacidad en los medios de comunicación*. Tras una enorme acogida, la guía es referente en muchas redacción y agencias de comunicación, pero aún debemos seguir insistiendo en su difusión y utilización.

Aún se percibe la sensación de que los medios de comunicación no tienen interiorizada la 'cultura de la discapacidad'

Sinceramente, ¿cree que una sociedad sin barreras y sin discriminación por capacidades es posible?

En la película *Avatar*, James Cameron nos traslada al año 2154. Su protagonista, Jake Sully, es una persona con lesión medular que se mueve en silla de ruedas. Lo hace en un entorno lleno de barreras del que solo se libra cuando

se transporta al imaginario mundo de Pandora. Confiamos en que el visionario de Cameron no acierte en su proyección sobre la discapacidad.

Vamos por buen camino. Que la colaboración entre la sociedad civil organizada en torno a la discapacidad —por cierto, reconocida internacionalmente por su trabajo— las Administraciones públicas y el sector privado, con la sensibilización del resto de la ciudadanía, son clave para continuar los avances en los derechos de estas personas.

El ritmo con el que recorremos ese camino no es constante, y que está sometido a aceleraciones y deceleraciones. Que está expuesto a amenazas: uno de los colectivos más vulnerables en el empleo y la educación y más afectado en las crisis; que demuestra fortalezas: un tejido social histórico, consolidado y activo; que tiene sus debilidades: obviar que existen personas con discapacidad que se encuentran en los vagones de cola; y que cuenta con oportunidades: una sociedad dispuesta a abrirse a la discapacidad. 

Desirée Rodríguez es una artista, una mujer trans muy comprometida con la defensa del colectivo LGTB y con la libertad y una trabajadora muy implicada de Grupo SIFU que aspira a progresar en su empresa. Esta mallorquina que actualmente reside en Málaga, con muchos años de actuaciones en el mundo del espectáculo y recientemente en la televisión, trabaja en la división de limpieza del Grupo, algo con lo que, reconoce, está encantada.

Compromiso, implicación... y arte



TEXTO **A. Guardia** | FOTOS **D. R. / Atresmedia**





*Desirée Rodríguez trabaja
en la división de limpieza
de Grupo SIFU Málaga*



Desirée Rodríguez (Desiré Vogue en el mundo del espectáculo) es una mujer vitalista y muy sociable que se ha integrado a la perfección con sus compañeras de Grupo SIFU. A la derecha, con compañeras de reparto en la serie *Veneno*.



Una discapacidad física ha llevado a Desirée Rodríguez a trabajar en la división de limpieza de Grupo SIFU, en concreto en la empresa Webhelp. Cada día, como el resto de sus compañeras, esta mujer transgénero acude a su puesto de trabajo y desarrolla su labor con profesionalidad y, en estos tiempos que corren, con la máxima protección y responsabilidad. Llegó a la empresa el pasado mes de agosto y ya se ha hecho un hueco en la plantilla y la empresa cliente, pues su integración ha sido perfecta y rápida.

Pero ella tiene muchas más cosas que contar. Su nombre artístico es Desiré Vogue, con el que se la conoce tras décadas en el mundo del espectáculo: actriz, *vedette*, artista, *drag queen*... Es de sobra conocida en los principales escenarios de ese mundo de música, lentejuelas y tacones imposibles. Y no se le da nada mal: “He sido la primera mujer trans en ganar una Gala

Drag, en este caso la de Mérida 2020, todo un orgullo”. Pero es que además ha estado en importantes teatros nacionales e internacionales. Es una artista, eso sí, siempre con la reivindicación de la igualdad, la libertad y los derechos LGTB por bandera. Eso no lo deja de lado nunca.

Su objetivo es seguir aprendiendo y desarrollando su carrera en Grupo SIFU

Televisión

Si ya era famosa en los escenarios, ahora lo es para el gran público, puesto que ha participado como actriz de reparto en la popular serie *Veneno*, producida por Atramedia y dirigida por “Los Javis”. Lo suyo fue, valga la redundancia, de cine. “Fui a un casting

a acompañar a una amiga. Allí me vieron algo, les gusté en la prueba y me ofrecieron participar”. Ha interpretado el papel de Bienve en tres capítulos de esta serie que narra la vida de la popular artista televisiva La Veneno, y es una amiga de esta en su edad madura.

La experiencia, narra, no ha podido ser más estupenda, sentándose como una más junto a actrices y actores tan conocidos como, por ejemplo, José Coronado. “Realmente no me podía creer que estuviera tranquilamente comiendo con él, o con Paca La Piraña, unos grandes actores y actrices, y me tratan como una más. Fue toda una experiencia”. No puede parar de desahacerse en elogios hacia sus compañeras de reparto, algunas de ellas amigas, y entre las que se encuentran históricas del colectivo trans y de la lucha por los derechos de este colectivo y del LGTB en general.

Al narrar su experiencia, asegura que le fascinó el trabajo desarrollado por “Los Javis”: “Son fantásticos, muy educados, cultos, simpáticos... Ha sido un auténtico placer trabajar con ellos, de verdad”. Lo cierto es que, en los últimos meses, esta serie que se ha convertido en la sensación actual y ha congregado a miles y miles de espectadores ante las pantallas.

No obstante, aunque Desirée comprende los elogios actuales al personaje central de la serie, es sincera con respecto a sus preferencias y sentimientos y no cae en la mitomanía ni en las modas: “Mi referente nunca fue



La Veneno. Ella era un personaje que se había creado, era muy escandalosa, irreverente... En aquella época yo me identificaba más con Bibiana Fernández, sin duda; ella sí era mi referente”, reconoce. Eso no quita, reconoce a continuación, que La Veneno haya sido muy importante para el colectivo trans, sobre todo para darlo a conocer en la sociedad de aquel momento.

Responsabilidad

Pese a los brillos de los focos y las cámaras, los camerinos y los rodajes, Desirée tiene muy claro que su prioridad actual es su trabajo en Grupo SIFU. De hecho, solo aceptó participar en la serie cuando le confirmaron que podría compatibilizarlo. “Mi prioridad ahora mismo es mi trabajo en Grupo SIFU. En estos momentos, con cerca de cuarenta años, el Grupo me ha ofrecido una estabilidad, una tranquilidad, por la que solo puedo estar agradecida”. De hecho, si le preguntas si en el futuro se ve triunfando en el cine o la televisión, tiene clara su respuesta: “A mí lo que me gustaría es crecer en Grupo SIFU, en mi empleo actual, seguir aprendiendo y algún día poder ir ascendiendo”, explica haciendo hincapié en lo contenta que está en su empleo y con sus compañeras de trabajo y de la delegación de Grupo SIFU Málaga, especialmente con su supervisora, Mónica González, para la que no ahorra buenas palabras.

Precisamente esta técnica de la delegación de Grupo SIFU Málaga corrobora el buen hacer de Desirée. “Ella es una persona muy activa, muy positiva, siempre se muestra dispuesta a ayu-

Arriba, fotograma de un capítulo de la serie *Veneno* donde participa Desirée en el papel de Bienve, una de las amigas de la protagonista en la última etapa de su vida. A la derecha, en el estudio de rodaje con el actor José Coronado.



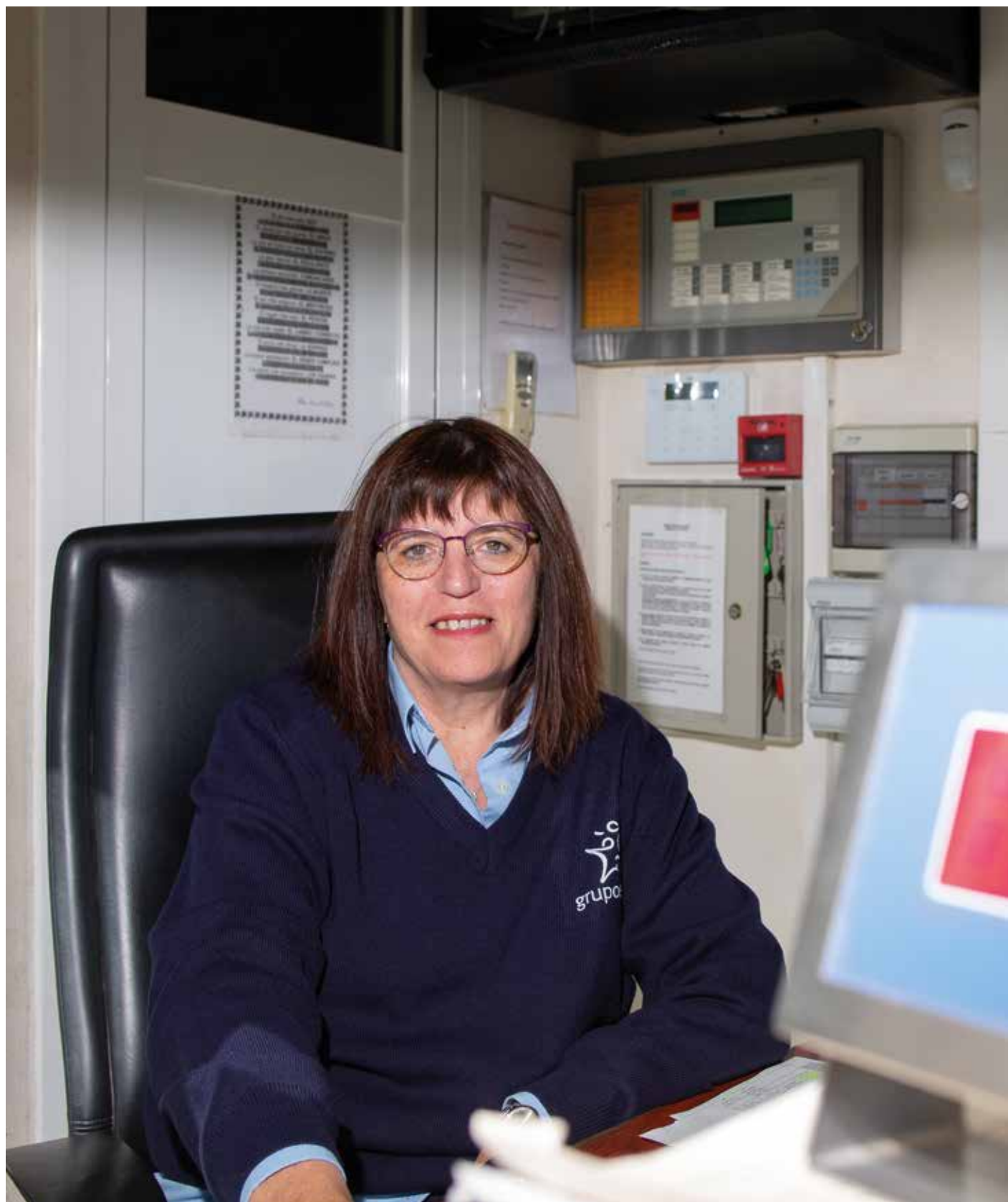
dar a los demás y también es muy responsable con su trabajo. Estamos muy contentos con su desempeño laboral, realiza todas sus tareas con una calidad excelente”, explica, algo que, según esta, no le impide mantener una muy buena relación con la plantilla. “La relación con sus compañeros y el resto de personal es muy buena. Es bastante sociable y abierta. Su integración fue prácticamente inmediata tanto a nivel laboral como social”. De hecho, Desirée se ha ganado a todas sus compañeras, que la siguen en sus redes sociales, por ejemplo, en Instagram, donde es muy activa.

Como buena profesional del sector de la limpieza, Desirée es consciente de que en la actualidad, con la alerta sanitaria, es necesario un gran esfuerzo tanto de desarrollo de su trabajo, para que todo esté impecable, como de protección individual. Por eso, asegura, a diario en su labor en Webhelp extrema, junto a sus compañeras, las precauciones y aplica los estrictos protocolos instaurados para garantizar la seguridad y la salud de clientes y trabajadores. Como una empleada más, responsable y eficiente..., pero que algunas noches vuelve a convertirse en Desiré Vogue y ofrece su arte y diversión a todos con sus interpretaciones y sus trajes imposibles pero divinos. 

La serie de moda



Veneno es una serie creada por “Los Javis” —Javier Calvo y Javier Ambrossi— que narra la vida de Cristina Ortiz “La Veneno”. Ha tenido una única temporada de ocho capítulos y es un biopic basado en el libro *¡Digo! Ni puta, ni santa. Las memorias de La Veneno*, publicado en 2016 y escrito por Valeria Vegas. La serie se estrenó en Atresplayer Premium, de Atresmedia, el pasado mes de marzo. Debido a su éxito, se estrenó también en Antena 3 y HBO Max.





Nomen Foods, compañía agroalimentaria enclavada en pleno Delta del Ebro y una de las más importantes comercializadoras de arroz y otros cereales, confía el control de acceso a su factoría a Grupo SIFU. Es un trabajo que necesita de profesionalidad y exhaustividad, y actualmente lo efectúan dos colaboradoras del Grupo: Rosa y Laura, que se muestran muy satisfechas con su nivel de inclusión en el puesto y con el resto de la plantilla.

Máximo control y profesionalidad

TEXTO **Á. V.** | FOTOS **Tomás Muñoz**

Nomen Foods es una compañía agroalimentaria perteneciente a la cooperativa Arrossaires del Delta y cuya factoría se encuentra en Deltebre, en la comarca tarraconense de Bajo Ebro. Se trata de una cooperativa con más de 150 años de historia y su factoría se nutre de los cultivos generados en los campos del Parque Natural del Delta del Ebro, un espacio protegido “donde se respira esencia arroceras de años y años de tradición”. Su extensión de 22.000 hectáreas permite recoger unos 120 millones de kilos de arroz blanco, en sus variedades bahía y bomba.

Actualmente, Nomen Foods procesa y comercializa arroz, pero también platos preparados, purés de patata, harinas, sémolas, pan rallado y otras opciones como bebidas y las gamas Tus Recetas, Nomen a la Carta y vasitos de arroz. Debido a esta ingente actividad, el trasiego de mercancías, vehículos y trabajadores en su factoría es incesante.

Su actividad principal, el procesamiento, envasado y comercialización de productos alimentarios, no impide que Nomen Foods lleve a cabo una activa política de responsabilidad social corporativa. Por un lado, de carácter medioambiental y sostenible (no en vano, su producto nace en el entorno de un parque natural). Y, por

Desde el inicio de este proyecto laboral, en agosto de 2019, han participado seis colaboradores de Grupo SIFU

otro, hace un esfuerzo en inclusión sociolaboral, con empleo a personas con discapacidad.

Precisamente, Nomen Foods confía en Grupo SIFU para todos sus servicios de control de acceso de mercancía y visitas a sus instalaciones. Este pro-

yecto se inició en agosto del pasado año y un total de seis trabajadores ya han pasado por la factoría. Actualmente trabajan dos, Laura y Rosa, en turnos de mañana y tarde. Además, las perspectivas de crecimiento del servicio son positivas, como reconocen los responsables del servicio de Grupo SIFU.

Puestos de trabajo

“Cuando se escaneó el mercado para escoger un proveedor de servicios que pudiera atender nuestras necesidades y apareció Grupo SIFU, nuestro equipo de dirección no tuvo ninguna duda en escogerlo como *partner*, atendiendo a nuestros valores, que vienen de lejos, y el prestigio de este grupo. El concepto de responsabilidad social corporativa no es algo nuevo en nuestra compañía, lo tenemos interiorizado desde nuestros orígenes, lo llevamos en nuestro ADN”, afirma Raúl Carles, director corporativo de Nomen Foods.



Proyecto positivo

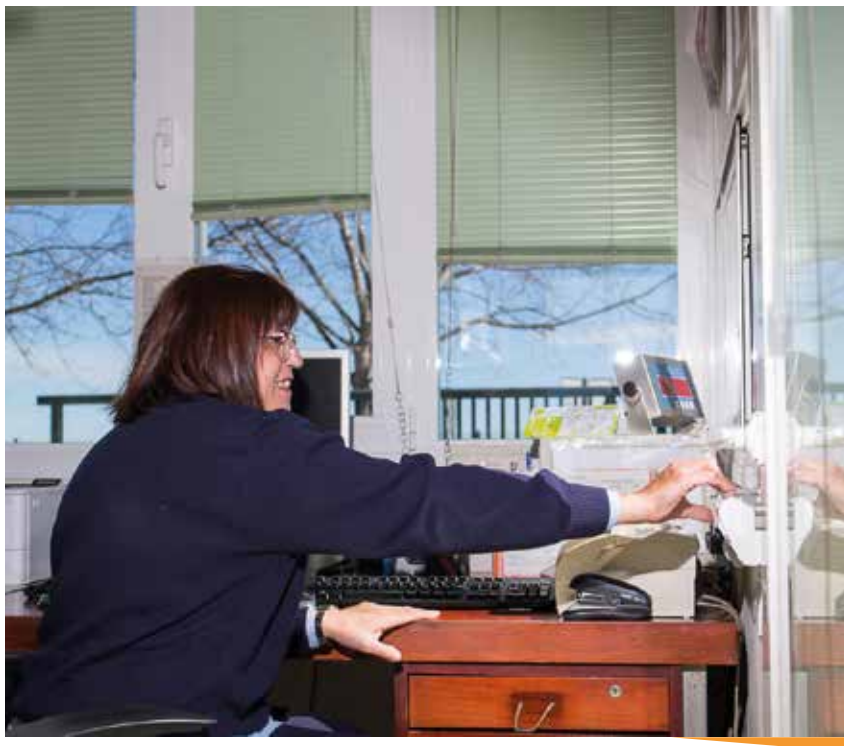
Raúl Carles, director corporativo de Nomen Foods, se muestra satisfecho con la colaboración con Grupo SIFU. “Habíamos recabado información del nivel de servicio del Grupo SIFU y contactado con clientes de este para que nos informaran de su nivel de satisfacción. Nuestra impresión inicial era que no íbamos a tener ningún problema con sus servicios. Tras varios meses de experiencia, tenemos que



Raúl Carles, director corporativo de Nomen Foods, en el salón de actos de la factoría de la compañía, en la localidad de Deltebre.

decir que la profesionalidad del personal asignado al servicio y la supervisión periódica hacen que el servicio sea impecable y nuestro nivel de satisfacción sea muy alto”, asegura.

- ▶ **EMPRESA:** Nomen Foods, una de las compañías agroalimentarias más importantes del mercado nacional, perteneciente a la cooperativa Arrossaires del Delta.
- ▶ **INICIO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE GRUPO SIFU:** 2019.
- ▶ **Nº DE TRABAJADORES DE GRUPO SIFU:** 2 trabajadores en su factoría de Deltebre, en la comarca de Bajo Ebro (Tarragona).
- ▶ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Control de acceso de mercancías y visitas.



En la página de inicio y en esta, una de las trabajadoras de Grupo SIFU, Laura, en el control de acceso a las instalaciones de Nomen Foods en Deltebre, ubicadas en la provincia de Tarragona.



COMPROMISO SOCIAL DOBLE,

por Raúl Carles,
director corporativo
de Nomen Foods.

01

Nomen Foods apuesta por la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Desde mediados del pasado año, un total de cinco trabajadores ya han desempeñado su labor en las instalaciones de esta compañía en la provincia de Tarragona. Esta empresa contribuye así a una sociedad más inclusiva e igualitaria, dando una oportunidad a personas con capacidades diferentes, que demuestran jornada tras jornada que son unos trabajadores más.

02

La compañía apuesta por el cuidado del medioambiente y la sostenibilidad del planeta. Un ejemplo es el proyecto Nomen Earth, que consiste en que todas las ventas de su producto Arroz Nomen Earth se destinarán al 100 % a financiar distintas acciones destinadas a luchar contra el cambio climático y a lograr un planeta más sostenible. Los consumidores han colaborado proponiendo envases para el producto, así como proyectos medioambientales para destinar los fondos recaudados. Esto se une al programa de sostenibilidad que aplica la empresa desde hace tiempo para reducir su huella de carbono.

Laura es una de las colaboradoras de Grupo SIFU que presta servicio en la factoría de Nomen Foods. Este es su primer trabajo con el Grupo. Reconoce que está muy contenta: “Me gusta mucho el trato con la gente, es lo que me atrae de este trabajo”. Y eso que ahora estas dos empleadas solo se hallan en la puerta de acceso, ya que antes hacían rondas de vigilancia, en la actualidad la reciente instalación de cámaras de seguridad lo hace innecesario. Además, el sistema de turnos, por la mañana y por la tarde, favorece a conciliar su vida personal. “Nos compenetrarnos bien, lo que facilita mucho el trabajo”, explica Laura.

Un gran equipo

Junto a Laura, con más experiencia, trabaja Rosa, que se ha incorporado en octubre, proveniente de otra gran compañía donde desarrollaba también labores de control de acceso.

“La compañía se muestra muy satisfecha con el trabajo realizado”

por los colaboradores de Grupo SIFU, como explica Núria Grados, una de las responsables del servicio. Esta incide en la buena actitud de las trabajadoras en lo que respecta a su trabajo diario y a la integración con el resto de

Todo el servicio de control de acceso de mercancías y visitas es controlado por las dos trabajadoras del Grupo

plantilla, que ha sido rápida y positiva. De hecho, las propias colaboradoras de Grupo SIFU reconocen que se llevan bien con todos los empleados, la mayoría de la cercana localidad de Deltebre. No obstante, es cierto que se hallan ubicadas en la entrada, lo que hace que no coincidan mucho. No importa, son parte del equipo. 

Unas redes más sociales y accesibles

Las redes sociales han cambiado el mundo y cómo lo percibimos, con la inestimable ayuda de una tecnología cada vez más móvil. No obstante, este desarrollo no ha tenido en cuenta en muchas ocasiones la accesibilidad como concepto necesario para una sociedad en la que nadie quede fuera por sus distintas capacidades. Afortunadamente, se están produciendo cambios.

TEXTO Á. M.



Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, YouTube... Actualmente estas son las redes sociales con más éxito en España (y gran parte del mundo). Nadie duda de su capacidad de difusión, comunicación, interconexión, entre sus aspectos positivos. Constituyen una puerta al mundo, pero ¿para todos? ¿Todas las personas, independientemente de sus capacidades, pueden participar en ellas de manera plena? Todavía no, aunque existen iniciativas que trabajan sin descanso para lograrlo.

Ya en 2017, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) animaba a los usuarios a denunciar la falta de accesibilidad tanto de las aplicaciones móviles y redes sociales. ¿Se puede ser social sin ser accesible para todo el mundo?

Las principales redes sociales permiten efectuar ajustes de configuración que aportan accesibilidad

Cinco consejos

Las plataformas tienen que ser accesibles, pero los usuarios, los *community managers*, tienen que interiorizar que hacer accesible sus contenidos requiere un esfuerzo. Luis Casado (Marketinginclusivo.com), indica en *La Publicidad* cinco importantes aspectos que se tienen que contemplar cuando se publica en redes: hay que describir las imágenes que su publiquen (cada red tiene su propio sistema, incluido WhatsApp); audiodescribir los vídeos (tienen que ser entendibles aunque no se vean) y

subtitularlos (Facebook o YouTube ofrecen herramientas potentes para ello); transcribir los audios (añadiendo un documento con el contenido del *podcast*) y usar un lenguaje claro y sencillo (algo fundamental). A continuación, repasamos qué ofrecen las redes:



Facebook

Cuenta con una página propia con toda la información relevante: Facebook Accessibility. Incluye instrucciones para utilizar las abreviaturas de teclado, los lectores de pantalla, subtítulos en los vídeos, etc. Pero si hay algo que destaca en esta red social mundial es su asistente de navegación. Está ideado para ayudar a los usuarios de lectores de pantallas y otros dispositivos para personas con discapacidad para navegar sin problemas.

Accesibilidad tecnológica

No se puede obviar que para acceder a las redes sociales es necesario poder usar de manera eficaz la tecnología. En una ebullición constante, los centros de diseño no paran de alumbrar nuevas mejoras.

Por ejemplo, los campos de la discapacidad visual y auditiva son muy activos. Con respecto a la primera, hace tiempo nació **OrCam**. Minicámara insertada en unas gafas, que está conectada a un ordenador y que permite al usuario leer en cualquier momento con la información en las lentes. Además, cuenta con un pequeño altavoz que permite escuchar los textos que detecten las gafas (señales, carteles, indicadores). Por otra parte, aplica-

ciones como **Prizmo** y **TextDetective** permiten el escaneado de texto, que luego es convertido a sonido por el sistema y ofrecido al usuario con un altavoz. Este es el concepto también de **Be my Eyes**. Pero no solo se trata de transformar la imagen en sonido: **Dot** es un reloj inteligente para personas con discapacidad visual que ofrece la información en braille.

En el caso de la discapacidad auditiva, iniciativas como **RogerVoice**, perfecta para subtitular llamadas; **SVi-sual**, que conecta a personas a través de un intérprete; o **Sordo Ayuda**, que interpreta y transcribe, son algunas de las propuestas. Por fortuna, las posibilidades son infinitas.



01



02



03

01 Gafas OrCam. 02 y 03 Modelos del reloj Dot.

Al igual que sucede con Instagram o Twitter, esta red permite a los usuarios hacer descripciones de todas las imágenes y vídeos que suban en sus páginas. Esto es muy importante, pues facilita la creación y oferta de subtítulos, teniendo en cuenta que los vídeos son cada vez más importantes.



Instagram

Sin duda, Instagram es la red social de moda, la que más rápido está creciendo en número de usuarios y publicaciones frente a otras más “maduras” como Facebook y Twitter. De carácter marcadamente visual, ofrece muchas posibilidades para las personas con discapacidad, como recomiendan en *Pantallas Amigas*. En realidad, se centra en los textos alternativos y los subtítulos al ser una red social exclusiva de imágenes y vídeos. Para ello utiliza la tecnología de reconocimiento de objetos de Facebook, que genera descripciones de imágenes para lectores de pantalla. “Cuando una persona usuaria de lectores de pantalla accede a la fotografía, el lector (ya sea VoiceOver, VoiceAssistant, JAWS o NVDA), reproducirá en audio el texto que hayamos puesto para describir el compo-

nente visual”, explican en esta web dedicada a la utilización responsable de la tecnología.

Además, en lo que respecta a la accesibilidad de la app de Instagram para dispositivos móviles la función *zoom* permite ver las fotos mucho más gran-

Muchos colectivos reivindican que una red social, o integra a todo el mundo o no puede considerarse verdaderamente social

des que en su apariencia en la app, y, por otra parte, ha incorporado el tema oscuro de pantalla para mejorar su visualización en entornos con poca luz.



Twitter

La red del pájaro azul ofrece ya un sistema que permite la descripción de imágenes para personas con discapacidad visual. Cuando alguien sube una imagen, puede marcar que sea accesible para todos. De este modo, dichas imágenes pueden ser audiodescritas (sección “ajustes de ac-

cesibilidad”). Esto permite hasta 420 caracteres para realizar la descripción de la imagen. Depende, por tanto, de la voluntad integradora del usuario. Otras opciones interesantes son las ayudas externas, como TW Blue, que administra cuentas para personas con discapacidad visual con un sistema de voz.



LinkedIn

La red social especializada en empleo ha lavado recientemente su cara y ha mejorado en accesibilidad. Ha creado nuevas ilustraciones que incorporan una amplia gama de profesiones e industrias. Además, pronto introducirá la opción de modo oscuro, adecuada para usuarios con algún tipo de discapacidad visual.



YouTube

Es más que una plataforma para visionar y compartir vídeos, ya que pone en comunicación a toda una comunidad de seguidores. Por ejemplo, las personas con discapacidad auditiva tienen a su alcance la posibilidad de activar los subtítulos en el apartado “reproducción”. 

Seducir a las personas para que vuelvan a los espacios de trabajo

Tras meses de teletrabajo y de interrupción de la actividad, llega el momento de regresar a las oficinas. El esfuerzo que se desarrolló para salir de los espacios de trabajo es necesario ahora para recuperar el ritmo en un entorno profesional y eficaz.

Ya han pasado nueve meses desde que los Facility Managers —los profesionales encargados de gestionar todos los aspectos que hacen que las empresas sean más eficientes y productivas en sus espacios de trabajo— aplicaron los protocolos de crisis y enviaron a millones de profesionales de oficinas, instalaciones y equipamientos públicos y privados a trabajar desde casa.

Nuestra función entonces fue la de vaciar los entornos de trabajo para evitar contagios e intentar así frenar a la pandemia. También tuvimos que, velando por la continuidad y viabilidad de nuestras empresas, seguir atendiendo a los millones de profesionales que, de la noche a la mañana, se convirtieron en teletrabajadores y, por último, repensar en cómo iba a ser la vuelta a las oficinas, cuando pudiera hacerse realidad. Pues bien, esa vuelta ha llegado y llevamos ya algunos meses afrontando otro reto: volver a llenar las oficinas de profesionales, y hacerlo cumpliendo con todas las medidas de seguridad necesarias.

Seguramente quien lea estas líneas y haya vuelto ya a su lugar de trabajo habrá experimentado las medidas de seguridad que los Facility Managers han estado implementando en este tiempo: turnos laborales por días o semanas para no coincidir todos los empleados; mayor distancia entre puntos de trabajo; máximas medidas de higiene (toma de temperatura, desinfección, mascarillas, uso de geles hidroalcohólicos, higienización de los espacios, pantallas protectoras entre puestos de trabajo, itinerarios de recorridos, controles de acceso *contactless*, etc.); mínimas reuniones de trabajo y viajes estrictamente necesarios; y escasa interacción social, a menudo sin zonas comunes.

Pero a lo anterior, debemos añadir también las mejoras técnicas vinculadas a la climatización, como nuevos protocolos de ventilación de espacios importando aire exterior, o la creación de muros de desinfección en determinados entornos de mayor riesgo, como centros sanitarios o sociosanitarios.

Sin olvidar el contacto continuo con las autoridades en el caso de la detección de algún positivo en nuestras plantillas, para activar protocolos de rastreo y seguimiento de posibles contagios.

Nuevos retos

Comentados los aspectos técnicos, los Facility Managers nos encontramos afrontando otro reto todavía más importante y que tiene que ver con las personas. Llega el momento de que nos hagamos la siguiente pregunta: ¿cómo podemos hacer para que los profesionales quieran volver a trabajar en las oficinas? Más aún en un escenario donde el teletrabajo, aunque imperfecto, está funcionando para muchas empresas. Es evidente que con el trabajo a distancia, la productividad se mantiene y las empresas están ahorrando costes, por ello muchas corporaciones se plantean seriamente si tiene sentido o no recuperar totalmente los escenarios laborales previos a esta crisis sanitaria.

Empecemos señalando las ventajas que tiene trabajar en un espacio de trabajo que no sea el domiciliario. Es cierto que desde casa se puede trabajar bien y que hay determinados elementos, como el desplazamiento, con los que no se puede competir. Otros, como señalar que se concilia mejor teletrabajando son cuestionables si no se aplican los protocolos correctos. Sin embargo, está claro que trabajar en una oficina nos permite alcanzar aspectos difíciles de conseguir si estamos aislados y solo interactuamos con nuestro entorno profesional de manera digital.

Acudir a la oficina nos devuelve el sentido de pertenencia a la organización, potencia nuestra creatividad por el intercambio rápido, colaborativo y espontáneo de ideas. Si bien existen otras vías digitales que pueden fomentar tal aspecto, el cara a cara es imbatible. Además, en un espacio compartido el trabajo en equipo resulta mucho más eficiente. El hecho de dividir las tareas presencialmente multiplica los resultados si se trabaja codo con codo. Ya sabéis, “*Teamwork makes Dreamwork*”.

Precisamente es desde la oficina donde se aprende la cultura corporativa de la empresa, asintiendo o disintiendo de los valores de esta. Junto a ello, la oficina como tal es uno de los ejes para mostrarnos al resto del mundo, ya sean clientes, proveedores o *leads*, quiénes somos y más detalles sobre nuestra cultura empresarial.

La visibilidad y el *networking* son otros dos elementos más a favor de trabajar presencialmente, además de mantener las relaciones sociales con el resto de compañeros, cara a cara. En definitiva, trabajar en la oficina mejora la información recibida, potencia la relación con los compañeros y con los jefes, facilitando la valoración de estos, permite la mejora y supone la apertura de mayores oportunidades de crecimiento profesional.

Regreso a las instalaciones

¿Cómo conseguimos entonces que las personas quieran volver a la oficina? La respuesta es sencilla, seduciéndolos. Está claro que a partir de ahora no hace falta ir a la oficina para desempeñar nuestra actividad profesional (en muchos casos).

Hay muchas teorías sobre cómo van a ser los espacios de trabajo en el futuro. Estos ya estaban evolucionando y cuya transformación la pandemia ha acelerado. La flexibilidad y la libertad que hemos experimentado trabajando desde casa parece que ha beneficiado a trabajadores y empresas; y el pacto entre empleado y empleador se ha respetado. Parece pues, que vamos hacia un modelo híbrido en el que los espacios de trabajo actuarán como entornos de interacción y colaboración, orientados a fomentar las relaciones interpersonales, más allá de las estrictamente laborales. 



Rebeca Fdez. Farpón
GERENTE DE IFMA ESPAÑA



Décadas de compromiso

MAPFRE decidió hace 45 años crear Fundación MAPFRE para volcarse en aspectos como la ayuda a las personas necesitadas, la cultura, el empleo, la educación, el arte, los hábitos de vida saludables y la educación vial, entre muchos otros. De este modo, devuelve a la sociedad lo que esta le aporta. Es una cuestión de responsabilidad.

TEXTO **Á. M.** FOTOS **Fundación MAPFRE**



Fundación MAPFRE dedica, desde hace décadas, un gran esfuerzo a lograr la empleabilidad de personas con discapacidad. En la imagen, grupo de participantes en su programa de inserción laboral.

En 1975, la compañía aseguradora MAPFRE dio un paso fundamental y decidió crear Fundación MAPFRE, una institución sin ánimo de lucro que desarrolla desde ese año su función solidaria en múltiples campos sociales, con un apartado especial para el mundo de las personas con discapacidad o afectadas por alguna enfermedad y sus familiares.

Fundación MAPFRE es una fundación global que desarrolla sus actividades en más de una treintena de países. Desde 2006 sus fines fundacionales se concretan en la seguridad de las personas y de sus patrimonios, con especial atención a la seguridad vial, la prevención y la salud; la mejora de la calidad de vida de las personas; la difusión de la cultura, las artes y las letras, así como la promoción del conocimiento y la cultura del seguro y la previsión social; y, finalmente, la mejora de las condiciones económicas, sociales y culturales de las personas y sectores menos favorecidos de la sociedad.

Año tras año, Fundación MAPFRE organiza y lleva a cabo un conjunto amplio de actividades para cumplir con sus fines fundacionales. Los hay de todo tipo. Algunos están relacionados con la educación, con concesión de becas de estudio y ayudas a la investigación, así como con la organización de conferencias, simposios, seminarios, etc., y actividades docentes y de formación especializada, que incluyen trabajos de investigación y estudio. Otras acciones organizadas se centran en la creación de campañas y programas orientados a la prevención de accidentes, la seguridad vial y los hábitos de vida saludables, por citar algunas.

Tampoco se olvidan de la cultura, con organización de exposiciones de arte y publicaciones, tanto monográficas como periódicas. Además, se encargan de la gestión y difusión de conocimientos a través de las tecnologías de la comunicación y cuentan con un avanzado centro de documentación especializado.

Pero un apartado importante también en la acción de Fundación

MAPFRE es el dedicado a las personas o colectivos menos favorecidos de la sociedad o con dificultades de inclusión. Dentro de él, el colectivo de la discapacidad ha ocupado y ocupa un lugar muy importante en sus esfuerzos durante todas estas décadas.

Inclusión social

Fundación MAPFRE lleva más de una década impulsando la inclusión de personas con discapacidad intelectual a través del ámbito laboral. “No hay nada más integrador que confiar en las personas con discapacidad intelectual dotándoles de la autonomía suficiente para gestionar su propio futuro. Y un puesto de trabajo es imprescindible para sentirse incluido y activo en la sociedad, integrarse plenamente, y tener acceso a las mismas oportunidades que pueda tener cualquier otro ciudadano”, indica Daniel Restrepo, director de Acción Social de

Más de 4.000 personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental han conseguido una oportunidad laboral gracias a Fundación MAPFRE

Fundación MAPFRE. Como se ha dicho, esta entidad desde hace muchos años trabaja para promover el empleo entre desempleados, jóvenes que buscan su primer trabajo y personas con discapacidad.

El proyecto “Juntos Somos Capaces” tiene como objetivo impulsar la integración laboral de personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental, colectivos que siguen encontrando trabas e impedimentos a la hora de incorporarse al mundo laboral. En 2019, lograron la inserción laboral de 500 personas con discapacidad psíquica y enfermedad mental, gracias a la mediación que efectuaron entre empresas y entidades sociales. Una vez conseguido un empleo, el candidato completa un proceso de formación y recibe el apoyo de un



preparador laboral que le acompaña en su nueva empresa para asegurarse de que la integración sea completa. También el año pasado desarrollaron acciones de concienciación en más de 581 empresas y colaboraron con cerca de una treintena de entidades sociales de todo tipo.

Un trabajo constante

A lo largo de estos años más de 4.000 personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental han conseguido una oportunidad laboral gracias a Fundación MAPFRE. “El modelo de empleo con apoyo, que hemos aplicado, ha sido una de las piezas clave del éxito del programa. No solamente ha permitido mejorar la empleabilidad de estas personas, sino también facilitarles el acompañamiento, y el asesoramiento, para dotarles de la

confianza necesaria para lograr integrarse con fuerza en el mercado laboral”, explica Daniel Restrepo.

En 2019, la Fundación desarrolló acciones de concienciación en más de 581 empresas y colaboró con más de 29 entidades sociales.

Las cifras justifican este tipo de proyectos. Según las últimas estadísticas, previas a la COVID-19, en España había más de 1.800.000 personas entre 16 y 64 años con algún nivel de discapacidad, una situación que influye directamente en la tasa de abandono escolar, y que afecta especialmente a la mujer, que se lleva la

peor parte en términos de desigualdad laboral y salarial, y también en violencia.

Fomentar las relaciones entre empresas y entidades sociales desde un enfoque innovador es clave para acelerar la integración laboral de este colectivo. Así lo considera Fundación MAPFRE, entidad que aspira a que las empresas se conviertan en el motor de transformación de la sociedad en términos de equidad y cohesión social. Desde 2010, año en que se lanzó la iniciativa, se han adherido más de 4.321 empresas, “quienes nos confirman día a día los buenos resultados que obtienen estas personas, que a través de becas de formación tienen la oportunidad de realizar prácticas laborales y demostrar que son igual de competentes y eficaces que el resto a la hora de trabajar”. 



01 Una actividad del programa Actíivate. **02** Trabajadora del programa de inserción laboral. **03** Programa de ayuda a los más necesitados. **04** Un participante del programa de becas laborales.

Cinco grandes proyectos sociales en 2019, por Daniel Restrepo, director de Acción Social de Fundación MAPFRE

ACCEDEMOS

En 2019 hemos concedido 550 ayudas a personas en situación de desempleo para contratos en pymes. Consistió en el pago de una subvención durante nueve meses, en modalidad de jornada parcial o completa. El 40 % de los contratos generados han sido indefinidos, el 66% han recaído en mujeres y el 13 % restante, en mayores de 50 años.

ACTÍVATE

Para fomentar que las personas con discapacidad intelectual estén plenamente integradas en la sociedad y mejoren su calidad de vida nació Actíivate, unas jornadas lúdicas dirigidas a familiares para sensibilizarles en la importancia de que sus hijos mantengan una actitud dinámica que les permita disfrutar del ocio, adquirir formación y ser protagonistas en la consecución de un empleo.

APP SOY CAPAZ

Esta aplicación, desarrollada con la Fundación GMP y gratuita en Google Play, es una herramienta que promueve la vida independiente y facilita la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual. Este año hemos incorporado las versiones en inglés y portugués. Ha tenido más de 111.000 descargas.

DESCUBRE LA FP

En colaboración con la Fundación Atresmedia, el proyecto “Descubre la FP. Juntos por la educación y la empleabilidad juvenil” quiere concienciar, informar y difundir la importancia de la formación profesional para la empleabilidad juvenil y el desarrollo económico de la sociedad en el contexto de la revolución digital. En colaboración con la Escuela de negocios IESE, publicamos el *Informe sobre la situación de la FP en España*.

EDUCACIÓN INCLUSIVA Y SOCIAL

Resultado del acuerdo suscrito entre la UNED y Fundación MAPFRE, disponemos de un entorno de aprendizaje virtual de UNED Abierta, donde hemos realizado diferentes cursos de formación en formato MOOC, y que han versado sobre la atención a la diversidad y nuevas herramientas para la evaluación en el aula.





Ley General de Discapacidad: una clara apuesta por la legalidad y la RSC

Más de treinta años después de la entrada en vigor de la LISMI es necesario repasar qué han aportado las distintas legislaciones en materia de personas con discapacidad. El análisis, a tenor de los resultados, es positivo y anima a seguir trabajando.

Hoy en día vivimos en una sociedad regulada por multitud de leyes que establecen los deberes y derechos que todos los ciudadanos, empresas y Administraciones tenemos por igual para asegurar que la convivencia social sea posible. Ante la ley, todos somos iguales, es decir, todos tenemos las mismas obligaciones, las mismas responsabili-

En materia de integración laboral, la LGD se mantiene intacta, pero se introducen modificaciones terminológicas ofensivas

dades y los mismos derechos. Pero, pese a que la igualdad, la libertad y la dignidad de las personas sean principios fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico, los poderes públicos no siempre están a la altura en su deber de eliminar las barreras que impiden su plenitud. Por ese motivo y hasta la aprobación, el 7 de abril de 1982, de la LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos), las personas con discapacidad se sentían excluidas por completo del mercado laboral. La entrada en vigor de esta normativa significó un punto de inflexión y una respuesta eficaz a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y un derecho constitucional que no se les respetaba. La LISMI estableció un sistema de cuotas marcado que permitió crear un modelo de integración, un avance muy importante, pero que hoy, más de treinta años después de su entrada en vigor, todavía presenta muchos retos sociales, políticos y empresariales.

Entre las modificaciones que se han producido en estos 32 años de existencia de esta ley, el más significativo en materia de empleo tuvo lugar en el año 2000. Como consecuencia del incum-

plimiento continuado de esta ley por parte de las empresas, se promovió el Real Decreto 27/2000 en el que se establecen medidas alternativas excepcionales para que aquellas empresas que justifican la imposibilidad de contratar personas con discapacidad puedan cumplir la legislación.

La llegada de la LGD

La LISMI se mantuvo vigente hasta el 2014, año en el que se unificaron varias normativas y tuvo como resultado la actual Ley general de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social —conocida como Ley General de Discapacidad (LGD)— y que es la refundición en un único texto legal que regulariza, aclara y armoniza tres distintas normas: la LISMI, la LION-DAU (2003) y la Ley de Infracciones y Sanciones (2007).

En materia de integración laboral, la norma se mantiene intacta, pero se introducen modificaciones terminológicas ofensivas y que menosprecian a las personas. La palabra “minusválido” se sustituye por “persona con discapacidad” y los términos “inserción” e “integración”, por “inclusión”.

La LGD se establece sobre la base de la accesibilidad. Este texto legal reconoce que existen determinados obstáculos que restringen la libertad, la igualdad y la dignidad de las personas, y, en consecuencia, propone una serie de medidas para superarlos. La accesibilidad persigue que el diseño y el aprovechamiento de espacios y servicios respete las necesidades específicas de todas las personas. Con la supresión de estas barreras se promueve la igualdad de oportunidades y se rompen los esquemas segregacionistas que han padecido las personas con diversidad funcional.

Cuota de reserva del 2 %

La LGD, en su artículo 42.1, cita que “aquellas empresas públicas y privadas

que emplean a 50 o más trabajadores (cómputo total) están obligadas a que, al menos, el 2 % de estos tengan el certificado de discapacidad (porcentaje igual o superior al 33 %)”.

Cumplir con la LGD no es solo una obligación normativa para las empresas, sino que va más allá, pues permite generar riqueza con la creación de nuevos puestos de trabajo, que a su vez contribuyen a la reducción de la tasa de desempleo y exclusión social de las personas con discapacidad, y, por lo tanto, al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

La LGD se puede cumplir mediante la contratación de bienes y servicios a Centros Especiales de Empleo (CEE) o invirtiendo en proyectos sociales más allá del suministro de bienes y/o servicios y que permiten a las empresas desarrollar su responsabilidad social empresarial y generar beneficios a nivel reputacional a largo plazo.

Reducir la brecha formativa, participar en la igualdad de oportunidades y apoyar la autonomía de las personas con discapacidad son factores que fomentan el sentimiento de orgullo y pertenencia de las personas que forman parte de la organización. Estas prácticas responsables sitúan a las empresas como líderes en responsabilidad social y referentes en la comunidad, lo que incrementa el valor reputacional de las organizaciones.

En Grupo SIFU y, sobre todo, en nuestra Fundación trabajamos en proyectos socialmente responsables que impulsan el desarrollo de diferentes acciones en el ámbito empresarial con los que ayudamos a las empresas a cumplir con los ODS y la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, y, de este modo, a ser empresas socialmente responsables y competitivas. 



JOSEP ESTEBA

DIRECTOR DE RSC Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE GRUPO SIFU

La LGD reconoce que existen determinados obstáculos que restringen la libertad, la igualdad y la dignidad de las personas, y, en consecuencia, propone una serie de medidas para superarlos

Triatlones, un acuatlón, varias ediciones de la Titan Desert, la Pilgrim Race, decenas de carreras populares... Estamos ante un deportista de élite, sí, un joven con diversidad funcional que lleva toda la vida rompiendo los pronósticos de los expertos, las barreras de la sociedad y los retos que se plantea. La beca especial Desafiate 2019 de Fundación Grupo SIFU ha supuesto una ayuda para seguir avanzado. Nadie sabe cuál es el límite.

Caer y levantarse siempre



TEXTO **Á. M.** | FOTOS **À. R.**



BECAS DESAFÍATE

*Àlex Roca recibió
la beca especial
Desafíate 2019.*

*Correr es el deporte con el que
se siente más identificado Àlex
Roca, pues considera que
es como la vida*

La vida se empeña en demostrar que no hay límites para la capacidad de superación del ser humano. Y no es una frase hecha, pues en el caso de Àlex Roca es una realidad incontestable. Pocas personas, independientemente de su capacidad, han conseguido lo que él con cerca de treinta años de vida en campos tan dispares como el deporte profesional y la formación, pero también en los apartados humano y solidario. El hecho de haber recibido un reconocimiento de Fundación Grupo SIFU, una ayuda, no hace sino refrenar su progresión que, hoy por hoy, no tiene límites. “Me considero más que un deportista, porque yo salgo a la calle a correr para hacer deporte, pero también para demostrarme que soy capaz de lograr lo que me propongo y para romper los prejuicios de la sociedad con las personas con diversidad funcional”, afirma este deportista.

Àlex Roca nació en 1991 y con tan solo seis meses sufrió una encefalitis viral herpética o herpes cerebral. Esta afección le provocó una parálisis cerebral que se ha traducido en una discapacidad física del 76 %. En concreto, le afecta a la parte izquierda del cuerpo y a, por ejemplo, el habla: Àlex se comunica con lenguaje de signos. Ya en su día, cuando sufrió la enfermedad, como él mismo relata, los médicos comunicaron a su familia que sus posibilidades de supervivencia eran prácticamente nulas... y casi una treintena de años después aquí está, “dando guerra”. Y cada día más, porque su progresión en todas las facetas de su vida es constante. Los retos van cumpliéndose uno detrás de otro, porque, como él asegura, “nadie puede ponerte límites, sino que los límites se los pone uno mismo. Cada uno es dueño de su destino y de sus posibilidades”. Ese es su lema y él hace tiempo que tomó las riendas de su devenir. “Nadie puede decirte que no puedes hacer algo. Es muy importante rodearte de un entorno positivo, que confíe en ti, y que en el momento en que te caigas te ayude a levantarte y que, si llegas, esté allí para darte un fuerte abrazo, pero nunca



para sobreprotegerle”.

Su deporte favorito, reconoce, es correr: “Pienso que es como la vida: cuando ves tu objetivo debes seguir adelante para intentar conseguirlo, y si te caes, siempre levantarte y seguir. A lo mejor no logras tu objetivo, pero si durante el camino lo das todo siempre, te vas a sentir gratificado. Además, correr es una batalla entre tu cuerpo y tu mente, tú solo contra tu objetivo, mientras que, por ejemplo, cuando monto en bici siempre voy con alguien”.

El desierto

A lo largo de su carrera deportiva, Àlex se ha enfrentado, en un tándem, a una

de las pruebas más duras del mundo, la Titan Desert, y no solo una vez, sino dos: “El desierto es muy bonito el primer día..., pero el siguiente ya no es lo que parecía, es lo más duro que te puedes imaginar, una locura. El desafío es increíble, pero no ya solo físicamente, sino mentalmente. Es la mente la que te va a ayudar a superarlo, la que te da la fuerza. Al estar allí en un paraje tan inhóspito, te preguntas: ‘¿Qué hago aquí?’’. Pero te contestas rápido: ‘He venido a cumplir mi sueño’”.

Como buen deportista, no ahorra en consejos para todos aquellos que quieran intentar esa dura prueba. “Recomiendo no entrenar mucho tiempo en la bicicleta, sino trabajar todo lo que



En el desierto la labor del equipo resulta fundamental

tiene que ver con la hidratación, la alimentación y, sobre todo, con la mente para realizar este reto que, lo advierto, va a ser muy duro. Es curioso porque técnicamente no es una carrera muy complicada, lo son más los factores meteorológicos, el calor en general, que son claves para poder superar este reto". Y, por supuesto, no hay que desfallecer y, si uno se cae, hay que levantarse, justo como lleva haciendo él toda la vida.

La primera edición de la Titan Desert no la pudo terminar, una experiencia dura. "Me sentí un pringado, cargado de frustración porque no había acabado. Aunque todo el mundo me decía que era un crack por ser la primera persona con parálisis cerebral en participar en una Titan Desert, yo estaba completamente frustrado". Pero como cualquier deportista de élite, junto a su

equipo, llegó el momento de analizar lo sucedido y tomar decisiones. "A veces en la vida hay que bajarse de la bici, metafóricamente hablando, y analizar. Eso hicimos, en la carrera siguiente mejoramos la estrategia de carrera y, especialmente, el sistema de hidratación... y la terminamos". ¿Cómo te sentiste? "La sensación fue indescribible, porque mucha gente, incluida mi familia, pensaba que no lo iba a conseguir. Incluso había muchas personas que decían que iba a la carrera a dar pena. Pero finalmente lo logré y me sentí muy bien, y todo fue gracias a mi equipo, sin el cual no hubiera hecho ni un solo kilómetro".

Búsqueda constante

Más y más retos. "Soy una persona ambiciosa a nivel deportivo". Pilgrim Race, varios triatlones, carreras populares... Es la vida de un deportista profesional, que cuenta con patrocinadores de primera fila como Nike (es el único deportista con parálisis cerebral al que patrocina), Garmin y Bwin. Un ejemplo de su progresión: se ha propuesto bajar de la hora en las carreras de 10 km y ya está a punto de lograrlo. Y como todo corredor urbano,

- 01 Àlex, con su equipación de Fundación Grupo SIFU.
- 02 Este deportista derrocha vitalidad y optimismo.
- 03 Durante la celebración de una Titan Desert.



'El límite te lo pones tú'

Àlex ha querido plasmar su filosofía y sus vivencias en un libro apto para todos: *El límite te lo pones tú*. El título, su lema de vida, deja claro que en sus páginas se hallan las claves de un espíritu inconformista y luchador. "En mi vida me he encontrado con muchas barreras y las he saltado como he podido y con mucho esfuerzo. Doy charlas motivacionales para convertir los prejuicios en esperanza; he estudiado, trabajo, conduzco mi propio coche y vivo con mi novia. Llevo una vida 'normal' porque, si me dices que no puedo, lucharé, me superaré y lo conseguiré". Se puede decir más alto, pero no más claro.





Alex Roca es un deportista profesional que alterna sus entrenamientos entre la carrera y la bicicleta. Tiene una progresión envidiable que le lleva a superar los retos a los que se enfrenta. El próximo: la Mallorca 312, una dura ruta ciclista para la que cuenta con el apoyo de Fundación Grupo SIFU.

un objetivo es su punto de mira: Nueva York. Correr la media maratón en la ciudad de los rascacielos era el reto que se había marcado Àlex para este año. Desafortunadamente, esto no ha sido posible porque la llegada de la COVID-19 ha hecho que se suspendan numerosas competiciones. No pasa nada, porque espera hacerlo en 2021 y, además, tiene otro reto en la manga: la Mallorca 312, una marcha en tándem de 312 kilómetros de longitud y más de 5.000 metros de desnivel. Un reto a altura de su capacidad y de un deportista de élite, y para lo que cuenta con la beca especial Desafíate 2019 de Fundación Grupo SIFU.

La beca ha sido un refuerzo muy positivo para seguir adelante, para continuar avanzando, para motivarse y buscar nuevos retos y conseguirlos. “Las carreras requieren una fuerte inversión, pero también, en mi caso, los fisioterapeutas, los entrenadores personales..., por eso es muy positivo este apoyo. Por esta razón, también es importante que los patrocinadores se fijen en las personas con diversidad funcional, pues tenemos unas necesidades diferentes y que son difíciles de financiar”, explica Àlex, que afortunadamente sí cuenta con patrocinios. “Las marcas hace años no se fijaban en atletas como yo, solo en ganadores; en cambio ahora intentan mostrar a la sociedad que los atletas con capacidades diferentes muestran los valores de esas marcas, al igual que Grupo SIFU nos ayuda a que cumplamos nuestros sueños”.



En lo que respecta al deporte profesional, él, como muchos otros deportistas con discapacidad, no se considera diferente al resto de profesionales del deporte. “Somos deportistas como el resto, entrenamos muy duro durante muchas horas, planificamos... Es verdad que necesitamos alguna adaptación, pero ¿qué gracia tendría la vida si todos fuéramos iguales? No somos héroes por hacer deporte con una discapacidad, quien dice eso nos ve como inferiores, como pobrecitos. En mi vida he escuchado muchas veces ‘pobrecito, qué mala suerte ha tenido en la vida’, pero yo no me considero eso, al contrario, soy afortunado porque la vida es un regalo. Si tenemos un buen corazón y una actitud positiva ante la vida, esto nos va a permitir ser felices”, afirma convencido.

Una vida normal

Pero, como él insiste en indicar, no se

trata de una persona singular por su discapacidad o por sus logros, sino una persona “normal”. Es un chico amante de su familia, de sus amigos, que vive con su novia, M^a Carmen —quien se encarga, por ejemplo, de traducir la lengua de signos con la que se comunica Àlex—, que ha estudiado, que conduce su coche... como cualquier treintañero más.

Su principal referente, además de sus padres, es su abuelo. “Fue el que se empeñó y me enseñó a andar, con una toalla, cuando tenían tres años. Me dijeron que no podría caminar, conducir, tener amigos, novia, etc. A él se le metió en la cabeza que yo andaré, y lo conseguimos juntos”. A nivel deportivo su ídolo es Rafa Nadal. “Porque ha conseguido llegar a la cima. Es fácil subir, pero en el momento que vuelves a bajar es muy difícil volver a ser el número uno, y Rafa lo ha conseguido muchísimas veces”, asegura.

Darse a los demás

Muchos deportistas con discapacidad sueñan, una vez terminada su etapa deportiva, con permanecer de alguna manera vinculados con el mundo deportivo, con los clubes, las marcas, las instituciones... Álex no. Siempre ha tenido claro que quería darse a los demás, de una manera o de otra, como un modo de agradecer a la vida el regalo que le ha hecho y para poder seguir siendo un ejemplo de superación y solidaridad. Por esta razón, estudió un grado medio de Administración y otro de Integración Social, aunque con la burocracia hemos topado: “Una vez concluidos los estudios de Integración Social, no me concedieron el título porque no estaba capacitado para, por ejemplo, empujar una silla de ruedas”. Ver para creer.

Pero esto no desanima a Álex, ni mucho menos. Una de sus actividades actuales es la impartición de charlas motivacionales a empresas, colegios, colectivos del tercer sector... para dar a conocer su experiencia y su realidad, y dar consejos y recomendaciones para avanzar en el desarrollo personal con independencia de las capacidades de cada uno. Pues bien, ese es su sueño: dedicarse en un futuro, cuando deje las competiciones profesionales, a impartir conferencias y charlas, en definitiva, a difundir la palabra de que todo es posible si tienes el coraje y el afán de superación necesarios. “Quiero dar charlas para motivar a las personas, romper prejuicios y aportar igualdad a la sociedad”, reconoce. Y solo tiene palabras positivas para este tipo de actividad. “Lo que más me impacta es la atención del público. Siempre me miran con unos ojos muy abiertos y atentos. Me impacta que se emocionen, que expresen sus sentimientos. Ahí siento que aquello que hago está bien. Para mí las charlas son algo increíble, son lo que siempre he querido y lo que me hace sentir especial”.

Además, confiesa que le gustaría crear una fundación o una asociación para poder ayudar a las personas con diversidad funcional. Sin duda, Álex es una persona única. 



Becas Desafiate

Esta iniciativa de Fundación Grupo SIFU surgió en 2015 y tiene el objetivo de favorecer la integración en el ámbito deportivo de las personas con discapacidad, enriquecer el mundo del deporte y sensibilizar a la sociedad mediante historias de superación personal. Con estas becas la Fundación consigue dar visibilidad a todos aquellos deportistas anónimos que tienen algún tipo de discapacidad y que quieren cumplir un reto deportivo. En la edición de 2019, además de Álex Roca, que recibió la beca especial, la obtuvieron Sergi Rivas (snowboard), Eva Moral (atletismo y ciclismo), Ariel Enrique Shrenck (natación) y Carmen López (surf), quien recibió la beca especial eDreams Odigeo.

Algunos de los flamantes galardonados de las segundas Becas SuperArte en la categoría de Música, concedidas por Fundación Grupo SIFU, han visitado las instalaciones del Grupo para conocer de cerca su labor de integración sociolaboral y compartir con los trabajadores sus proyectos artísticos. Estos músicos muestran que el talento y el esfuerzo por mejorar no entiende de capacidades o diversidad funcional, son un ejemplo de vida y de pasión por el arte y la cultura.

AYUDAS AL TALENTO

Música de todos y para todos

TEXTO **Á. Valcárcel**



01

- 01** Andrea Zamora (Alicante).
- 02** Antonio Belmonte (Albacete).
- 03** Éric Díaz (Barcelona).
- 04** José Luis Gómez (Madrid).
- 05** Mónica López (Ciudad Real).



02



El pasado mes de junio, Fundación Grupo SIFU anunciaba el nombre de los nueve artistas seleccionados para recibir una de las Becas SuperArte. Son en total nueve ayudas divididas en dos categorías: Música (4) y Danza (4) más una beca especial para un trabajador del Grupo. La Fundación pretende con esta iniciativa, que este año ha cumplido su segunda edición, apoyar su desarrollo o formación artística, para que puedan crecer profesional y artísticamente en la disciplina que dominan. Estas becas, con un valor de hasta 2.000 €, no solo buscan enriquecer el mundo del arte y de la cultura, sino también contribuir a la integración de las personas con diversidad funcional.

Los ganadores, además de la ayuda, tienen la oportunidad de participar en diversos proyectos de arte incluso organizados por Fundación Grupo SIFU. Precisamente, algunos de los protagonistas de la categoría de Música han tenido la posibilidad de conocer de primera mano las instalaciones de Grupo SIFU de sus provincias. Allí, guiados por los responsables y técnicos, han compartido experiencias e inquietudes con los trabajadores, además de establecer sinergias para la puesta en marcha de acuerdos en un futuro. A su vez, han recibido el certificado que acredita la concesión de la ayuda a su talento.

Por ejemplo, Andrea Zamora, joven virtuosa del piano de Alicante, visitó las oficinas de Grupo SIFU en la capital alicantina. También es el caso de Mónica López, una apasionada del canto y del piano, en las instalaciones de Ciudad Real, o de José Luis Gómez, el trabajador de Grupo SIFU que ha recibido una beca especial para formarse en el manejo de la guitarra, que acudió a las oficinas de la capital madrileña.

AYUDA A LA MÚSICA

Andrea Zamora, Mónica López, Èric Díez, Antonio Belmonte y José Luis Gómez. Este es el póquer de ases de la música en esta edición de las Becas

SuperArte de Fundación Grupo SIFU. Juntos e individualmente constituyen una muestra de talento, trabajo y superación de barreras y retos, por eso es necesario apoyar su desempeño de todas las maneras posibles, ya que su progresión parece no tener límites. Es un círculo virtuoso, pues la sociedad, a través de la Fundación, les ayuda, y ellos, a su vez, revierten en la sociedad su talento, su riqueza artística y cultural. Además, llama poderosamente la atención el gran currículum con el que cuentan todos ellos pese a tener, en muchos casos, una corta edad. Están solo en el comienzo de su carrera. Merece la pena conocer un poco más a estas figuras y sus logros:

Andrea Zamora

Esta joven alicantina y el piano forman un tándem perfecto que su discapacidad visual no ha podido frenar. Con tan solo cuatro años sus padres le regalaron un piano de juguete y ahí empezó todo. Ha tenido la suerte de crecer en una familia en la que la música era muy importante y una constante, pues, por ejemplo, su hermana es estudiante de saxofón. Su bagaje es muy interesante y precoz. Con tan solo siete años actuó ya en Radio Clásica (RNE), en concreto en el Día Europeo de la Música, y cuatro años después, con solo once años, debuto como concertista de piano con la Orquesta Sinfónica Región de Murcia. Desde ese momento, su vitrina se ha ido llenando de premios logrados en concursos nacionales e internacionales.

Andrea ha destinado la Beca SuperArte para financiar sus estudios en el Conservatorio Superior de Música Óscar Esplá de la capital alicantina, y así poder continuar con su progresión, formación y crecimiento como intérprete de piano.

Mónica López

Esta artista ciudadrealeña compagina dos disciplinas artísticas muy relacionadas: la interpretación de instrumento y la voz. Su discapacidad física del 34 % no impide que sea toda una virtuosa vocal. Actualmente estudia el grado profesional de Canto en el Conservatorio Pablo Sorozábal de Puertollano. Cuenta ya con un envidiable currículum, ya que, por ejemplo, ha participado como intérprete con un coro representando *El Mesías* de Heandel en un marco irrepetible como The Royal Albert Hall británico. Además, fue seleccionada por The Royal Academy of Music, en Londres. Todo un historial artístico. Y en lo que respecta a los instrumentos, posee la especialización en piano.

La Beca SuperArte que le ha concedido Fundación Grupo SIFU le permitirá perfeccionar sus dotes de canto en el Centro Superior de Enseñanza Katarina Gurska, en Madrid.

Èric Díez

Este jovencísimo artista catalán, que toca el violonchelo, es el becado de menor edad en esta edición de las Becas SuperArte. Con tan solo 13 años, Èric, con Trastorno del Espectro Autista (TEA), es ya todo un veterano concertista, ya que empezó a

La danza en cuatro grandes propuestas

Dentro de la categoría Danza de las Becas SuperArte hasta cuatro bailarines han visto recompensado su esfuerzo y talento con una ayuda que les permitirá seguir progresando en ese duro reto que es la excelencia artística. Pedro Gómez (Madrid), Nicoleta Stefania Paun (Gerona), Sara Elizabeth Gómez (Sevilla) y Yolanda Torosio (Ciudad Real) han sido los protagonistas de esta edición. Danza clásica, contemporánea, de improvisación, musicales, coreografía... Los cuatro protagonistas atesoran unos completos currículums en múltiples disciplinas, y podrán seguir mejorando con la ayuda recibida.

tocar cuando solo tenía tres años. A ello contribuyó, sin duda, su profesora Eulàlia Subirà, quien depositó su confianza en él y con la que este intérprete ha conseguido progresar de manera espectacular. Entre sus numerosas actuaciones, se encuentra, por ejemplo, La Gala + IN, organizada por Fundación Grupo SIFU.

Èric usará la beca concedida para continuar con sus estudios en el Conservatorio de Música de Vic y en el Conservatorio de Bellaterra.

Antonio Belmonte

Nacido en Albacete, Antonio tiene Trastorno del Espectro Autista (TEA) y una discapacidad del 67 %, pero no le ha impedido ser la primera persona con TEA que termina los estudios en un conservatorio. Con apenas veinte años, ya ha dado más de un centenar de conciertos con diversas orquestas, especialmente con su grupo, el trío Alhambra Albacete. Este además es la base de una asociación sin ánimo de lucro de ámbito castellanomanchego que tiene como fines integrar a las personas con capacidades diversas dentro del mundo del arte y sensibilizar a la sociedad con la integración de las personas con capacidades diversas.

Antonio es toda una figura del contrabajo y posee el grado elemental y profesional en este instrumento en el Conservatorio Tomás de Torrejón y Velasco. Además, está matriculado en el grado profesional de guitarra y también toca el piano.

Gracias a beca, este polifacético artista podrá continuar con sus estudios de guitarra en el Conservatorio Profesional Tomás de Torrejón y Velasco de Albacete.

José Luis Gómez

Este madrileño ha recibido la beca extraordinaria de esta segunda edición. Se trata de un trabajador de Grupo SIFU, diagnosticado de la enfermedad de Crohn y con un 44 % de discapacidad, y que entre sus principales está, desde siempre, la música. Es un amante de la guitarra,

toca la española, eléctrica y acústica, y su objetivo primordial es continuar con su aprendizaje dentro de esta disciplina. Por esta razón, José Luis utilizará la beca para aprender teoría musical y a producir en la madrileña escuela Atalanta Music School. SC



01



02

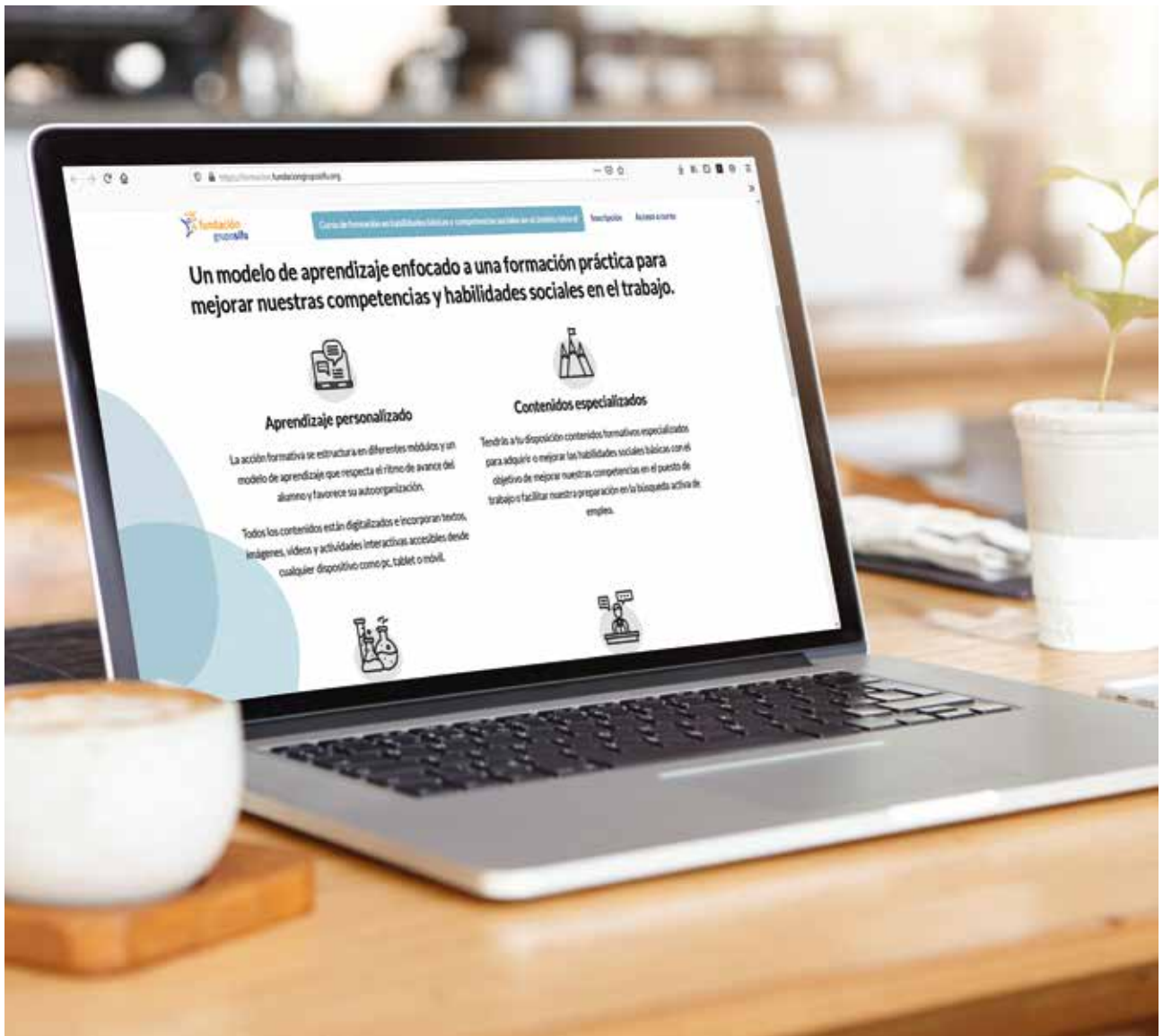


03

01 Entrega del diploma a Mónica López en las instalaciones de Grupo SIFU de Ciudad Real.

02 Andrea Zamora recogió su certificado en la oficina de Grupo SIFU de Alicante.

03 José Luis Gómez acudió a la oficina de Grupo SIFU de Madrid para recibir su diploma.



Una formación sin distancias ni barreras

TEXTO Á. V.

Fundación Grupo SIFU apuesta por la formación integral en materia de empleo y habilidades sociales como vía fundamental para la integración de las personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social. Para lograrlo, ofrece una propuesta formativa *online*, avanzada y accesible, que se adapta a las necesidades de los alumnos, a su día a día y a la situación actual. Una formación a distancia que pretende la mejora del acceso al empleo del colectivo.

El mercado laboral español inició el año 2020 con un total de 285.079 personas con discapacidad afiliadas a la Seguridad Social, es decir, un 1,48 % del total (un 0,05 % más que el año anterior). El colectivo de personas con diversidad funcional cada vez pesa más en el mercado de trabajo, según refleja el *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad 2020*. Sin embargo, según este estudio, las dificultades de inserción laboral se ponen de manifiesto al hablar de contrataciones, pues mientras las personas con discapacidad suponen el 6,29 % del total, la contratación únicamente asciende al 1,58 %, es decir, casi 355.000 de 22,5 millones, unas cifras que hay que mejorar.

El éxito del curso de habilidades sociales en el ámbito laboral instó a Fundación Grupo SIFU a desarrollar nuevas formaciones

Consciente de este ambicioso reto, Fundación Grupo SIFU apuesta por la formación especializada como una de las herramientas, que junto con el asesoramiento y el acompañamiento, se traduce en una búsqueda de empleo efectiva. El principal reto es ofrecer cursos gratuitos a personas con diversidad funcional y con dificultades de inserción laboral, para ayudarles en su empleabilidad.

Todo un reto

La acción formativa de Fundación Grupo SIFU comprende tres grandes objetivos. En primer lugar, llegar al máximo de personas posibles gracias a una plataforma de formación *online*, como apoyo a las personas con discapacidad y resto de colectivos vulnerables, y hacerlo con accesibilidad universal, elemento presente en el ADN de la Fundación.

Por otra parte, la oferta formativa se proporciona a través de una moderna plataforma digital para, de este modo,

Evaluación exhaustiva

Con el objetivo de ofrecer la máxima calidad y favorecer el aprendizaje, todos los cursos ofrecidos por Fundación Grupo SIFU en su oferta formativa se encuentran alojados en una avanzada y totalmente accesible plataforma digital que cuenta, además, con un test de evaluación de opción múltiple con el que se pretende la consolidación del aprendizaje. Todos los participantes han de finalizar el conocimiento del contenido teórico y, a su vez, deben superar la evaluación con, al menos, un 70 % de aciertos. Finalmente, para promover la mejora de los contenidos y su adaptación a las necesidades del usuario, todos los participantes han de confeccionar un cuestionario de evaluación final.



multiplicar las opciones del colectivo. Y, finalmente, Fundación Grupo SIFU, como se ha mencionado, quiere aportar herramientas para la adquisición de conocimientos en varios ámbitos para al acceso al mercado laboral.

Tres propuestas actuales

La oferta es variada y está muy ajustada a las necesidades reales. En ella destacan tres propuestas, surgidas ante el éxito que ha tenido esta iniciativa de formación *online*:

El “Curso de formación en habilidades básicas y competencias sociales en el ámbito laboral” se puso en funcionamiento durante la fase más complicada de la alerta sanitaria. Se trata de una propuesta formativa que consta de cuatro apartados organizados según las distintas fases que se viven en el mercado laboral. Los destinatarios son tanto personas con discapacidad sin empleo y en búsqueda activa de nuevas oportunidades como trabajadores que pretenden mejorar sus habilidades sociales.

Este curso fue el primero en ser ofertado y tuvo una gran acogida y éxito de participación. De hecho, para satisfacer el interés despertado, Fundación Grupo SIFU ha creado dos formaciones más, que se detallan a continuación.

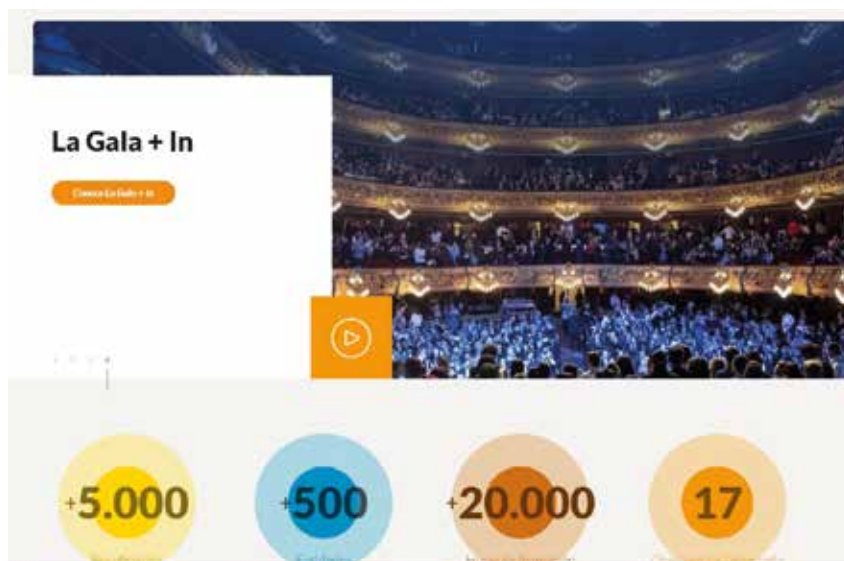
El “Curso básico de limpieza profesional”, ejemplo de formación en alguna de las áreas de negocio de Grupo SIFU, está dirigido especialmente a

personas con un perfil de difícil inserción que pretendan especializarse en este sector laboral. Consta de contenidos teóricos y vídeos explicativos, que incluyen audios, imágenes, glosarios, etc., donde se muestran distintos tipos de trabajo, productos, equipamiento... El objetivo es, por ejemplo, que las personas formadas sean tenidas en cuenta en Grupo SIFU para sus distintas políticas de contratación en el área de limpieza.

El “Curso para reducir la brecha digital” responde a las necesidades actuales del mercado laboral. La transformación digital es un hecho, pero las personas con discapacidad en ocasiones tienen limitaciones que les impiden progresar. Es fundamental que posean las herramientas necesarias para hacerse con los conocimientos básicos que pueden llevar a buen fin la búsqueda de empleo. La Fundación se ha propuesto reducir esa brecha con esta formación en recursos digitales.

Este curso consta de una serie de apartados en los que se analizan diversas aplicaciones y programas de uso diario, como el correo electrónico, Internet o aplicaciones de videollamada, por ejemplo. Nuevas herramientas para nuevos tiempos.

En definitiva, la Fundación aporta una formación avanzada, accesible y totalmente adaptada a las necesidades de un mercado laboral cada vez más tecnológico y competitivo. 



TECNOLOGÍA

Grupo SIFU renueva su ecosistema digital para incrementar su presencia

Grupo SIFU ha actualizado su ecosistema digital con la puesta en marcha de una nueva web para Grupo SIFU y ha lanzado otras específicas para Fundación Grupo SIFU y el área de cardioprotección. Además, ha lanzado también la nueva web corporativa de su filial francesa, Groupe SIFU. Esta estrategia de transformación digital se encuentra entre las claves de su plan estratégico Transforma 19:21, y el objetivo es, entre otros aspectos, generar tráfico cualificado a sus webs y contribuir a un mejor

posicionamiento del Grupo.

Todo esto responde a objetivos como la centralización de toda la información, integración con Salesforce, lograr un trabajo en un contexto de mayor seguridad, incrementar la usabilidad de las soluciones tecnológicas, accesibilidad a los entornos web, así como mayor autonomía en el mantenimiento y despliegue de contenidos. Además, dentro de esta importante estrategia, se han creado nuevos perfiles en las redes sociales y se han alineado el resto con la estrategia global.

SORTEO

Lotería de Navidad solidaria



Una gran tradición

La Lotería de Navidad es muy esperada en los hogares españoles y el sorteo tiene lugar el 22 de diciembre.

La Navidad siempre es un tiempo en el que no se puede dejar de lado la solidaridad. Por esta razón, Fundación Grupo SIFU ha puesto a la venta, un año más, Lotería de Navidad para destinar parte de lo recaudado con su venta a una causa social específica. Este año, debido a la difícil situación que vivimos en todo el mundo por el impacto de la pandemia del coronavirus, se ha decidido ayudar a las personas con discapacidad afectadas por la COVID-19.

El número escogido es el 52.549, y las participaciones se pueden adquirir por 5 €, de los cuales 1 € irá destinado a la mencionada causa social. Estas participaciones pueden adquirirse hasta el 18 de diciembre en cualquiera de las oficinas de Grupo SIFU y en la página web www.labruixadedrap.es.

FUNDACIÓN GRUPO SIFU

Semana ODS 17: alianzas para cumplir la Agenda 2030 de Naciones Unidas

Hace ya cinco años que vio la luz una de las iniciativas de sostenibilidad más importantes de la historia: los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 de Naciones Unidas. El objetivo: preservar la sostenibilidad y la solidaridad de todos para preservar la vida en el planeta.

Fundación Grupo SIFU se ha querido unir a esta importante efeméride y organizó, del 23 al 27 de noviembre, la Semana ODS 17, con el lema “Alianzas para cumplir la Agenda 2030”. Se trató de abordar los distintos desafíos que vive el planeta analizando sus principales áreas y manifestaciones.

Por esta razón, durante cinco días la Fundación coordinó un completo programa con ponencias realizadas en formato *webinar*, y en la que cada día el protagonista fue un Objetivo de Desarrollo Sostenible diferente. En cada sesión, en la que participaron destacados expertos, se abordaron las diferentes estrategias y oportunidades para el cumplimiento de la ambiciosa y necesaria Agenda 2030 de Naciones Unidas.

La presencia de importantes ponentes de grandes empresas y fundaciones constituyó toda una oportunidad para formar alianzas, en torno a lo cual giró el lema de la semana. También sirvió para consolidar el compromiso como entidades de las compañías y asociaciones participantes, pues el papel de las empresas es clave para generar un impacto positivo a nivel social, económico y medioambiental, como tienen claro en Fundación Grupo SIFU.

Programa

La semana de trabajo fue inaugurada, el pasado día 23 de noviembre, por Cristian Rivera, vicepresidente de Fundación Grupo SIFU, quien impartió la charla “¿Quieres generar alianzas



Representantes de empresas y colectivos analizaran diferentes ODS bajo el prisma del 17

para la Agenda 2030?”. A partir de esta, cada día se abordó uno de los ODS, en una ponencia en la que tomo parte una personalidad de cada sector en concreto. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible que se analizaron fueron, por orden, Trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), Educación de calidad (4), Salud y bienestar (3), Acción por el clima (13), Reducción de las desigualdades (10) y Alianzas para

¿Quieres generar alianzas para la Agenda 2030?	
Inauguración a cargo del Sr. Cristian Rivera Vicepresidente de Fundación Grupo SIFU	
LUNES 23 NOVIEMBRE	Ángel Fraile Coracho Director de Responsabilidad de Sostenibilidad Endesa
MARTES 24 NOVIEMBRE	Aranxa Ribot Horras Responsable Educación e Innovación EduCaixa
MIÉRCOLES 25 NOVIEMBRE	Cristina Ribes Espinosa Directora Ejecutiva Social Foundation Gasol
JUEVES 26 NOVIEMBRE	Miquel Àngel Rubio Director de Desarrollo de negocio Anthesis Lavola
VIERNES 27 NOVIEMBRE	Pedro León y Francia Directores de la Fundación KPMG Albert Campabadal Blanco Vicepresidente de Grupo SIFU KPMG gruposisfu

lograr los objetivos (17). Los asistentes a las sesiones virtuales de esa semana pudieron disfrutar de los conocimientos y experiencias de personalidades como Ángel Fraile (Endesa), Arantxa Ribot (EduCaixa), Cristina Ribes (Gasol Foundation), Miquel Àngel Rubio (Anthesis Lavola), Pedro León y Francia (Fundación KPMG) y Albert Campabadal Blanco, vicepresidente de Grupo SIFU.

INSERCIÓN LABORAL

Grupo SIFU apuesta por la presencia en ferias de empleo

Un Centro Especial de Empleo (CEE) como Grupo SIFU tiene entre sus objetivos primordiales facilitar la contratación y empleabilidad de las personas con discapacidad y dar a conocer las distintas oportunidades laborales para todo el colectivo. Se trata de una labor importante e incesante, ya que el mercado laboral es muy dinámico y demanda cada vez más perfiles especializados. Precisamente para dar a conocer sus ofertas y buscar los perfiles más idóneos, los técnicos de empleo del Grupo recorren toda la geografía nacional —y ahora también mantienen encuentros virtuales— para que todo el mundo, independientemente de sus capacidades y habilidades laborales, tenga la oportunidad de conseguir un empleo digno.

Comunidad de Madrid, Andalucía, Comunidad Valenciana, Navarra, Cataluña... Numerosas regiones celebran encuentros periódicos para poner en contacto a empresas y candidatos, y Grupo SIFU no puede faltar. En los últimos meses ha estado presente en numerosos encuentros, que se prolongarán hasta final de año: la Feria Virtual de Empleo de la Comunidad de Madrid (25 de septiembre); la Feria de Empleo Navarrajobs, en Pamplona (8 de octubre); Feria Conecta Labora de Gata de Gorgos, en Alicante (6 de noviembre) y de Riba-Roja, en Valencia (20 de noviembre); y Foro de empleo OCUP'T de Vila-Real, en Castellón (25 de noviembre). También estuvo presente en los Foros Conecta Labora de Valencia (27 de noviembre); Rojales, en Alicante (1 de diciembre); y Alzira, en Valencia (4 de diciembre). Está programada su asistencia en el Foro Conecta Sagunto, en Valencia (10 de diciembre), así como en la Fira d'Ocupació Virtual de Tarragona, el 15 de diciembre.



PATROCINIO

Apoyo a la sección +D del Festival LDC

El Festival LDC (Un lugar donde compartir) acercó, entre el 22 de octubre y el 15 de noviembre, una variada programación de danza en formato presencial en los escenarios madrileños y también de forma virtual, en *streaming*, con lo que se facilitó la asistencia de un mayor número de personas. Esta cuarta edición del festival supuso una ventana para mostrar el trabajo de creadores y compañías de danza, que se han visto muy afectados por esta situación de crisis sanitaria

y que ha conllevado la suspensión de numerosos espectáculos y reducción de los aforos.

Pero esta edición ha sido especial: Fundación Grupo SIFU ha apoyado una gran novedad, la sección +D. Esta ha ofrecido eventos para dar visibilidad a la danza como acción profesional de los colectivos con diversidad funcional. Se ha abierto así un interesante escaparate para disfrutar del arte y la cultura más allá de las capacidades de los artistas. Según sus organizadores, LDC se



posiciona como “una plataforma de nuevos lenguajes estéticos y diálogos artísticos y como fórmula de inclusión de diferentes colectivos”.



INAUGURACIÓN

Nuevas instalaciones multiservicio en Cabanes (Castellón)

El pasado 8 de octubre tuvo lugar la inauguración oficial de las nuevas instalaciones que Grupo SIFU tiene ya en la localidad castellanense de Cabanes. Se trata de un espacio que permite trabajar en formato multiservicio y multicitiente, y que refuerza su apuesta por la inclusión laboral de las personas con discapacidad y, en especial, de los perfiles de difícil inserción. De hecho, estas nuevas instalaciones permitirán generar hasta 200 nuevos puestos de trabajo. Al acto de inauguración acudieron diversas personalidades, entre las que destacaron Luis Gómez Casals, director

territorial de la Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana, y Virginia Martí Sidro, alcaldesa de Cabanes.

Posteriormente, tuvo lugar una mesa redonda en la que tomaron parte Sergio Acera, de Frost-trol; Juan Méndez Carpi, de Grupo EMUCA; y David Fernández Valladares, de Realonda, representantes de tres empresas con las que en la actualidad trabaja Grupo SIFU. Estos explicaron a los asistentes los diferentes servicios en los que colaboran y el valor social que les aporta trabajar con personas con discapacidad.

EMPLEABILIDAD

Alianza formativa de Fundación Grupo SIFU y Cruz Roja Logroño

Cruz Roja y Fundación Grupo SIFU, dos entidades que colaboran en multitud de proyectos solidarios y de integración social, impulsaron en agosto y septiembre varias formaciones en la capital riojana con el objetivo de fomentar la inclusión de personas con discapacidad y en

riesgo de exclusión social. Las formaciones fueron dirigidas a los usuarios de la propia Cruz Roja en Logroño con el objetivo de mejorar los conocimientos y capacidades profesionales en los sectores de la atención al cliente y la reposición de mercancías.

EDUCACIÓN Recogida solidaria de material escolar en Pamplona

Cruz Roja y Fundación Grupo SIFU se unieron el pasado mes de septiembre en una campaña solidaria para la recogida de material escolar durante la semana previa al inicio del nuevo curso en Navarra. Esta iniciativa tuvo lugar en la Papelería Responsable Grupo SIFU Pamplona y presentó como objetivo reducir la brecha económica y social que ha generado la alerta sanitaria de los últimos meses. De este modo, se aprovechó la campaña para sensibilizar sobre la situación que atraviesan muchas familias en riesgo de exclusión social con hijos a cargo, para que estos tuvieran todo el material para volver a las aulas con las herramientas educativas necesarias.

La campaña contó con la colaboración de un grupo de voluntarios de la Universidad de Navarra que dieron soporte en su difusión. Grupo SIFU, del cual forma parte la Fundación, tiene una estrecha vinculación con la comunidad de Navarra, en la que ya desarrolla el proyecto Navarra Incluye, que pretende favorecer el colectivo de las personas en riesgo de exclusión social impulsando proyectos de integración.



CRUZ ROJA

Fundación Grupo SIFU, con el Sorteo del Oro



El 26 de noviembre tuvo lugar, una edición más, el Sorteo del Oro de Cruz Roja, una solidaria iniciativa que, además de aportar grandes premios, es una apuesta por la solidaridad y las causas sociales. Gracias a la compra de cupones, Cruz Roja puede seguir desarrollando su labor social. Fundación Grupo SIFU no ha querido dejar de ayudar, pues pretende estar más cerca que nunca de las personas con necesidades, especialmente por las consecuencias de la COVID-19. Por eso, colaboró en la difusión de este sorteo que, bajo el lema “Hazte fan de las personas que hacen que las cosas cambien”, aportó más de 7 millones de euros en premios y supuso todo un homenaje a aquellos profesionales y voluntarios que durante todos estos meses han ayudado a los afectados y a los más necesitados.

En este atractivo y solidario sorteo, se concedió un primer premio de 3 millones de euros en oro, un segundo de 1 millón también en oro, un tercero de 500.000, un cuarto de 250.000, un quinto de 100.000 y muchos más de distinta cuantía.



COLABORACIÓN

Reactivando Tradiciones, alianzas para reactivar la economía local

Ya está en marcha la iniciativa Reactivando Tradiciones, de Grupo SIFU, para ayudar a los productores que se han visto afectados por la crisis de la COVID-19. El objetivo es reactivar la economía local creando una red de ayuda mediante la producción de lotes colaborativos formados por sus productos. De esta forma, se consigue la reactivación de nuestras tradiciones para no perder la esencia de nuestros productores locales, sus historias y que las personas que las forman sigan trabajando. Grupo SIFU

se encarga de producir y distribuir los lotes a empresas, ayudando con su red comercial a vender ese producto de calidad que muchos hemos echado en falta durante el confinamiento. Con esta iniciativa, Grupo SIFU trabaja y desarrolla la Responsabilidad Social de todas aquellas empresas que se unan a esta y, además, supone la alineación de la entidad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Más información en la web <https://reactivandotradiciones.es/>.

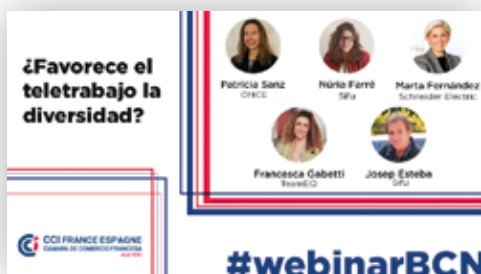
‘WEBINAR’

Grupo SIFU, en el encuentro “¿Favorece el teletrabajo la diversidad?”

La Cámara Francesa, a través de su Comisión de Talento y Diversidad, organizó el *webinar* “¿Favorece el teletrabajo la diversidad?”, con el objetivo de implementar acciones para fomentar el debate, el conocimiento y el desarrollo en el ámbito de la diversidad y el talento. En esta sesión se analizó cómo el teletrabajo adquiere cada vez más protagonismo en las em-

presas, pues permite que se reduzcan muchas de las barreras de acceso a los puestos de trabajo, y es una oportunidad para fomentar la diversidad en los equipos.

La participación de Grupo SIFU fue doble. Por un lado, en la mesa redonda participó Josep Esteba, director de RSC y Accesibilidad Universal del Grupo —junto a Marta Fernández, directora de Relaciones Laborales y Diversidad de Schneider Electric y Francesca Gabetti, CEO de TeamEQ—, y, además, dicha mesa fue moderada por Nuria Farré, gerente y directora de Expansión en Francia de Grupo SIFU. En el evento también participó Patricia Sanz, vicepresidenta de Igualdad, Recursos Humanos y Cultura Institucional e Inclusión Digital de Grupo ONCE.



PROFESIONALIZACIÓN

Grupo SIFU aporta su experiencia al Workplace SUMMIT 2020, el gran encuentro del Facility Management

Los pasados días 19 y 20 de noviembre tuvo lugar el Workplace SUMMIT 2020, un evento virtual en el que se analizaron todos los aspectos que afectan al entorno de trabajo. Grupo SIFU quiso estar presente con participación en una de las mesas redondas, en concreto, “Del exterior al interior: edificios confortables, edificios sostenibles”, que se celebró el 20 de noviembre.

En esta, para aportar el conocimiento y la experiencia de Grupo SIFU, estuvo presente Josep Esteba su director de RSC y Accesibilidad Universal. Junto a él compartieron la mesa Alberto Pérez, de Basque Living; Jónatan Molina, de Ofita; Óscar Herrando, de Plug&Go; y Elisenda Ruiz de Villalobos, de Miteco. Moderó el encuentro Jordana Galicia, de ISG.

Múltiples propuestas

El evento permitió conocer las múltiples caras del sector de Facility Management y el entorno de trabajo, con numerosas ponencias y mesas de trabajo en las que tomaron parte destacados representantes de empresas y organizaciones. Entre otras, destacaron “La nueva era del espacio”, “Los tres pilares para la ciberseguridad”, “Arquitectura saludable: cuando los edificios ponen la vida en el centro”, “La auténtica felicidad en el trabajo”, “Las grandes empresas actúan”, “La limpieza como clave” y “La tecnología, esa palabra tan temida”.

Entre los ponentes estuvieron Marta Sevilla, Lorena Espada y Luis Morejón, de IFMA España e Internacional; Fernando Vallejo (BICG); Miguel Ángel López (MAPFRE); Fran Murcia (Willis Towers Watson Iberia); Marlon Molina (Computerworld University); o Paloma Fuentes (Mahou San Miguel).

Este evento está organizado por IFMA España. La Asociación Internacional de Facility Management es la mayor asociación profesional en el ámbito de la gestión de inmuebles y surgió en el año 1980.



AERCE

Numerosos eventos profesionales para el sector de compras

La Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos (AERCE), de la que forma parte Grupo SIFU, ha organizado durante los últimos meses un gran número de eventos de carácter profesional, en los que, por su interés, ha querido estar presente el Grupo. Se trata de grandes oportunidades para el conocimiento de clientes y proveedores, para

establecer alianzas y colaboraciones y para conocer las novedades del sector. Así, en octubre tuvieron lugar el XXIII ExpoCongreso de Compras de AERCE y el I Congreso AERCE Compras Cataluña. Por su parte, en noviembre llegó el turno del AERCE Open Talks Compra, del II Congreso de Compradores AERCE de Euskadi y del II Congreso de Compradores AERCE Comunidad Valenciana.



RESPONSABILIDAD

Adhesión al Pacto Mundial como socio Signatory



Fundación Grupo SIFU acaba de renovar su adhesión al Pacto Mundial de la ONU afianzando su compromiso con la iniciativa haciéndose socio Signatory. De este modo, Fundación Grupo SIFU forma ya parte de las 690 entidades españolas adheridas a esta referencia solidaria mundial.

Ese mayor compromiso con la iniciativa se traduce en una mayor implicación de la Fundación en el funcionamiento de la Red Local (asamblea general, órganos de gobiernos, ponentes de actividades, casos de éxito y en el disfrute de sus servicios).

Fundación Grupo SIFU trabaja desde hace cuatro años en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y más en concreto en los números 3, 4, 8, 10 y 11, que se alinean con los 10 principios fundamentales del Pacto Mundial, en materia de salud y bienestar; igualdad de derechos; al promover un crecimiento económico, sostenido, inclusivo y sostenible que genere empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos; reducción de las desigualdades, poniendo especial atención en las personas con discapacidad, y en su propósito por lograr que las ciudades y los asentamientos urbanos sean más inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles para todos.



Pacto Mundial
Red Española

CICLISMO

Fundación Grupo SIFU, con el deporte y la solidaridad en 'Road to México'

Fundación Grupo SIFU, siguiendo sus valores de apoyo al deporte inclusivo y compromiso con las personas en riesgo de exclusión social, puso en marcha el pasado mes de octubre el reto solidario 'Road To México', una campaña con doble finalidad. Por un lado, se ayudó a un trabajador de



Grupo SIFU, Albert Sánchez Martínez, quien tenía un objetivo deportivo muy ambicioso: superar una de las pruebas clasificatorias en la Isla de Cozumel (México) para participar en el Campeonato del Mundo de Ironman 2021. La apuesta resultó muy llamativa, pues se hizo mediante la aportación de briks de caldo y leche. Todos los que aportaran los compañeros de Grupo SIFU se transformarían en kilómetros. El objetivo era sumar 2.000 kilómetros y, gracias a la colaboración de todos, esta distancia se superó con creces. Albert pudo viajar a México y quedó en la posición 38 y 7º en la categoría masculina de entre 25 y 29 años.

La otra finalidad era que el total de litros recogidos se destinarían a Arrels Fundació. La campaña fue todo un éxito, ya que se consiguieron 223 litros, para repartir entre familias en riesgo de exclusión social.

MÚSICA

Masterclass Online para aprender y disfrutar con David Palau

El pasado 2 de diciembre, para conmemorar el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, Fundación Grupo SIFU, siguiendo su compromiso con el desarrollo de proyectos de arte inclusivo dirigidos a artistas con y sin discapacidad, invitó a amantes de la música a un encuentro virtual para aprender y disfrutar con un músico de primera fila: David Palau. La situación actual de emergencia sanitaria y confinamiento ha provocado que se hayan cancelado numerosos encuentros artísticos, y para paliarlo en la medida de lo posible la Fundación propuso disfrutar de una actividad didáctica y divertida. David Palau cuenta con más de treinta años de experiencia musical y ha tocado con artistas de la



talla de Alejandro Sanz, Joaquín Sabina o Miguel Bosé.

La *masterclass* estuvo orientada a todos aquellos que buscan impulsar su formación artística, quienes disfrutaron con la experiencia y el talento del profesor, y supone el inicio de una serie de encuentros con otros reconocidos músicos e intérpretes que acercarán sus notas a todos los interesados a través de Internet.

sifu crece



Cada día son más las empresas que confían en nuestra experiencia y especialización en Facility Management para la gestión global de sus servicios. Conoce las últimas en unirse a nosotros.



01

- ◉ **EMPRESA:** Ayuntamiento del municipio de Librilla, de 5.300 habitantes.
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Limpieza y mantenimiento de las dependencias municipales.
- ◉ **Nº DE TRABAJADORES:** 10
- ◉ **PROVINCIA:** Murcia



02

- ◉ **EMPRESA:** Suavinex, líder en el mercado de puericultura ligera en farmacia, dispone de una amplia gama de productos de lactancia, succión, alimentación infantil, textil y cosmética que destacan por su aportación en diseño y tecnología.
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Manipulado y montaje de lotes y productos farmacéuticos.
- ◉ **Nº DE TRABAJADORES:** 5
- ◉ **PROVINCIA:** Alicante



03

- ◉ **EMPRESA:** Ayuntamiento del municipio de Umbrete, de 8.700 habitantes.
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicio de limpieza viaria de las diferentes zonas de la localidad.
- ◉ **Nº DE TRABAJADORES:** 4
- ◉ **PROVINCIA:** Sevilla



04

- ◉ **EMPRESA:** Grupo Valautomocion es un conjunto de empresas que presta servicio a los principales constructores de automoción en el ámbito nacional.
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Manipulado y plegado de componentes de automóvil.
- ◉ **Nº DE TRABAJADORES:** 4
- ◉ **PROVINCIA:** Valencia



05

- ◉ **EMPRESA:** Ayuntamiento del municipio de Barberà del Vallés, de 32.800 habitantes.
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicio de conserjería, información y acompañamiento en dependencias municipales.
- ◉ **Nº DE TRABAJADORES:** 8
- ◉ **PROVINCIA:** Barcelona



06

- ◉ **EMPRESA:** Ayuntamiento del municipio de Torreldones, de 23.300 habitantes.
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicio de mantenimiento de las zonas verdes de la localidad.
- ◉ **Nº DE TRABAJADORES:** 9
- ◉ **PROVINCIA:** Madrid

ALBERT SÁNCHEZ / SERVICIOS CENTRALES GRUPO SIFU

Familia, vida sana y muchos retos

Graduado en ADE y empleado como administrativo contable, este barcelonés se sobrepuso a su discapacidad auditiva y a su obesidad mórbida, y hoy es todo un campeón en triatlón.

Albert Sánchez siempre había practicado deporte, como muchos niños, pero reconoce que le gustaba más comer que moverse. Al final, este exceso le provocó una obesidad mórbida. Además, su hipoacusia, que le detectaron en 3.º de primaria y que desde entonces le hace llevar audífonos, hizo que tuviese una infancia y una adolescencia complicadas. Practicaba deportes de equipo, pero no acababa de encajar.

El momento del gran cambio en su vida le llegó con 16 años. “Me miré al espejo y me dije: ‘Hasta aquí hemos llegado’. Desde ese instante todo empezó a mejorar”. Y vaya si lo hizo: Albert comenzó a hacer deporte de manera regular, a ir al gimnasio, además de adoptar hábitos alimenticios saludables. “Semana a semana perdía peso y ganaba vida”, asegura, a la vez que incide en el papel que jugó su familia en este gran cambio vital. De hecho, no deja de agradecer el apoyo que esta le ha proporcionado a lo largo de su vida.

En 2013 se produjo otro de sus grandes puntos de inflexión: conoció el triatlón y decidió practicarlo. Un año y varias competiciones después, Albert se atrevió con el Ironman de Barcelona, todo un reto a la altura de su motivación. Pero aquí no se para. Se puso a entrenar en serio, adquirió el

donde participaron más de 1.000 corredores. Su tiempo fue 9:48:00. No obstante, solo se clasificaron los tres primeros.

Para poder darlo todo, Albert mantuvo, como siempre hace, un estricto plan de entrenamiento diario, que, lógicamente, incluía carrera, natación y ciclismo. Además, tiene un gran cuidado de la alimentación, siempre ayudado por su entrenador, una figura, reconoce, fundamental en su evolución, junto a su nutricionista y, por supuesto, su familia.

Paralelamente al deporte, Albert obtuvo el grado de Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Barcelona. Recuerda esta época con mucho cariño e incide en que su discapacidad auditiva no le supuso ningún problema de adaptación. Hoy trabaja en Servicios Centrales de Grupo SIFU como administrativo contable. “En mi actual trabajo me siento realmente bien. Sabía que venía a una empresa en la que la inclusión de las personas con discapacidad es uno de los pilares, pero, aun así, me sorprendí y desde el primer día me sentí muy bien acogido”, explica convencido.

Albert tiene una frase que siempre le acompaña y que resume muy bien su vida: “No tienes que ser bueno para comenzar, pero tienes que comenzar para ser bueno”. 

Con 16 años, Albert, que padecía obesidad mórbida, se miró al espejo y se dijo: “Hasta aquí hemos llegado”

material necesario, comenzó a trabajar con un entrenador y ¡ya por ello! Este deportista, que ya se encuentra en la élite, atesora triunfos nacionales e internacionales, entre los que destacan los bronce sub-23 en el Campeonato de Europa de Triatlón de Media Distancia 2018 y en el Campeonato de España de Triatlón de Larga Distancia 2017. Su último reto fue intentar estar en el Campeonato del Mundo de Ironman 2021, que tendrá lugar en Hawái. Se trató de una prueba clasificatoria que se celebró en Cozumel (México). Para poder participar contó con el apoyo de Fundación Grupo SIFU, que puso en marcha el reto ‘Road to México’ para ayudarle a tomar parte en esta competición, que se vivió el 22 de noviembre. Finalmente, Albert quedó en 7ª posición en su categoría y en la 38ª posición de 845 deportistas que finalizaron la carrera,



Albert Sánchez atesora grandes triunfos nacionales e internacionales. En la foto, corriendo en un triatlón.

En Grupo SIFU te ayudamos a desarrollar tu estrategia de **Responsabilidad Social Corporativa**



Con la llegada de la nueva **Ley de Información no Financiera**, es hora de actualizar y hacer públicas las **Políticas de Sostenibilidad** de cada compañía. Por ello, desde Grupo SIFU ponemos a tu disposición nuestros servicios en materia de **Responsabilidad Social Corporativa**, para que tu Memoria de Sostenibilidad represente la **oportunidad de analizar y definir un plan de acción** que permita desarrollar la RSC como parte de la estrategia empresarial de cada organización.

¿Qué áreas tiene en cuenta la nueva Ley?

Desde **Políticas ambientales y sociales**, hasta **Derechos humanos** y societarios. En Grupo SIFU te ayudamos a realizar la memoria de sostenibilidad para verificar el impacto social, ambiental y de gobierno de tu empresa.



CALIDAD Y EXCELENCIA EN SERVICIOS INTEGRADOS

MÁS VALOR PARA SU EMPRESA



SERVICIOS

- LIMPIEZA
- SERVICIOS AUXILIARES
- SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES
- MANTENIMIENTO
- CONSULTORÍA EN RSC
- ACCESIBILIDAD UNIVERSAL
- SUMINISTROS
- CARDIOPROTECCIÓN
- FORMACIÓN
- ETT

MÁS DE 25 AÑOS
DE EXPERIENCIA

MÁS DE 1.600
CLIENTES

MÁS DE 4.500
PROFESIONALES

EL 89% CON ALGÚN
TIPO DE DISCAPACIDAD

PRESENCIA NACIONAL
E INTERNACIONAL (FRANCIA)

24 horas
365 días del año

www.gruposifu.com
info@gruposifu.com
902 153 325 (24 h)

