

**BUENAS PRÁCTICAS** > Progreso, bienestar, sociedad y solidaridad son los pilares de la empresa de comunicación Grupo La información.  
**TENDENCIAS** > Transforma 19.21, el nuevo plan estratégico de Grupo SIFU, que guiará nuestros próximos pasos entre los años 2019 y 2021.  
**DEPORTE** > La historia de superación de Simón Cruz, uno de los ganadores de las Becas Desafiarte de Fundación Grupo SIFU.

# SOMOS CAPACES

LA REVISTA DE FUNDACIÓN GRUPO SIFU



**LA NIT MÉS IN**

**Músicos, bailarines y cantantes  
dieron una lección de superación y  
talento en el Gran Teatre del Liceu**



¡únete a  
nosotros!

INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD  
SENSIBILIZACIÓN SOCIAL  
EXCELENCIA  
RESPONSABILIDAD SOCIAL  
TRANSPARENCIA  
INTEGRIDAD Y ÉTICA

INTEGRACIÓN  
RESPECTO A LA LIBERTAD  
Y A LA IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

## Trabajamos por la integración laboral

Por tercer año consecutivo, **Metro Málaga** se une a **Fundación Grupo SIFU** para trabajar firmemente por la integración social y laboral de las personas con discapacidad y especiales dificultades de inserción.



[www.fundaciongruposifu.org](http://www.fundaciongruposifu.org)



# editorial

## Dando la vuelta a la discapacidad

.....  
Cristian Rovira / VICEPRESIDENTE DE GRUPO SIFU

Un año más, el Gran Teatre del Liceu de Barcelona ha acogido *La nit més IN* (La noche más IN), la cita anual del arte con la INtegración, la INclusión y la INterpretación. En esta ocasión, la gala reunió a más de 85 artistas con y sin diversidad funcional, que actuaron en un espectáculo 100 % inclusivo.

Tras cuatro ediciones, *La nit més IN* se ha convertido en el buque insignia de nuestra fundación, un inmejorable reflejo de lo que somos y lo que hacemos. Si hay algo que nos enorgullece especialmente, aparte de la gran acogida y la enorme calidad de los músicos y bailarines, es que esta gala es una producción propia. Y si se trata de una producción propia es, simplemente, porque no existía nada parecido en ningún punto del país ni del mundo. Hasta la fecha nadie había apostado por un espectáculo propio completamente inclusivo, de las dimensiones y calidad de esta gala. Del mismo modo que hace más de 25 años, cuando aún se hablaba de “minusválidos”,

apostamos por un proyecto empresarial centrado en este colectivo, ahora apostamos por la creación de un producto cultural inclusivo, en el que músicos y artistas no entienden de límites ni de etiquetas.

Tras 26 años, Grupo SIFU ha crecido y se ha consolidado. Ahora sumamos más de 4.500 trabajadores, repartidos por una treintena de centros en España y Francia. En la misma línea, *La nit més IN* ha superado nuevas barreras desde el punto de vista cultural. Hemos conseguido lo impensable en un evento inclusivo: llenar las 2.000 localidades del Liceu con 500 personas en lista de espera. Y es que lo hemos vuelto a hacer: hemos dado la vuelta a la (dis)capacidad. Lo que en los orígenes de Grupo SIFU era nuestro “hándicap”, la diversidad funcional, ahora es nuestra fortaleza, la diversidad. Lo mismo ocurre con este espectáculo: las personas que antes no tenían visibilidad son ahora los artistas que contagian emoción y arte, calidad y profesionalidad. Trabajo bien hecho. Eso es Fundación Grupo SIFU. 



*‘La nit més IN’ se ha convertido en el buque insignia de nuestra fundación, un inmejorable reflejo de lo que somos y lo que hacemos*

# Sumario

SOMOS CAPACES

#124

MARZO 2019

## integración

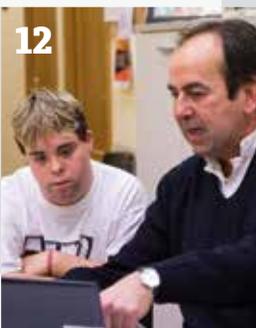
08 DE CERCA

**Íñigo Alli.** Hablamos con un diputado con gran compromiso social.

12 SUPERACIÓN

**Elías Lafuente.** Este profesor de baile y coreógrafo es el fundador de Danza Down.

12



16 CASO DE ÉXITO

**VHIO.** Vall d'Hebron Instituto de Oncología necesita un servicio de limpieza profesional y exhaustivo como el de Grupo SIFU.

20 TECNOLOGÍA

**Universidad.** Novedades para que nadie se quede fuera de las aulas.

## gestión

22 SABER MÁS

**Reto empresarial.** Notificaciones electrónicas obligatorias de las Administraciones públicas.

24 BUENAS PRÁCTICAS

**Grupo La Información.** La prensa navarra al servicio de una sociedad inclusiva y solidaria.

28 TENDENCIAS

**Transforma 19.21.** Todas las claves del nuevo plan estratégico de Grupo SIFU para el próximo trienio.

## responsabilidad

30 DEPORTE

**Simón Cruz.** Un campeón de bádminton incansable y con mucho que agradecerle a la vida.

34 CULTURA

**La nit més IN.** El Gran Teatre del Liceu volvió a vibrar con una multitudinaria gala de integración y arte.

42 EMPLEO

**SIFU Jobs.** El Área de Inclusión Sociolaboral es la perfecta aliada para acompañar al trabajador con discapacidad hacia un empleo.

## así somos

44 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.



50



50 EN PRIMERA PERSONA

**Francisco Arcos.** Trabajador de limpieza de Grupo SIFU y corredor de largas distancias.



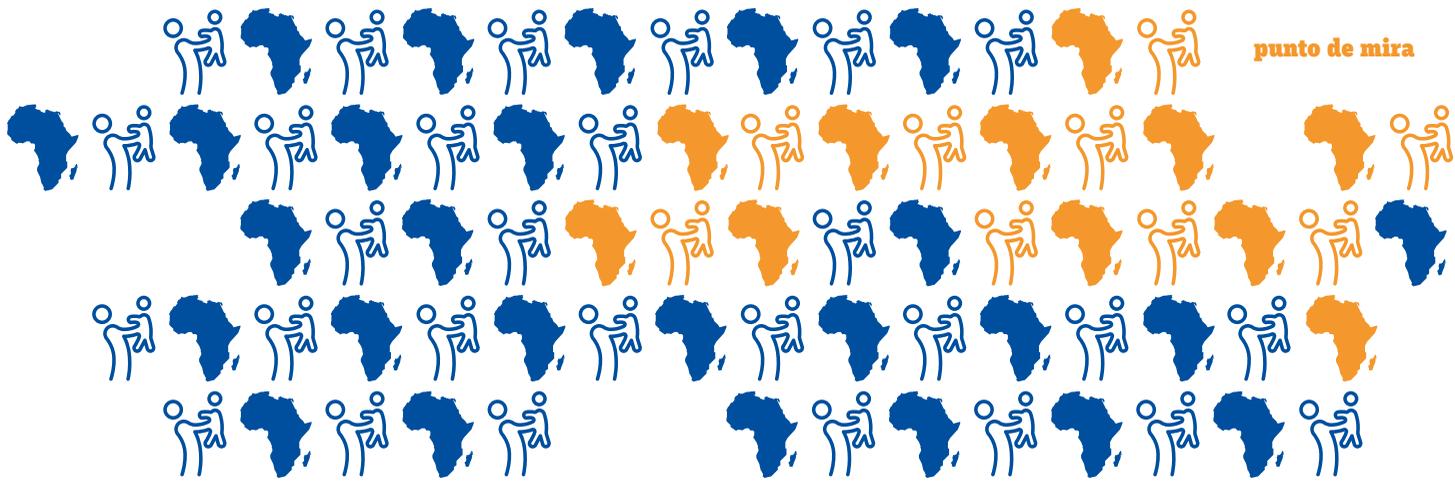
08

05 PUNTO DE MIRA

**Holystic Pro-África.** Un proyecto integral para llevar la fisioterapia a África.

06 NOTICIAS

**Actualidad.** Toda la información del sector.



## Fisioterapia por una salud universal

Los niños con discapacidad, especialmente de zonas desfavorecidas, son el principal objetivo de Holystic Pro-África, una ONG española surgida en el madrileño barrio de Moratalaz cuya labor no solo se centra en el continente africano, sino también en países asiáticos como Malasia o la misma España. Por tanto, su labor tiene una doble vertiente: sanitaria y social.

Desde 2010 esta asociación, capitaneada por el fisioterapeuta Pablo Llanes, trabaja en mejorar la vida de niños con afectación neurológica. Y lo hace desde un punto integral, desde el mismo nacimiento del niño. Cuenta con una clínica especializada en la ciudad etíope de Wukro, y en ella trabajan sin descanso para llevar sanidad, pero también integración social y diversión a los más pequeños.

Para prevenir posibles enfermedades, una de sus acciones es formar a matronas locales, para que el parto tenga todas las garantías. Del mismo modo, forman a fisioterapeutas locales para que la red asistencial crezca y dé respuestas a las necesidades de la

población. En esta línea, una de sus grandes acciones ha sido crear una guía para fisioterapeutas y sanitarios “para facilitar a sanitarios de cualquier país en vías de desarrollo un manual accesible para la detección de nuevos casos en pediatría neurológica y el manejo de esas patologías desde la fisioterapia”.

La fisioterapia está muy relacionada con el deporte y con el ejercicio físico, que además contribuye a la integración social y al desarrollo de los más pequeños. Por eso, la tercera gran línea de acción de esta ONG, además de la salud y la formación, se centra en el deporte, y sobre todo en el baloncesto. Holystic Pro-África ha puesto en marcha en Wrako una escuela de árbitros y de entrenadores para la población local, que les permite obtener títulos y poder desarrollar su profesión en este deporte. Y, por supuesto, hay una escuela de jugadores, en la que los pequeños dan rienda suelta a su energía, ganas de socialización y solidaridad, a la vez que se potencian unos hábitos de vida saludables. 



La clínica Wukro de esta ONG es una instalación médica de fisioterapia para atender a niños con capacidades especiales.

Tienen un proyecto de formación de matronas etíopes para mejorar la atención a las embarazadas y a sus bebés. Así se pretende prevenir y reducir los casos de parálisis cerebral por problemas en el parto.

Han creado una escuela de formación de árbitros, entrenadores y jugadores de baloncesto para potenciar el deporte.



*Nuestra guía para fisioterapeutas y sanitarios fue creada para llegar a los países donde hubiera niños con discapacidad en estado de carencia*

**Pablo Llanes**

FISIOTERAPEUTA Y PRESIDENTE DE HOLYSTIC PRO-ÁFRICA

# noticias

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

PROYECTO EUROPEO

## Making-City: ciudades sostenibles



**M**aking-City es un ambicioso proyecto europeo que acaba de iniciar su andadura y que cuenta con Green Building Council España (GBCe), CARTIF, Tecnalia y el Ayuntamiento de León como socios españoles. Esta iniciativa está financiada gracias a Horizon 2020 y tiene

como objetivo el desarrollo de nuevas estrategias que faciliten la transformación del sistema energético urbano en ciudades bajas en carbono. Cuenta con 34 socios de 9 países y está coordinado por el Centro Tecnológico CARTIF. Las dos ciudades referentes serán Groningen (Holanda) y Oulu (Finlandia).

## Ley de información no financiera

Acaba de ver la luz el Proyecto de Ley sobre información no financiera y diversidad, que afecta a las sociedades de capital definidas como grandes y a los grupos con más de 500 trabajadores. Estas compañías tendrán que reflejar a partir de ahora en su informe de gestión todo lo relativo al impacto medioambiental y social de sus actividades, que además será verificado por un tercero independiente. Además, las empresas habrán de recopilar información sobre rendimiento y riesgos en aspectos medioambientales, sociales, de personal, de derechos humanos, anticorrupción y soborno, entre otros.

CURSO 2018-2019

## Récord de universitarios con discapacidad

El número de estudiantes con diversidad funcional matriculados en las universidades españolas supera ya los 22.000, lo que supone cerca del 1,5 % del total de la población universitaria. Estos datos constituyen un máximo histórico y evidencian la cada vez mayor apuesta que la universidad hace por la inclusión y la igualdad de oportunidades. Además de los distintos programas de ayudas y becas específicas, muchas universidades han puesto en marcha departamentos especializados para dar soporte a este colectivo, con adaptación, cesión de material...





Carlos Rodrigo será el primer entrenador con licencia UEFA que tiene una discapacidad física.



YOIGO

DEPORTE

## La inclusión se abre camino

**C**arlos Rodrigo, un joven madrileño con discapacidad física, está a punto de convertirse en el primer entrenador con licencia UEFA de España tras una dura lucha por cambiar una normativa obsoleta, lo que supone un gran triunfo de la inclusión laboral. Este entrenador, al que al principio se le negó el título pues

se necesitaba superar unas pruebas físicas, ha logrado que las autoridades rectifiquen y pueda así obtener el título oficial, lo que le permitirá dirigir a su equipo de fútbol femenino, el Madrid CFF. El camino hasta llegar a lograr su sueño no ha sido fácil: reuniones con las Administraciones, recogidas de firmas...



ADAPTACIÓN

## Barcas del Retiro para sillas de ruedas

**Una barrera menos. Las famosas barcas del madrileño parque del Retiro están ya adaptadas para las personas en sillas de ruedas** (2 de las 33 embarcaciones). Además, no solo podrán viajar como pasajeros, sino que también podrán remar gracias al nuevo modelo. También se han adaptado el barco solar de mayor tamaño y el muelle.

## Debate sobre una UE sostenible

**La Comisión Europea ha presentado un documento de reflexión sobre una Europa más sostenible de aquí al año 2030, dentro de su estrategia hacia un futuro más respetuoso con el planeta.** El documento se centra en los fundamentos políticos clave para la transición hacia la sostenibilidad, como el paso de la economía lineal a la circular, la corrección de los desequilibrios de nuestro sistema alimentario, la resistencia de cara al futuro de nuestra economía y la movilidad en nuestros edificios, y en garantizar una transición justa.

Además, esta propuesta se centra en la educación, la ciencia, la tecnología, la investigación, la conducta empresarial responsable, la innovación y la digitalización, las finanzas, los precios, la fiscalidad y la competencia, la responsabilidad social de las empresas y los nuevos modelos de negocio.

Este documento de reflexión se enmarca en las acciones destinadas a afrontar los distintos retos a los que se enfrenta no solo el continente europeo, sino todo el mundo.

El diputado navarro **Íñigo Alli** ha liderado el cambio legislativo que permitirá el derecho a voto a todas las personas con diversidad funcional, un paso más en una trayectoria vital marcada por la sensibilidad social, que le ha llevado a fundar una ONG de apoyo a personas con discapacidad.



## “Concibo la política como darse a los demás”

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



**S**ervicio a los demás, humanización, responsabilidad... dignidad. Economía y política casan a la perfección con igualdad e integración cuando se pone a la persona en el eje de todas las acciones. Profesionales como este navarro, que día a día trabajan por construir una sociedad más justa, logran poco a poco una realidad de integración de todo tipo de capacidades. Ya sea desde su escaño en el Congreso, su plaza en el comité de apoyo del CERMI (Comité español de representantes de personas con discapacidad) o dirigiendo una ONG, Íñigo Alli representa el valor de la vocación de servicio a los demás.

**Es usted licenciado en Ciencias Biológicas, tiene un posgrado en materia económica, es diputado..., pero también se dedica a los asuntos sociales e incluso preside una ONG relacionada con el mundo de la discapacidad. Su currículum es un tanto peculiar...**

Es original, sí. Digamos que soy un directivo con una trayectoria profesional en la toma de decisiones en diferentes áreas dentro de una entidad financiera que fue Caja Navarra: marketing, relaciones institucionales, capital riesgo, innovación social y RSC. Que tras fundar un movimiento social por la discapacidad, cayó como un paracaidista en la gestión pública como consejero de Políticas Sociales del Gobierno de Navarra y que cierra un ciclo en la gestión política como diputado en el Congreso.

Echando la vista atrás, me siento muy feliz de haberme entregado a cada reto, también con mis errores, dándome a los demás. Así concibo la política: darse a los demás, aunque la mayoría de los que se dedican a esta profesión hayan olvidado por qué están aquí...

**Posgrado en gestión comercial, formación en dirección de empresas, gestor de capital riesgo... ¿El gran capital puede ser solidario y tener sensibilidad social? No tiene esa fama...**

El gran capital depende de personas. Si los líderes políticos, económicos, empresarios, directivos, etc., guiaran

sus decisiones con la ética, otro mundo sería posible. Sí, estoy convencido de que el gran capital, como usted lo denomina, será socialmente responsable o no será. El mercado lo expulsará. Mantengo la creencia de que los problemas de la sociedad son los problemas de empresa, y viceversa, que la propiedad de las empresas acabará valorando de igual modo el EBITDA de su cuenta de resultados y la contribución responsable al medioambiente, con su entorno más cercano, con las personas más vulnerables... Debemos humanizar las empresas, las sociedades civiles, nuestro tiempo. Sobre todo, debemos humanizar la política.

**Es usted diputado en el Congreso por Navarra. ¿Los temas sociales como la discapacidad realmente importan?**

Esta pregunta le animo a que se la haga a las grandes fuerzas políticas de nuestro país tras analizar la agenda social que han desarrollado en el avance en la autonomía y la inclusión de las personas con discapacidad.

En mi caso, me siento muy orgulloso de haber liderado, en una legislatura tan histriónica como esta, que la Comisión por la Discapacidad tenga en este momento rango legislativo con lo que eso supone. O que, ahora sí, todas, todas las personas con discapacidad en España puedan ejercer su derecho a sufragio, la única ley orgánica votada unánimemente esta legislatura

**Dejen de clasificar a las personas, dejen de generalizar sobre ellas, dejen de estigmatizar. Porque duele. El eje vertebral es la persona. Y la dignidad resulta inherente a ella**

ra: una modificación del artículo 3º de la LOREG registrada el 17 de febrero de 2017, aprobada en pleno en octubre de 2018 y publicada en el BOE el pasado 6 de diciembre. ¡Qué mejor día! Ese es mi mejor legado: devolver la dignidad a más de cien mil personas que no

podían votar. Y redignificar un tanto la maltrecha visión del político.

Ahora, entre mis próximos objetivos, lucharé con todas mis fuerzas para reformar la Constitución Española en su artículo 49. Debemos eliminar la consideración de disminuidos a las personas con discapacidad.

Por todo ello, me siento muy agradecido por representar una sigla como las de UPN, Unión del Pueblo Navarro, un partido que me ha dado la libertad para defender aquello que es mi verdadero motor: la defensa de las personas más vulnerables.

**¿Qué hacemos con la dependencia?  
¿Por qué llevamos tantos años de retraso? ¿Por qué personas que tienen derecho a una ayuda fallecen sin haberla recibido?**

Permítame que haga algo que en política penaliza y en la vida real, no: alabar el trabajo del adversario político cuando lo ha hecho bien puntualmente en algo. En ese sentido, quiero poner en valor la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia de España que propuso el partido socialista. Fue un gran avance. Insuficientemente financiado y mal gestionado en este país de diecisiete comunidades y dos ciudades autónomas, pero un avance al fin y al cabo. La cuestión es por qué existen regiones con buenos ratios de atención, prevención y servicios sociales y otras los adolecen. Me temo que para su respuesta nos adentraremos en un debate político que no nos llevará a ningún lado. En política sobran los argumentarios a golpe de WhatsApp y faltan polos de excelencia que atraigan talento para, desde la racionalidad, ser propositivos. Más soluciones para el siglo XXI, menos ombliguismo y forofismo partidista.

**¿Qué supone formar parte de la comisión de apoyo del CERMI?**

Ser elegido con 24 representantes del ámbito académico, universitario, sindical, de las ONG, judicial, etc., de toda España para apoyar al CERMI en el cumplimiento de los derechos humanos mandatado por Naciones

Unidas es un honor. Y una enorme responsabilidad. Pretendo aportar humildemente todo aquello con lo que intelectualmente pueda contribuir, aprender de los diferentes puntos de vista de otros expertos y defender desde la palabra aquellas discrepancias en ese foro. Es un espacio común de compartir deberes y derechos necesario. Los políticos deberíamos escuchar antes de promulgar nuestros infantiles egos ideológicos.

**¿Cuáles son los ejes, los objetivos, de este comité para los próximos años?**

**¿Cuáles son sus retos?**

La cuestión es: ¿resulta un éxito que la sociedad española fuese uno de los primeros países en firmar la Conven-

***Entre mis próximos objetivos, lucharé con todas mis fuerzas para reformar la Constitución en su artículo 49. Debemos eliminar la consideración de disminuidos a las personas con discapacidad***

ción Universal de los Derechos de las Personas con Discapacidad? Indudablemente. ¿Estaba el Reino de España preparado para esa firma en cuanto a la aplicación de todos sus principios rectores? No. Por tanto, nuestra sociedad debe mutar su ordenamiento jurídico para su cumplimiento. Y esa es la labor del comité, además de una continua comunicación con Naciones Unidas e intentar aprobar con nota los exámenes que recurrentemente hace esa institución.

**La inserción laboral de las personas con discapacidad crece, pero de forma muy lenta. ¿Por qué no se generaliza la contratación en las empresas? ¿Qué se puede hacer para mejorar las cifras de empleabilidad de este colectivo?**

Nuestro tiempo coincide con una hiperinflación legislativa y con demasiados apriorismos. Fijese, tal vez bastaría con ejercer dos principios esenciales en los empleadores. Primero: somos perso-

nas, después viene nuestra condición. Dicho de otro modo, descubramos las capacidades antes que las limitaciones. Y en segundo lugar, como defiende uno de mis pensadores de referencia, el cántabro Tomás Castillo: “En la individualidad del ser se desarrollan todas sus capacidades”. Mi traducción: dejen de clasificar a las personas, dejen de generalizar sobre ellas, dejen de estigmatizar. Porque duele. El eje vertebral es la persona. Y la dignidad es inherente a ella. La discapacidad, por tanto, es circunstancial.

Si tuviésemos ese grado de sensibilidad y avance social, la empleabilidad de las personas con discapacidad sería infinitamente superior. Después, debe llegar el incentivo al empleo, a la normalización, redactar leyes con sentido y ejecutarlas con estrategia.

**A veces de producen diferencias significativas en las ayudas y las políticas en función de las comunidades autónomas. ¿No debería primar en este apartado, el de la discapacidad, la igualdad?**

De acuerdo. Sin excusas. Ahora bien, no confundamos igualdad con uniformidad. Entre otros muchos valores exigibles a los gestores públicos están, al menos, la responsabilidad, priorizando servicios a otras herramientas de perpetuarse en el poder, y la solidaridad entre todos los españoles, que no dependamos del código postal de nuestro nacimiento para recibir unos u otros servicios. Le pongo un ejemplo: mientras algunas comunidades se dedicaban a invertir en televisiones públicas o a generar marca territorial a nivel internacional, otras nos dedicábamos a preguntar abiertamente a la sociedad civil qué necesitaba para inmediateamente después proponer resortes y red de apoyo, rindiendo cuentas ante ellos.

**¿Las instituciones políticas son conscientes de la valía de los Centros Especiales de Empleo?**

Los Centros Especiales de Empleo, como los centros ocupacionales o los empleos ordinarios con apoyo, son necesarios. Porque son soluciones que se adaptan a las circunstancias y

## Íñigo Alli

Nació en Pamplona (Navarra) en 1973. Es licenciado en Ciencias Biológicas, especialidad Genética, por la Universidad de Navarra, además de realizar un curso postgrado de Gestión Comercial y Marketing en esa misma universidad. Trabajó como asesor financiero en Morgan Stanley y en Caja Navarra. En el campo de la política, fue consejero de Políticas Sociales del Gobierno de Navarra entre 2012 y 2015. Ese año dio el salto a la política nacional como diputado por Navarra en el Congreso, escaño que ha ocupado hasta ahora.



al proyecto vital de cada persona con discapacidad. Dos son los retos de los CEE gestionados por entidades jurídicas con ánimo de lucro. En primer lugar, uno netamente reputacional, organizaciones bien gestionadas como Grupo SIFU deben hacer más pedagogía entre el tercer sector para no ser advertidas como enemigas. Su labor es necesaria, complementaria, digna y ética.

En segundo lugar, un riesgo a futuro bajo el mal entendido cartel de la inclusión: si hoy existen organismos defensores de un modelo educativo netamente inclusivo hasta solicitar la desaparición de los centros de educación especializada, ¿qué impide que mañana exijan el cierre de todos los CEE por considerarlos segregadores de esos empleados del entorno natural laboral?

Considero en ambos casos un error malintencionado. Esas corrientes tan ideologizadas siempre suelen llegar de un “mismo manantial”. Me ofrezco a ser puente entre las empresas

***Cuando nació mi hija con discapacidad, con Síndrome de Down, me asaltó la angustia sobre su futuro si yo no estuviera; hoy el pensamiento es el reverso: ¿qué sería de mi futuro sin mi hija?***

como Grupo SIFU con los entornos sociales y, en esencia, con todas las fuerzas políticas.

**Forma parte del comité del CERMI para velar por los derechos humanos de las personas con discapacidad. ¿En un país como España (y por extensión Europa) necesitan esos derechos ser protegidos hoy en día?**

Sí, todavía queda mucho camino por recorrer en el descubrimiento de las capacidades. Mientras no logremos la plena vida en comunidad de las personas con discapacidad seguirá

valiendo la pena luchar. Y no tenga dudas, en las próximas recesiones económicas que viviremos, los primeros derechos en caer serán los de las personas más vulnerables.

**¿Qué es la Asociación Síndrome Up! por la Discapacidad? ¿Por qué decidió fundarla?**

Síndrome Up! surge tras las reflexiones que escribí en un blog con el nacimiento de mi hija con Síndrome de Down. Es el llamamiento de un padre que decidió encarar la vida ante la adversidad demandando la atención de aquellos padres que van a conocer que sus hijos también tendrán algún tipo de discapacidad y para demostrarles que no están solos y que su vida será diferente y, sin embargo, maravillosa.

Este es un paradigma que la sociedad debe descubrir: la diversidad. Cuando nació mi hija con discapacidad me asaltó la angustia sobre su futuro si yo no estuviera; hoy el pensamiento es el reverso: ¿qué sería de mi futuro sin mi hija?

Elías Lafuente decidió cambiar el mundo en la medida de sus posibilidades. Y lo ha conseguido: ha creado la primera compañía de danza en España en la que todos sus integrantes tienen discapacidad intelectual. Este profesor y coreógrafo no entiende de discapacidades, solo de arte y de artistas, y desde hace cerca de veinte años rompe cada día todas las barreras y convenciones sociales en torno a la danza. Consciente de la enorme capacidad de sus artistas, el objetivo es hacerla visible..., por supuesto, sobre las tablas.

**DANZA DOWN: COMPAÑÍA ELÍAS LAFUENTE**

# Integración en movimiento

TEXTO **Á. Martín**



PABLO SARCOMPAS



**B**allet clásico, piezas musicales de danza española, zarzuelas, comedias musicales... Aquí no hay ningún tipo de límite ni barrera. Esto es Danza Down: compañía Elías Lafuente, la primera de España en la que todos sus artistas, pues eso es lo que son, tienen discapacidad intelectual. Y la “culpa” de todo la tiene Elías Lafuente, profesor y coreógrafo con décadas de experiencia y que la ha puesto al servicio de la integración artística.

Ahora, con la compañía trabajando a todo ritmo y con varios premios y reconocimientos en las vitrinas de su academia, al mirar atrás Elías rememora cómo de algo negativo pudo surgir algo tan positivo. La petición de una madre para que dejase entrar en su academia a una niña con Síndrome de Down que había sido rechazada en varias supuso el punto de inflexión en su vida. Porque después vino otro alumno con capacidades diferentes, y otro, y otro. Esto tuvo una consecuencia: como él se negó a separarlos en grupos por capacidades, los alumnos sin discapacidad se fueron marchando y al final solo quedaron los que tenían diversidad funcional. “En ese momento decidí, sin demasiado problema, que ellos serían mis alumnos, que toda la academia estaría dirigida a ellos”, explica Elías Lafuente. Y ahí empezó todo.

De la intransigencia nació la integración, de un no surgió una academia, que luego fue escuela de baile y, finalmente, una compañía de baile dedicada y dirigida a personas con Síndrome de Down. Pero no como un mero pasatiempo, sino como una compañía profesional, en la que sus integrantes puedan ganarse la vida a través del arte.

### **Una compañía**

El “problema” es que sus alumnos tenían tanto talento y capacidad de trabajo, que él se encargaba de potenciar, que hubo que dar un paso más desde la academia. “Al final, a fuerza de practicar juntos, asistir a festivales y a concursos, decidimos que debíamos visibilizarnos como una compañía. Así nació Danza Down:



### **La compañía de baile Danza Down es un proyecto de aprendizaje bidireccional: los artistas aprenden de Elías Lafuente y este de ellos**

compañía Elías Lafuente”, explica su responsable. Y no es que sean buenos porque él lo piense o lo transmita, es que su compañía ya ha recibido numerosos premios en festivales y certámenes. “En algunos casos hemos recibido premios en festivales en los que las otras compañías que se presentaban contaban con algunas personas con discapacidad. Esto nos llena de orgullo y confirma nuestra teoría de que el baile nos acaba por igualar a todos, a pesar de nuestras diferencias”, reconoce este coreógrafo.

Siempre quedará en su recuerdo la actuación que protagonizaron, en 2014, de la mano de Fundación Grupo SIFU, en el Petit Palau de la Música Catalana, donde presentaron ante cientos de personas su espectáculo *Danza Wow!* Aquel éxito apuntaló el grupo, les dio una visibilidad ante la

sociedad e hizo que empezasen a ser conocidos. Y lo son porque, además de sus dotes artísticas, son realmente versátiles.

### **Aprendizaje mutuo**

Danza Down es un proyecto de aprendizaje bidireccional: los artistas aprenden de Elías Lafuente y este de ellos. Para él como profesor es una apasionante experiencia. “El hecho de enseñarles el difícil y complejo arte de la danza es un reto para cualquier persona”, reconoce. Pero, con humildad, reconoce que él aprende mucho más: “De mis alumnos aprendo todos los días. Su sensibilidad, poder de superación, entrega y constancia son hechos que para cualquier profesor siempre son satisfactorios. Me siento muy feliz de enseñar y preparar a mis bailarines”, asegura.

Porque momentos especiales no han faltado desde el inicio de esta aventura. “Para mí estar en los escenarios y ver el impresionante trabajo de los bailarines siempre es un momento mágico, sobre todo al terminar la función: los aplausos del público, las emociones desbordadas, las miradas de los bailarines sabiendo que su



A la izquierda, los integrantes de la compañía Danza Down en un momento de su actuación en el Petit Palau de la Música Catalana. Arriba, con Albert Campabadal Mas, Cristian Rovira y Albert Campabadal Blanco.

trabajo ha sido bien valorado...”, relata. “Todos los momentos en Danza Down son siempre únicos e irrepetibles”, sentencia Elías.

### El futuro

Los años venideros se presentan tan cargados de éxitos como de duras horas de ensayos, puesto que talento y capacidad de trabajo les sobran a

partes iguales. En la mente de Elías está que algún día los artistas con diferentes capacidades puedan contar con un centro de terapia ocupacional centrado en las artes escénicas. Un lugar que sirva a los niños y niñas a crecer como artistas profesionales. Para que, cuando acaben sus estudios, puedan trabajar en su verdadera pasión: el baile. 

## ‘Lo puedo conseguir’



El ejemplo vital de Elías Lafuente y de Pedro García forma parte del libro *Lo puedo conseguir*, de Fundación Grupo SIFU y editado por Plataforma Editorial. Se trata de una recopilación de trece ejemplos vitales que hablan de lucha y diferentes capacidades, de barreras superadas y sueños cumplidos. Sus protagonistas van más allá de sus discapacidades físicas, psíquicas, orgánicas o sensoriales, y muestran que se puede. Son, además de Elías y Pedro, Camila, Martí, Mari Carmen, Víctor, Lahcen, Avi, Ignasi, Àngels, Isidre, Dolors y Albert. Trece ejemplos.



PABLO SAROMPAS

### Pedro García: un artista pleno

Uno de los bailarines de la compañía es Pedro García (Madrid, 1986), quien ya tiene con una larga trayectoria en el mundo de la danza. Empezó a bailar con tan solo cuatro años y ya cuenta con varios premios relacionados con su pasión. Además, desarrolla otros proyectos relacionados con la creatividad y las artes escénicas: películas, fotografías, publicidad... “Yo me siento bien bailando, me siento bien con mi vida, me gusta ir a la academia con Elías. No cambiaría la vida que tengo por nada”, afirma. “La verdad es que Pedro parece hecho para la música y el baile. Todo lo que le pongas por delante lo hace fenomenal”, explica de él Elías Lafuente.

Pocas instalaciones como las destinadas a la investigación y la medicina necesitan tanto cuidado y limpieza. Su asepsia es fundamental, puesto que sin un cuidado máximo de los detalles las consecuencias pueden ser muy negativas. La división de limpieza de Grupo SIFU demuestra estar sobradamente preparada para trabajar en estos escenarios, y un ejemplo perfecto es la labor que sus colaboradores desarrollan en Vall d'Hebron Instituto de Oncología (VHIO). Unas instalaciones punteras necesitan de un equipo puntero... y comprometido.

## Un trabajo exigente y fundamental

TEXTO **Á. Valcárcel** | FOTOS **Santi Medina**





Los trabajadores de Grupo SIFU  
en VHIO se encargan del  
Edificio Cellex, que cuenta con  
oficinas, laboratorios...

La sociedad mira esperanzada a entidades como Vall d'Hebron Instituto de Oncología (VHIO), ubicado en Barcelona. Este es un centro de investigación biomédica con científicos y médicos que trabajan conjuntamente para asociar la ciencia básica con la investigación clínica. Su propósito principal es promover y desarrollar la investigación relativa a las enfermedades oncológicas. Además, también trabaja para aumentar las contribuciones al desarrollo de nuevas y mejores terapias para el tratamiento del cáncer.

En este exigente ámbito biomédico, la limpieza y mantenimiento de las instalaciones resultan fundamentales. Y VHIO, desde 2017, confía en Grupo SIFU para hacerlo. Un equipo de siete personas, distribuido en los turnos de mañana, mediodía y tarde, se encarga día a día de que la limpieza y las condiciones higiénicas sean perfectas. Hay que tener en cuenta que los colaboradores de Grupo SIFU han de cumplir distintos protocolos en función del

área de las instalaciones de la que se ocupen, puesto que no es lo mismo encargarse de un despacho que limpiar la zona de laboratorios, investigación...

“Grupo SIFU se encarga de la limpieza integral del Edificio Cellex, destinado a la investigación oncológica. En la planta baja está la parte de administración, despachos y zonas de

### **VHIO trabaja conjuntamente con Grupo SIFU para actualizar y mejorar los procedimientos**

visitas y cursos y en las plantas superiores son laboratorios dedicados a la investigación”, explica Sergi Simón, responsable de Servicios Generales de VHIO. Por esta razón, este incide en que trabajan conjuntamente con los responsables de Grupo SIFU para “actualizar y conseguir una mejora continuada de todos los procedimien-

tos donde se especifican riesgos y salas críticas de cada zona para que estén a disposición de todo el personal en el día a día”.

### **Trabajo exigente**

Por tanto, los trabajadores reciben formación especializada para cumplir a rajatabla los mencionados protocolos de actuación. “Cuando empieza un nuevo trabajador en el centro, junto con la supervisora y encargada del servicio, se hace una formación explicando cada uno de los puntos a tener en cuenta dentro de nuestras instalaciones”, detalla Sergi Simón.

Hay mucho en juego y no se pueden permitir errores. “Todas los trabajadores de Grupo SIFU que han desarrollado sus funciones en VHIO desde el inicio del proyecto han desempeñado perfectamente su trabajo y, además, creo que se han sentido muy a gusto en el centro”, explica Montse Rodríguez, supervisora del servicio por parte del CEE. Esta es la razón por la que en Grupo SIFU se incide en la profesiona-



Sergi Simón, responsable de Servicios Generales de VHIO, se muestra muy satisfecho por la marcha de este exigente servicio.

## **Un trabajo en equipo**

Los responsables de Vall d'Hebron Instituto de Oncología tienen claro que la labor de los trabajadores de Grupo SIFU facilita que la plantilla del centro pueda desempeñar cada día sus funciones en adecuadas condiciones de limpieza y orden. Pero para lograrlo, como señala Sergi Simón, de Servicios Generales, es necesario que se cumplan los protocolos para cada una de las áreas de trabajo. Además, la formación para las

nuevas incorporaciones resulta fundamental. Desde que comenzó la colaboración entre ambas entidades, hace ya más de dos años, la comunicación es fluida.

- ▶ **EMPRESA:** Vall d'Hebron Instituto de Oncología (VHIO) es un centro oncológico integral donde los científicos y doctores trabajan para acelerar y avanzar en el campo de las terapias personalizadas y específicas contra el cáncer.
- ▶ **INICIO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE GRUPO SIFU:** Año 2017.
- ▶ **Nº DE TRABAJADORES DE GRUPO SIFU:** 7 empleados.
- ▶ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Limpieza y conservación de las instalaciones, tanto despachos como laboratorios de investigación.



En la actualidad siete colaboradores de Grupo SIFU desarrollan su trabajo en las instalaciones de VHIO (en Barcelona), en turnos de mañana, mediodía y tarde.

lización de sus equipos humanos, basada en la formación y la experiencia.

Por otra parte, es importante también el apartado humano y social, pues como afirma Montse Rodríguez, “la integración de la relación con el resto de empleados de VHIO es muy buena”. Ella destaca que estos interactúan con los colaboradores de Grupo SIFU como si fueran parte de la plantilla.

### **Los trabajadores de Grupo SIFU reciben formación especializada para cumplir a rajatabla los exigentes protocolos de actuación de VHIO**

En VHIO también están satisfechos. “En líneas generales, estamos muy contentos. También nos basamos en la opinión de los trabajadores de VHIO, conocemos de primera mano que están contentos con los servicios que recibimos y con el día a día del servicio”. El hecho de que VHIO haya confiado en Grupo SIFU supone un ejemplo de integración laboral, algo que para esta compañía no deja de ser paradójico: “La integración laboral la consideramos en la sociedad como algo especial,

fuera de lo común, pero personalmente creo que se debería dar más a menudo y tratar de forma natural”, reconoce Sergi Simón, quien desde su puesto comprueba día a día la ausencia de diferencias. “Las personas con distintas capacidades pueden realizar una tarea igual o mejor que el resto. La mayoría de las veces lo importante son las ganas y la motivación en el desempeño de dicha tarea”.

### **Los trabajadores**

La opinión de los propios trabajadores de Grupo SIFU corrobora el buen ambiente laboral. Es el caso de María del Mar, la responsable del equipo, que se muestra “supercontenta con la relación con los trabajadores del centro, con el trato que mantienen con el equipo”, además de destacar el trabajo de Montse Rodríguez, la supervisora de Grupo SIFU. Otros como María, Alfredo, Silvia o Edison coinciden en destacar que se encuentran muy a gusto con su trabajo y también con la relación que mantienen con el resto de personas de la compañía.

La empresa, por su parte, agradece su desempeño: “Vemos una gran implicación, ganas de hacerlo bien y de mejorar día a día; en resumen, es lo que buscamos y, sobre todo, necesitamos”, afirma Sergi Simón. 

## **Claves del proyecto**

**1** Grupo SIFU y Vall d'Hebron Instituto de Oncología comenzaron su relación laboral en agosto de 2017.

**2** Desde la puesta en marcha del servicio han trabajado para esta compañía cerca de una veintena de colaboradores. Actualmente el equipo está formado por siete trabajadores.

**3** Las funciones principales que desempeñan son de limpieza y conservación del Edificio Cellex en despachos y laboratorios.

**4** El nivel de satisfacción de la compañía con los empleados del Grupo es, desde el inicio, muy alto.

**5** La integración y la relación con el resto de trabajadores es francamente positiva desde el comienzo de la relación laboral.

La universidad, fundamental para la inserción laboral, rompe barreras cada vez más, en gran parte gracias a los avances tecnológicos, que facilitan el aprendizaje a los alumnos con distintas capacidades.

# La universidad se mueve

TEXTO Á. M.

**P**izarras electrónicas, aplicaciones para transcripción automática de voz, representación visual de conceptos, transmisión de datos... La universidad, referente del conocimiento y el desarrollo de nuevas tecnologías, apuesta por la inclusión de las personas con diferentes capacidades en una doble vertiente: organizativa —creación de departamentos específicos, ayudas...— y tecnológica —con dispositivos y sistemas que contribuyen a la integración y a la igualdad de oportunidades—. Es la universidad de todos.

Desde el prisma de educación global, existen ya numerosas herramientas de diseño —eXeLearning, Hotpotatoes, Jlic, Lim, Neobook, Adora...— para elaborar actividades interactivas para alumnos con diversidad funcional. Pero ¿qué pasa con el acceso a la universidad “convencional”?

Los sistemas de apoyo para personas con discapacidad, con aplicación educativa, se dividen en cinco grupos:



**1. Sistemas alternativos y aumentativos de acceso a la información del entorno.** Entre ellos destacan las tecnologías del habla (reconocimiento de voz, conversión texto-voz). La Universidad de Alicante (UA) ha creado Ability Connect, que permite, entre otros aspectos, la adaptación de contenidos a las necesidades de las personas con déficit auditivo, baja visión o dislexia. Otro ejemplo es Google Talkback: aplicación para personas con discapacidad visual que traduce a voz lo que está escrito o figura en la pantalla del móvil. Por su parte, uSound es una app para personas con discapacidad auditiva que adapta el sonido a las necesidades de la persona y a su nivel de audición. Finalmente, Helptalk facilita la comunicación a aquellas personas que no pueden comunicarse fácilmente.

También entre estos sistemas están los multimedia interactivos, que permiten que se actúe sobre el contenido, así como los modos de comunicación avanzados (videotelefonía y telefonía). Entre estos destaca Accessibility Scan, una solución tecnológica que permite el uso del móvil a personas con severos problemas de movilidad gracias a su sistema de activación por toques.

**2. Sistemas alternativos y aumentativos de comunicación,** que pueden ser con soporte, como los tableros de comunicación o los programas de ordenador, o sin soporte, como los basados en signos, mímica, etc. La universidad Rey Juan Carlos ha desarrollado El guante que habla, un sistema de reconocimiento del lenguaje dactilológico que es capaz de traducir los gestos de la mano en palabra hablada y escrita en la pantalla del ordenador. Por otra parte, ACAT es un *software* que permite interpretar los gestos como acciones que desarrollar. Sus movimientos generan palabras que luego se transmiten por un asistente de voz.

**3. Tecnologías de acceso al ordenador,** que incluyen todos los accesorios, adaptadores e interfaces que facilitan su uso por las personas con discapacidad en las aulas; señalizadores y pulsadores, teclados, ratones y otros dispositivos como las pizarras o las

pantallas inteligentes... Jaws for Windows, Orca o NVDA son ejemplos de lectores de pantalla.

**4. Tecnologías para la movilidad personal,** como los chips contra la tetraplejía o los *phantom* o dedos-robot para alumnos invidentes, que les permiten sentir el tacto de los objetos representados informáticamente.

**5. Sistemas de control de entornos,** como por ejemplo los dispositivos de realidad aumentada, que dejan insertar elementos virtuales dentro de la visión normal.

### Cesión de equipos

Más allá de la tecnología, cada vez más universidades ponen a disposición de los alumnos con discapacidad un amplio abanico de equipamiento y servicios. La Universidad de Cantabria

**La UA ha creado Ability Connect, que ayuda en caso de discapacidad auditiva, baja visión, dislexia...**

(UC) ofrece recursos técnicos como bolígrafo digital, escáner portátil, bucle de inducción magnética (para una perfecta audición) o tablet-PC. Por su parte, la Universidad Pontificia de Comillas dispone de un departamento que se encarga desde la adaptación de espacios en función del tipo de discapacidad hasta la cesión de recursos técnicos como equipo de frecuencia modulada, bucles magnéticos, emulador de ratón por *joystick*, teclados de rejilla..., pasando por un servicio de transcripción de exámenes a braille.

Por citar otros ejemplos, la Universidad de Alicante también es un referente, con la mencionada Ability Connect; la Pablo de Olavide, que ha hecho esfuerzos de adaptación tanto en las aulas (pizarras electrónicas) como en las zonas comunes (puestos adaptados en sus bibliotecas), y la Politécnica de Madrid, con su Unidad de Atención a la Discapacidad (UAD). 

## Una población importante



UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE

**E**n el pasado curso 2018/2019 las universidades españolas ofertaron más de 300 títulos propios dirigidos a personas con capacidades diferentes. Esta cifra convierte a la universidad española en todo un referente en la UE. Lo más interesante es que esta gran oferta ha surgido muy rápido, pues hasta hace poco el referente era Finlandia. En términos absolutos, el alumnado con algún tipo de discapacidad supone en torno al 1,5 % del total de estudiantes universitarios del país, una cifra muy baja comparada con los distintos objetivos educativos. De todos modos, es reflejo de una realidad: el porcentaje de personas discapacitadas con estudios universitarios no es muy alto, en concreto algo más del 5 %, es decir, unas 20.000 personas en nuestro país. Teniendo en cuenta que la Agenda Europea 2020 establece la pretensión de que en esa fecha el porcentaje sea del 40 %, vamos con retraso.

Saber cuántas notificaciones electrónicas obligatorias de las Administraciones públicas está recibiendo su empresa o qué consecuencias puede tener al no atender una en plazo son cuestiones importantes para evitar sanciones económicas y administrativas y, por supuesto, para que su empresa esté al día ante todas las notificaciones que los organismos públicos le envíen.



## Notificaciones electrónicas obligatorias de las Administraciones públicas, un reto para las empresas

Las notificaciones electrónicas obligatorias de las Administraciones públicas son un verdadero reto organizativo para las empresas. Las Leyes 39/2015 y 40/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (AAPP), en vigor desde 2016, obligan a todas las empresas y autónomos a relacionarse con la Administración a través de medios electrónicos. Si a ello añadimos que, desde el 2 de octubre del pasado año, la Ley 39/2015 es de total aplicación (ya no hay vuelta atrás), nos encontramos ante un verdadero reto organizativo que afecta de forma

transversal a todas las áreas de las empresas: legal, operativa, financiera, de recursos humanos, etc.

### Muchos organismos y plataformas

Si tenemos en cuenta de lo que hablamos —8.000 ayuntamientos, 41 diputaciones, 17 comunidades autónomas, ministerios y diversos organismos públicos (Dirección General de Tráfico, Agencia Tributaria, Seguridad Social...), que utilizan diversas plataformas tecnológicas con diferentes niveles de cumplimiento—, el tiempo dedicado y los potenciales riesgos de sanciones se multiplican.

El escenario al que nos enfrentamos ahora es que las distintas capas de las AAPP irán avanzando en su necesidad de cumplir la ley mediante la implementación de plataformas y tecnologías diversas y cada una de ellas a su ritmo, con la perspectiva del punto de acceso único. Y si pensaba que no habría más complicaciones, también continúan llegando a día de hoy notificaciones en papel, por lo que existen dos canales de entrada de las notificaciones en las empresas: físico y digital.

Así pues, la solución adecuada para las empresas consiste en un *mix* de tecnología y equipos especializados,



## Servicios auxiliares con valor añadido

La unificación de notificaciones de las Administraciones públicas es un ejemplo de los servicios auxiliares especializados que Grupo SIFU, junto a sus *partners*, presta a diferentes clientes con el objetivo de optimizar recursos y liberar de algunas de las tareas a los empleados. Innovación y tecnología al servicio de las empresas:

- **Car e-sharing.** Servicio de coches eléctricos compartidos para los empleados. Este servicio pone a disposición de los empleados de una compañía una flota de coches eléctricos para desplazarse dentro de las instalaciones de la empresa.
- **Recepción y emisión de notificaciones telemáticas.** Rastreo, acceso y descarga de notificaciones telemáticas de las Administraciones públicas para poder gestionarlás de forma rápida y efectiva.
- **Estafeta digitalizada.** Gestión de llegadas y salidas de documentación y paquetería. Se trata de una solución que permite a los usuarios plena visibilidad y trazabilidad mediante el acceso a una plataforma a tiempo real.

con capacidades para rastrear de manera sincronizada el 100 % del mapa de las AAPP en busca de las notificaciones y, de haberlas, proceder a su descarga a través de los correspondientes certificados digitales de cada organización (almacenados de forma segura en un concentrador de certificados que permite administrar y restringir los permisos correspondientes).

Más en detalle, se trataría de soluciones que integren los tres principales procesos: rastreo, acceso y descarga de notificaciones; clasificación y distribución interna de las notificaciones electrónicas; y presentación de escritos. Además, todos estos procesos deberían estar monitorizados y con plena trazabilidad.

Hay que tener en cuenta, además, la clasificación y la distribución de las notificaciones. Es importante establecer las reglas de negocio y políticas de distribución de cada organización cliente de forma ágil y certera dado que, una

vez descargadas, se dan por notificadas y empiezan a correr los plazos.

Respecto a la presentación, si bien actualmente cada unidad de negocio parece ocuparse de sus propias gestiones y tenerlo controlado, no deja de ocuparles un tiempo valioso que podrán dedicar a tareas de mayor valor.

### Solución GIO-NEOS

Desarrollada por The Mail Company, la plataforma GIO-NEOS ofrece a las organizaciones una solución que unifica todos los procesos, sincronizando con un solo clic los buzones de todas las plataformas; disponer de múltiples usuarios con perfiles de acceso configurables o descargar, en cualquier momento, sus notificaciones; gestionar estados y documentación; y conseguir seguridad técnica, accediendo al buzón directamente con un certificado digital, sin depender del correo electrónico y evitando problemas como el *spam*. 



**Luis de Barrio**

DIRECTOR DE MARKETING Y RELACIONES EXTERNAS DE THE MAIL COMPANY

Grupo La información pelea duro para llevar las noticias a todos sus lectores, pero también para que la sociedad progrese y tenga las mayores cotas de bienestar. Numerosos nombres jalonan sus memorias de RSE: Foro Lidera RSE, Expofamily, Abanti ETT social, Reto Solidario... y Grupo SIFU.



# Comunicación al servicio de la sociedad

TEXTO Á. Valcárcel | FOTOS Grupo La Información



Representantes de asociaciones sociales con los fondos obtenidos en el Reto Solidario que año tras año organiza el Grupo La Información. La labor de la Fundación Diario de Navarra resulta fundamental.

**E**n 1903 nacía en Pamplona una empresa con el objetivo de editar un diario independiente, como dejaron claro sus fundadores, “sustentada en el criterio de contribuir al progreso de Navarra con el fomento y apoyo de iniciativas relacionadas con la cultura, la solidaridad y, en general, con el desarrollo económico y social de la Comunidad foral”. Hoy, en 2019, estas premisas están más que vigentes en un grupo de comunicación que se ha diversificado —cuenta con periódicos, con *Diario de Navarra* a la cabeza, revistas, emisoras de radio...—, pero en el que las palabras progreso, bienestar, sociedad y solidaridad no han dejado de ser nunca sus pilares.

Luis Colina, director general del Grupo La Información, lo deja bien claro: “La sociedad somos todos y cada uno de nosotros, la construimos y reconstruimos, la cambiamos, transformamos y mejoramos a diario; parece entonces claro que es necesaria la implicación social de toda la comunidad para mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos. En este sentido, los medios de comunicación tenemos mucho por hacer, somos testigos privilegiados de los cambios y transformaciones sociales; ahora solo falta bajar al terreno y aportar nuestro granito de arena”. Y vaya si lo hacen, pues en su caso son numerosas y sostenidas en el tiempo las actividades de responsabilidad social corporativa, entre las que se incluye la inserción laboral de personas con distintas capacidades. “Decimos que no hacemos RSC. Somos RSC”, explica el máximo responsable de este grupo de comunicación navarro.

### Inserción laboral

Grupo La Información cree que la inserción laboral de personas con distintas capacidades es necesaria y, sobre todo, posible. Actualmente su servicio de atención al cliente, que cubre las necesidades de sus más de 13.000 suscriptores, está externalizado y de su prestación se encarga Grupo SIFU. “Desde que decidimos integrar este servicio en nuestra estructura el nivel de atención y de satisfacción de nuestros clientes ha mejorado considera-

blemente. Las principales demandas de nuestros clientes tienen que ver con la entrega de la suscripción y aquí los equipos de atención al cliente deben ser tremendamente eficientes”. Y los trabajadores de Grupo SIFU lo son. Además, en lo que respecta a inserción laboral, la propia plantilla del *Diario de Navarra* tiene entre sus filas a un periodista con discapacidad auditiva, que trabaja para ofrecer todas las noticias de actualidad a los lectores sin que ninguna barrera le detenga.

Pero no han querido detenerse ahí. Grupo La Información y Grupo SIFU han creado Abanti ETT Social, con el objetivo de “construir una sociedad navarra más justa, igualitaria,



**“La sostenibilidad y la responsabilidad social no se eligen, no podemos decidir ser no sostenibles o no responsables; no tiene sentido si queremos un mundo mejor”**

integradora y equitativa”. Y ambas entidades pretenden conseguirlo favoreciendo la integración social a través del empleo, haciendo visibles las acciones de RSE de las empresas e impulsando un Observatorio Laboral



A la izquierda, un grupo de niños bailando en una actividad infantil para potenciar los hábitos de vida saludables. A la derecha, participantes de las actividades con fines solidarios organizadas por esta centenaria compañía de comunicación.

de Navarra. Se trata de un interesante proyecto, pues es la única ETT de esta región especializada en inserción sociolaboral, que forma a los candidatos para su desarrollo personal y según las demandas del mercado y que efectúa un seguimiento personalizado para favorecer la integración. Es “compromiso, visibilidad, integración para que nadie te dé la espalda”, sentencia Luis Colina.

Este directivo cree que los problemas de inserción laboral para personas con discapacidad que existen actualmente son esencialmente cuatro. En primer lugar, la reticencia de la sociedad, normalmente por desconocimiento. En segundo, la falta de infraestructuras adaptadas y el coste de llevar a cabo esa adaptación. En tercer lugar, las propias reticencias de las personas con discapacidad, que piensan a veces que no van a poder cumplir con los requerimientos de un puesto de trabajo. Y, finalmente, la falta de espacios donde estas personas puedan desarrollar sus capacidades de manera efectiva. Por tanto, queda mucho por hacer en el apartado laboral.

### Un gran reto

Vida saludable y movilización social. Esto es el Reto Solidario, iniciativa que ya ha organizado Grupo La

Información en cuatro ocasiones y que cada año se supera. Los promotores proponen un reto solidario (dar la vuelta al mundo, ir y volver a la Luna...) y esa cifra de kilómetros ha de ser recorrida por todos aquellos que quieran contribuir. Por cada kilómetro recorrido haciendo deporte, ya sea a pie o en bicicleta, por ejemplo, se dona una cantidad a la ONG escogida. Así, la sociedad se mueve por una buena

**Grupo La Información y Grupo SIFU han creado Abanti ETT Social con el objetivo de “construir una sociedad navarra más justa, igualitaria, integradora y equitativa”**

causa. Por ejemplo, en 2016 el reto fue dar la vuelta al mundo, es decir, recorrer unos 40.000 kilómetros. Pero la solidaridad e implicación fue tal que se consiguieron 134.000 km. Con esta proeza se recaudaron 30.000 euros que se destinaron a las entidades sociales escogidas.

“La labor y el empeño de las empresas participantes, de los ayuntamientos y de todas las asociaciones implicadas son los pilares del éxito del

Reto Solidario”, explica Luis Colina. Y, por supuesto, mérito de los miles de participantes que cada año devoran kilómetros para ayudar a los más necesitados o para contribuir a proyectos que buscan el bienestar social.

### El papel empresarial

“La sostenibilidad y la responsabilidad social no se eligen, no podemos decidir ser no sostenibles o no responsables; no tiene sentido si queremos construir un mundo mejor, y las empresas lo saben y de ahí arranca su compromiso”. Las empresas tienen mucho que decir y Grupo La información contribuye a que lo hagan. Para ello cuentan con el Foro Lidera RSE, que tiene como objetivos constituirse como centro de referencia empresarial para integración de aspectos ambientales, sociales y de gobernanza; dar visibilidad a las acciones de RSE de las compañías navarras; organizar actividades relacionadas con la RSE y ser una plataforma de debate.

Los resultados son muy positivos: en tan solo un año ha conseguido, en lo que respecta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS 2030), que más de 70 empresas firmen un manifiesto de adhesión, participen en jornadas sectoriales y desayunos de trabajo y que 1.400 directivos de todo el mundo





# Objetivo: transformarse

Transforma 19.21, el nuevo plan estratégico de Grupo SIFU, que guiará nuestros próximos pasos entre los años 2019 y 2021, dará respuesta, a través de un crecimiento diversificado, especializado, profesionalizado y digitalizado, a los pequeños y grandes desafíos del grupo.

**S**i existe una premisa imprescindible para cualquier empresa con una cierta longevidad es que esta sea capaz de leer las necesidades del mercado y de sus clientes, de reinventarse y transformarse. Independientemente del sector en el que opere una compañía, es indispensable innovar para mejorar y adaptarse a un mundo cambiante y competitivo.

Con más de 25 años de recorrido, en Grupo SIFU no somos ajenos a esta

realidad, algo que hemos demostrado siempre con la constante evolución del grupo desde todos los puntos de vista, desde la creación de nuevas líneas de negocio hasta la expansión territorial de la organización. Esta visión nos ha permitido generar valor para nuestra propia organización y para el conjunto de la sociedad. Ahora, una vez más, como compañía nos situamos ante un punto de inflexión: la implementación de un nuevo plan estratégico que nos permitirá fijar los cimientos que harán

posible que podamos cumplir nuestros próximos retos.

## El plan estratégico

Transforma 19.21 es el nombre que recibe el plan estratégico de Grupo SIFU, la hoja de ruta que guiará los próximos pasos de la organización entre los años 2019 y 2021. Lo hemos denominado Transforma porque esa es precisamente la vocación del plan: sacudir la organización para dar respuesta a los pequeños y grandes desafíos del

grupo, transformándolo a través de un crecimiento diversificado, especializado, profesionalizado y digitalizado. Para ello, se desarrollarán políticas y procedimientos para cumplir los objetivos de liderazgo en la integración laboral de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión.

Se han fijado cuatro grandes ejes que vertebran este nuevo plan estratégico: la innovación, la formación, la transformación digital y el ADN social de Grupo SIFU. Todos ellos permitirán seguir ofreciendo servicios de alto valor añadido y nos acercarán a conseguir el gran reto de convertirnos en *partners* de nuestros clientes.

**1. Innovación.** En primer lugar, se ha apostado por la creación de una cultura de la innovación en Grupo SIFU, donde tanto trabajadores internos como empresas y *start-ups* externos a la organización colaboren activamente. En esta misma línea, también será clave incluir al cliente en este proceso de innovación, un objetivo que solo será posible partiendo de una experiencia positiva y una total confianza entre las dos partes.

**2. Formación.** Las personas toman especial relevancia en el nuevo rumbo de Grupo SIFU y, desde este punto de vista, la creación de un programa formativo personalizado que permita acompañar a los colaboradores de la organización se convierte en uno de los puntos clave.

**3. Transformación digital.** El tercer pilar del plan estratégico supone dar soporte a la actividad del grupo mediante la implantación de soluciones tecnológicas que acompañen a su crecimiento, generando de este modo mayor productividad, calidad, eficiencia y adaptabilidad.

**4. Factor social.** Finalmente, como no podía ser de otra manera, Transforma 19.21 potenciará el factor social que define a Grupo SIFU, un eje que hemos resumido bajo el concepto “social, sostenible y saludable” y que velará por la responsabilidad social y sostenibilidad de la compañía en todos los sentidos.

## Las personas, columna vertebral de nuestra estrategia



Uno de los puntos diferenciales de este nuevo plan estratégico es que coloca a las personas en el centro del negocio, creando una organización comprometida con sus colaboradores. En este sentido, la estrategia de la compañía se ha ligado a las personas, buscando en todo momento desarrollar y acompañar a los trabajadores en su crecimiento y desarrollo a través de programas de formación. El objetivo que persigue este cambio de rumbo es contribuir al avance de la compañía de manera sostenible y socialmente responsable desde dentro, en un entorno que fomente la innovación y la transformación digital de la organización y de sus personas, sin perder nunca de vista los valores inherentes al ADN de Grupo SIFU. Así, se seguirá promoviendo la integración laboral de personas con diversidad funcional como uno de los principales valores y objetivos de la organización, ayudando a la integración del colectivo desde todos los puntos de vista y mejorando la sensibilización respecto a las personas que integran este colectivo en todos los niveles de la compañía.

Otro de los focos del departamento de personas y talento es la búsqueda y atracción de los mejores perfiles del mercado. Para ello se buscará siempre la excelencia en las acciones y servicios prestados a los miembros de la organización, aportando como resultado valor añadido a los procesos y a las operaciones de negocio.



**Se han fijado cuatro grandes ejes que vertebran este nuevo plan estratégico de la compañía: la innovación, la formación, la transformación digital y el ADN social de Grupo SIFU**

En definitiva, construir el modelo de negocio que nos guiará en los próximos años es un reto para nuestra organización que bebe de los desafíos de todas y cada una de las áreas. Es la suma de nuestros objetivos y ganas de proseguir dibujando la evolución de la organización, un proceso vivo que se apoyará en todos los colaboradores internos y externos del grupo. 



**Jon Patxi Lerga**

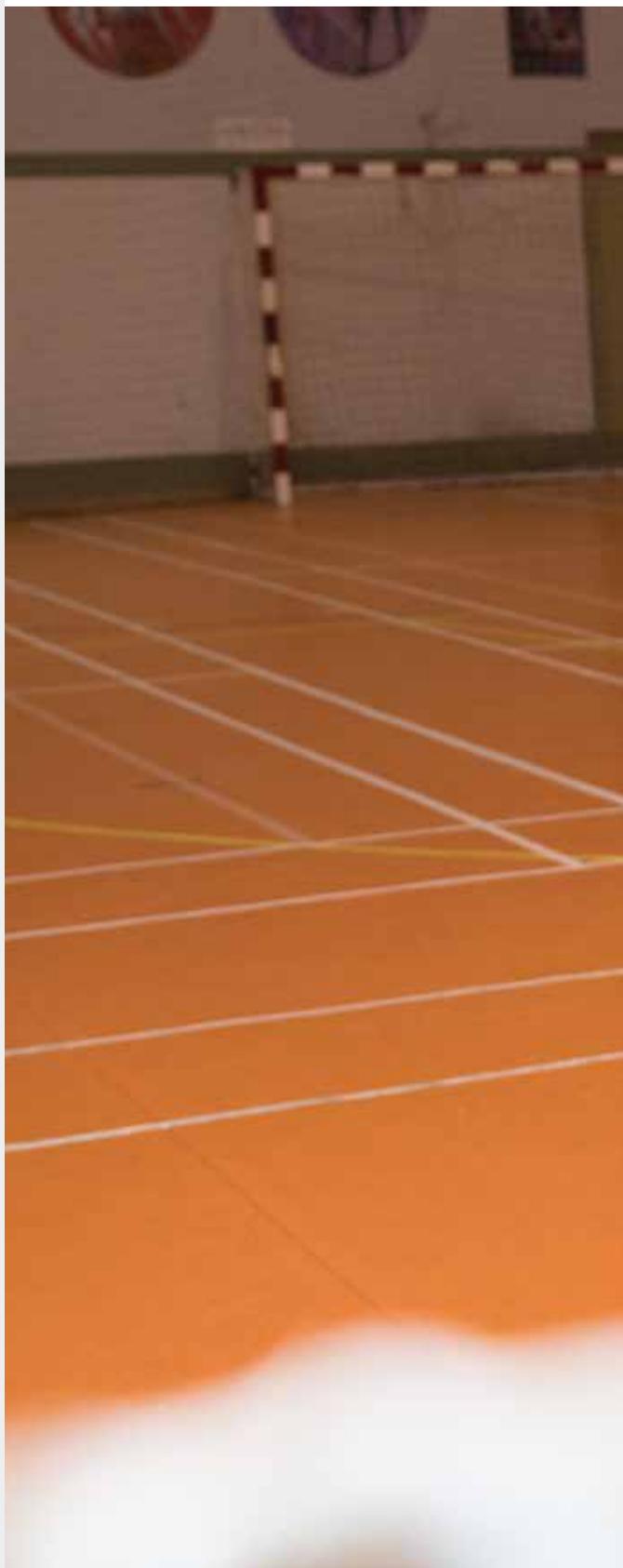
DIRECTOR GENERAL DE GRUPO SIFU

Un accidente laboral cambió la vida de Simón Cruz, un joven deportista jiennense que ha encontrado en el bádminton el vehículo perfecto para canalizar su competitividad y su esfuerzo sin límites. Su prolífico palmarés, pero sobre todo su ejemplo, constituyen un modelo digno de reconocer. Por esa razón, el año pasado fue uno de los ganadores de las Becas Desafíate que anualmente concede Fundación Grupo SIFU para ayudar a los deportistas con capacidades diferentes a cumplir sus retos.

## BÁDMINTON

# Historia de un deportista de alta capacidad

TEXTO **Á. Valcárcel** | FOTOS **S. C.**





*Simón Cruz descubrió el  
bádminton después de un grave  
accidente y ahora es un campeón*

**U**na de las Becas Desafiate 2018 recayó en Simón Cruz, un deportista de Andújar (Jaén), que gracias a esa ayuda ha podido costearse parte de sus viajes para competir por todo el territorio nacional e internacional en la disciplina del bádminton. Por supuesto, el agradecimiento a Fundación Grupo SIFU es máximo, como su dedicación y disciplina como deportista de élite.

Ante todo, Simón es una persona tremendamente optimista y agradecida con la oportunidad que le dio la vida, pues casi se la deja en 1999 en aquel molino de orujo que le trituró la pierna, en el que permaneció horas atrapado y estuvo a punto de morir. Por eso, como el mismo reconoce, no ve su accidente como un paso atrás o una disminución de sus facultades, sino con agradecimiento por seguir disfrutando de la vida.

“Fue un accidente muy grave, pasé unas horas muy malas porque estuve a punto de morir, pero una vez fuera del hospital y superado lo peor, me doy cuenta de que todo lo que me ha sucedido desde el accidente ha sido muy positivo”, reconoce. Tiene dos hijos, es el mejor deportista de para-bádminton de España, ha viajado por todo el mundo... “Hay mucho trabajo y esfuerzo detrás, pero son cosas muy positivas las que me han sucedido desde entonces”, reconoce.

### Vida para el deporte

El deporte ha formado parte de su vida antes y después del accidente. “Después de salir del hospital, una vez concluida la cicatrización, comencé a hacer natación. Yo venía de practicar deportes de equipo”. Pero lo que no sabía Simón es que su destino era un deporte tan minoritario como el bádminton. “Coincidió que en 2007 estaban en Córdoba promocionando este deporte para las personas con discapacidad y decidí probar... Y me enamoré de él”, afirma convencido.

A la ausencia de una pierna se añadió la complejidad que supone para todo el mundo enfrentarse a una



**Simón ha ganado ya ocho medallas entre campeonatos mundiales y europeos**



disciplina deportiva que no se conoce. “El primer día acabé muerto de cansancio, pero descubrí mi pasión por este deporte. Me gusta por su explosividad, por la intensidad con la que vive y celebra cada punto... Me encanta. Aunque, por supuesto, al principio estaba muy perdido”.

En su auxilio vino la técnica, pues en Ortopedia López, de Jaén, le consiguieron una prótesis con suspensión de ballesta, similar a la de los atletas. Este dispositivo le permite tener más agilidad y desarrollar mejor su juego. “Es una cuestión de técnica, pero sobre todo de esfuerzo, de entrenamiento, de no rendirte”. Cuando empezó, tomó una decisión que, hoy por hoy, reconoce que fue fundamental: entrenar con deportistas sin discapacidad. “Decidí dejar el deporte adaptado y entrenar con los jugadores de bádminton convencional. Eso suponía un mayor esfuerzo, pero también mayores posibilidades de mejora”. Este es solo un ejemplo de su carácter competitivo y de tener como máxima no rendirse nunca. “Además, me vino muy bien para socializar, para poder relacionarme con otros deportistas, algo que



***Nadie en España ha ganado tantas medallas y jugado tantas finales como él***

valoró mucho, ese lado humano del deporte”, explica.

Y no se le da nada mal, pues no hay deportista en esta disciplina con mejor palmarés que él. En estos doce años, Simón ha participado en media docena de campeonatos del mundo y otros tantos europeos y en total ha conseguido ocho medallas tanto en categoría individual como en dobles. Y eso que, como él mismo reconoce, “a España todavía le queda mucho para llegar al nivel de los mejores países en este deporte. Es verdad que estamos creciendo, especialmente gracias a figuras como Carolina Marín, pero todavía nos queda mucho para alcanzar al resto de potencias del bádminton”.

**Un futuro prometedor**

A corto plazo, su objetivo es clasificarse para el campeonato mundial que se celebra el próximo mes de agosto en

la ciudad suiza de Basilea. “Va a ser el primero en el que vamos a competir jugadores con y sin discapacidad, cada uno en su categoría, pero en el mismo torneo. Va a ser espectacular”, explica emocionado.

A más largo plazo, y mucho más difícil de lograr, es la participación en los Juegos Paralímpicos de Tokio 2020, ya que su reglamentación lo hace muy complicado. “Lo veo muy difícil, pero si no lo logro, no me importa, lo intentaré al siguiente, y al siguiente, y al siguiente... Me he propuesto conseguir participar y seguro que lo lograré”. Todo pundonor.

Su futuro pasa por este deporte. “Me gustaría poder enseñar a mis hijos y a otros niños cómo es el bádminton, entrenarles... con una pequeña escuela, como entrenador... Quiero que conozcan este deporte que me ha dado tanto”. Su familia y el bádminton... Todavía recuerda emocionado lo duro que se le hizo, cuando su hija tenía tan solo dos meses, tener que marcharse en 2011 al campeonato del mundo, que ese año se celebró en Guatemala. Pero le trajo un regalo: una medalla de plata. 



**Un gran palmarés**

**PARTICIPACIÓN EN SEIS CAMPEONATOS DEL MUNDO:**

- Bangkok 2007
- Seúl 2009
- Guatemala 2011 (plata en individual)
- Dortmund 2013
- Londres 2015
- Ulsan 2017

**PARTICIPACIÓN EN SEIS CAMPEONATOS DE EUROPA:**

- Alemania 2008 (bronce en individual)
- Suiza 2010 (plata en dobles y bronce en individual)
- Alemania 2012 (bronce en individual)
- España 2014 (oro en dobles y plata en individual)
- Holanda 2016 (plata en dobles)
- Francia 2018



La magia, pero la real, la que surge del trabajo colectivo desinteresado y positivo, volvió a adueñarse del Gran Teatre del Liceu en una cita por y para la integración, el arte y la cultura.

Músicos, bailarines, cantantes y deportistas totalmente capaces dieron toda una lección de trabajo, superación y talento. Enfrente, más de dos mil personas disfrutaron, se emocionaron, aplaudieron... y, por supuesto, apoyaron sin condiciones esta gran cita organizada por Fundación Grupo SIFU que ya es un clásico.

‘LA NIT MÉS IN’

# Inclusión: una cita ya indispensable

TEXTO **Á. Valcárcel** | FOTOS **Laura Ruiz**





*Uno de los momentos estelares de la noche fue la actuación final de la Coral INclusiva*

**F**undación Grupo SIFU lo logró de nuevo: organizar una multitudinaria gala 100 % inclusiva en la que dar a conocer el talento y el virtuosismo de artistas con capacidades diferentes. Fue, una edición más, una noche mágica en la que la capacidad de asombro de los cerca de 2.000 asistentes se vio una y otra vez superada. Casi un centenar de artistas y deportistas lo dieron todo en el flamante escenario del Gran Teatre del Liceu, en Barcelona, ante un público entregado y en todo momento cómplice. Es la gala de la INtegración, la INclusión y la INterpretación. Es *La nit més IN* (La noche más IN).

Fruto de la apuesta decidida y decisiva de Fundación Grupo SIFU, empeñada en demostrar que la cultura y el arte no entienden de barreras ni capacidades, el nivel crece año tras año. De hecho, esta ha sido la primera edición que ha contado con una dirección artística, que ha correspondido al conocido violinista Oriol Saña, responsable de la programación, los arreglos musicales, etc. Todo un lujo y que muestra la profesionalidad alcanzada por este ya referente cultural.

“Hemos creado este espectáculo desde cero, porque no existe ningún producto cultural similar. Del mismo modo que hace 25 años tuvimos que inventar un proyecto que transformara lo que la sociedad llamaba ‘minusválidos’ en profesionales, ahora nos hemos inventado un espectáculo que transforma personas con discapacidad en artistas”, afirmó en su intervención Cristian Rovira, vicepresidente de la Fundación Grupo SIFU. Es un trabajo diario por lograr cambiar las percepciones laborales y sociales de un mundo que en ocasiones se queda en el prejuicio. Es el trabajo para lograr —en palabras del presidente de la Fundación, Albert Campabadal— “que lo extraordinario parezca ordinario”. Y nada más democratizador que el arte y la sensibilidad del espectador.

### Un gran equipo

Una pareja deportiva de lujo, el periodista Àngel Pons y la atleta paralím-



### Los violinistas Octavi y Cecilia Novella interpretaron a Shostakovich



pica Sara Andrés, fue la encargada de presentar y conducir esta velada en la que Fundación Grupo SIFU reunió a decenas y decenas de artistas que dejaron clara su valía por encima de mayores o menores capacidades. Y en primer lugar, para empezar fuerte, el público pudo conocer las dotes de



**La compañía inclusiva  
Flick Flock Danza mostró  
un fragmento de su  
espectáculo artístico UNO**

la Coral INclusiva, formada por cerca de sesenta integrantes con capacidades diferentes, que estuvieron meses preparando la que fue su puesta de largo. El mítico tema “Hallelujah” de Leonard Cohen hizo que el público sintiese las primeras emociones. El pianista invidente Pol Oñate puso la perfecta melodía a la interpretación de esta coral tan virtuosa como inclusiva.

Esta agrupación ha sido una de las grandes apuestas de la Fundación Grupo SIFU, que ha hecho posible el trabajo conjunto de personas con diversidad funcional psíquica, física y sensorial con personas sin discapacidad. Sus miembros son trabajadores de Grupo SIFU, usuarios de la Fundación Catalònia Creactiva y alumnos del Centro Superior del Conservatorio del Liceo. Han sido duros pero apasionantes meses de ensayos.

## Joel Bueno: la tecnología al servicio de la música



Los avances tecnológicos al servicio de la integración de las personas con distintas capacidades no dejan de sorprender y contribuyen de manera decisiva a que avancen nuestra sociedad y todos sus integrantes. *La nit més IN* quiso mostrar a los asistentes esta realidad que no para de evolucionar.

Precisamente, uno de los momentos más llamativas fue la actuación de Joel Bueno, un niño de 11 años con parálisis cerebral que sorprendió a todos los asistentes con su peculiar modo de interpretar música. Este pequeño artista tocó la canción “Every Breath You Take” del grupo

inglés The Police con el EyeHarp, un *software* que permite crear música con la mirada. Pero Joel no estuvo solo. Le acompañaron al contrabajo de cinco cuerdas y voz la cantante de jazz Gemma Abrié, a la guitarra manouche Albert Bello y Camil Arcarazo, y al violín Oriol Saña, músicos de la Escola Municipal de Música Centre de les Arts (EMMCA).

Por otra parte, Fundación Grupo SIFU quiso hacer un reconocimiento al creador del EyeHarp, Zacharias Vamvakousis, cuyo trabajo de investigación y desarrollo de tecnologías inclusivas ha permitido a Joel cumplir su sueño de tocar delante de miles de personas.



A continuación, el programa trajo más y más talento, más y más aplausos y nuevos ejemplos de actuaciones inclusivas. Por un lado, la música interpretada por los violinistas Octavi, con Síndrome de Down, y Cecilia Novella junto a la pianista Paula López, y por otro, la ejecutada por Guillem León. Este es un pianista invidente con el que se ha dado un nuevo paso, pues él recibió la primera beca artística de Fundación Grupo SIFU.

### **Programa variado**

Y junto a la música, la danza. El grupo Flick Flock Danza, venido de tierras gaditanas y formado por bailarines con y sin discapacidad intelectual, mostró parte de su espectáculo UNO, que indaga en la experimentación es-

***El joven pianista invidente Guillem León ha recibido la primera beca artística de la Fundación Grupo Sifu***

***El artista invitado fue Alfred García, que cantó acompañado por Ester Sanmartín y Marta Roma***

tética partiendo de sus peculiaridades individuales y sensibilidades.

La velada discurrió entre interpretaciones y aplausos, entre reverencias y satisfacción tras el esfuerzo desarrollado por los intérpretes para que todo saliese perfecto, como así fue. Tras la sorprendente actuación de Joel





### **La Coral INclusiva interpretó la canción “Hallelujah” y provocó el delirio del público**

Bueno, que interpretó una canción con sus ojos y un *software* especializado, los asistentes disfrutaron del invitado de la noche, el compositor, cantante y productor musical Alfred García. Este artista, que saltó a la fama en OT 2017, actuó acompañado por Ester Sanmartín —con discapacidad auditiva—, al violín, y Marta Roma, al violonchelo.

El fin de fiesta necesariamente tenía que ser sorprendente... y lo fue. La última actuación de la noche corrió a cargo del saxofonista Llibert Fortuny, que apareció en la platea del teatro tocando los acordes de “Bohemian Rhapsody” de Queen. Inmediatamente, en un *crescendo* espectacular, se unieron a la actuación los integrantes de la Coral INclusiva, el pianista Pol Oñate, Jordi Junyet a la batería, Ferran Sedo a la percusión, Biel Harper al

teclado, Eddie Mejía a la guitarra, Nicolás López al bajo y un sexteto de violines. Toda una apoteosis final que levantó al público de sus asientos y que supuso el mejor colofón a la velada.

Gracias al trabajo de los organizadores; a entidades como el Gran Teatre del Liceu, el Conservatori del Liceu, la Fundació Catalònia Creativa y la Escola Municipal de Música Centre de les Arts (EMMCA); a las cerca de 2.000 personas que abarrotaron el graderío —cientos de personas se quedaron sin entrada—, y, sobre todo, a las decenas de artistas e intérpretes, Barcelona

Lee este código QR para acceder al vídeo de *La nit més IN*.



volvió a ser la capital de la integración, de la riqueza de la diferencia, del arte, del trabajo y, sobre todo, de la sensibilidad ante las capacidades diferentes. Ya falta menos para la próxima edición de *La nit més IN*. 



### **Una sorpresa final**

La última actuación corrió a cargo del conocido saxofonista Llibert Fortuny, que hizo una sorprendente entrada por el patio de butacas, y que fue un digno fin de fiesta.

MOMENTOS INOLVIDABLES

# Las mil caras de una noche perfecta

*La nit més IN* es arte, música, talento, sorpresa, diversión..., pero también es planificación, reuniones, ensayos para que todo salga bien... En estas imágenes se muestra todo este fabuloso universo de intérpretes, familiares, amigos... En definitiva, son un reflejo del lado más humano de la sociedad, el que apuesta decididamente por la inclusión y que no distingue de capacidades.





**01** El pianista Guillem León junto a Cristian Rovira, vicepresidente de Grupo SIFU, y María Serrat, directora general del Conservatori del Liceu. **02** Foto institucional del evento, con directivos de Fundación Grupo SIFU, el Gran Teatre del Liceu, el Conservatori del Liceu, y representantes políticos. **03** La presentadora durante su intervención en la gala. **04** Albert Campabadal Mas, presidente de Grupo SIFU, y Rosa Mª Blanco, felices ante el éxito de convocatoria de *La nit més IN*. **05** Guillem León con Oriol Saña en un momento del ensayo. **06** El violinista Octavi Novella preparándose para el gran momento. **07** La compañía inclusiva Flick Flock Danza está formada por bailarines con y sin discapacidad. **08** Un momento muy emotivo de la gala fue cuando Sara Andrés, la presentadora, explicó su historia de superación. **09** Voluntarios y trabajadores horas antes del inicio de la gala. **10** La violinista Ester Sanmartín, que tiene una discapacidad auditiva del 80 %, atendiendo las indicaciones de Oriol Saña. **11 y 12** Momentos que nunca olvidarán los miembros de la Coral INclusiva. **13** Cristian Rovira junto a Joel Bueno.





## Objetivo: inserción laboral plena

TEXTO Á. Martín

Fundación Grupo SIFU alberga en su interior una herramienta destinada a servir de puente entre trabajadores y empresas: SIFU Jobs, su Área de Inclusión Sociolaboral, que trabaja para lograr romper las barreras que coloca el mercado laboral ordinario a las capacidades diferentes.

**P**romover y dar soporte como entidad mediadora y complementaria a Grupo SIFU en la inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario. Este es el objetivo primordial de SIFU Jobs, el Área de Inclusión Sociolaboral de su Fundación, que además incluye garantizar un programa de acompañamiento

a la inclusión laboral basado en los apoyos individualizados que requiere la persona en su integración al puesto de trabajo específico.

Ante todo es una cuestión de profesionalidad, pues la sensibilización y la concienciación han de ir acompañadas de especialización y eficacia. “Hemos detectado la necesidad de potenciar el Área de Inclusión So-

ciolaboral para así diseñar y estandarizar procesos y acciones que nos permitan ser más eficaces y eficientes a la hora de conseguir nuestros objetivos de integración de personas con discapacidad en el mundo laboral”, explica Marta Giménez, responsable del Área de Inclusión Sociolaboral de Fundación Grupo SIFU. Esta incide en la necesidad de optimizar

sus esfuerzos para lograr resultados positivos. “Nos proponemos objetivos más concretos y ambiciosos de integración en el mercado laboral ordinario. Asumir estos nuevos retos significa crear procesos más específicos para su consecución, así como la creación de nuevas alianzas multidisciplinarias, interdepartamentales y establecer nuevos *partners*, tanto en el tejido social como en el empresarial”, detalla.

Las empresas tienen, de este modo, una buena oportunidad para cumplir con la legislación laboral en materia de integración, pero también de crear en sus organizaciones entornos marcados por el compromiso social. Y en todo momento asesoradas por Fundación Grupo SIFU, que tiene el respaldo de uno de los mayores CEE, con miles de contrataciones y de casos de éxito.

### Dos destinatarios

Las acciones de SIFU Jobs, todas las partes del proceso, se dirigen a una doble vertiente. En primer lugar, a los candidatos externos o trabajadores de Grupo SIFU con un grado de discapacidad de más del 33%. Los requisitos generales para participar son, entre otros, que se trate de trabajadores con un alto grado de compromiso y afán de superación, con motivación y ganas de trabajar, con diferentes perfiles profesionales y trayectorias laborales, con nivel de autonomía alto, capaces de trabajar de forma autónoma o en equipo, con habilidad de aprendizaje y desarrollo...

Una vez seleccionados, los trabajadores son acompañados por el Área de Inclusión Sociolaboral, algo de enorme valor para garantizar el éxito. “El acompañamiento o apoyo profesional es una herramienta de soporte, que facilita y contribuye a que toda persona evolucione y se empodere para llevar una vida lo más autónoma posible y tenga acceso en igualdad de oportunidades al mercado laboral”, explica Marta Giménez.

El segundo destinatario de las acciones son las empresas y entidades colaboradoras que quieran integrar en su plantilla trabajadores con capacidades diferentes. Estas entidades

## Un proceso completo

El Área de Inclusión Sociolaboral efectúa un completo proceso para cada posible contratación en la empresa ordinaria. Este consta de hasta siete acciones distintas, de una complejidad variable:



- 1** Derivación de los trabajadores interesados al Área de Inclusión Sociolaboral para iniciar el proceso.
- 2** Primera entrevista con el candidato por parte de los profesionales del área.
- 3** Elaboración del perfil social y profesional del candidato para búsqueda de posibles puestos adecuados.
- 4** Elaboración de un plan individualizado para el tránsito a la empresa ordinaria.
- 5** Derivación a la empresa ordinaria que presente una vacante adecuada para el perfil del candidato.
- 6** Integración del trabajador en la empresa.
- 7** Seguimiento en la empresa por parte del Área de Inclusión Sociolaboral.

***Ante todo es una cuestión de profesionalidad, pues la sensibilización y la concienciación han de ir acompañadas de especialización y eficacia***

obtienen una colaboración integral por parte de SIFU Jobs, que las ayuda en los procesos de selección —gestionando bolsas de trabajos y currículos—, en las adaptaciones laborales según los candidatos, con soporte en la integración, con seguimientos de los trabajadores, así como con acciones de sensibilización como talleres, formaciones, difusión de proyectos...

### Tarea divulgativa

No obstante, la dificultad más grande se halla, en muchas ocasiones, en el primer paso, en convencer a las empresas y entidades de la idoneidad de contratar trabajadores con discapacidad. “Incorporar cambios a entornos empresariales a veces genera ciertas inquietudes y suspicacias. Trabaja-

mos con convicción y conseguimos convencer a empresas y dar la confianza y las garantías necesarias para que asuman el reto de incorporar un equipo profesional diverso e inclusivo”, explica Marta Giménez, quien incide en que una ayuda fundamental se encuentra en las acciones de seguimiento del trabajador que llevan a cabo desde el mismo momento en que este se incorpora a la empresa, o las acciones de sensibilización, que profundizan en los beneficios de desarrollar una política de recursos humanos responsable e inclusiva.

Todo es poco para lograr abrir la puerta del mercado laboral a los distintos tipos de trabajadores, pero con la ayuda de profesionales implicados resulta mucho más fácil.



## RECONOCIMIENTO

### Nuestros directivos, finalistas del Premio Emprendedor del Año EY

El presidente de Grupo SIFU, Albert Campabadal Mas, y su vicepresidente, Cristian Rovira, han sido finalistas por Cataluña del Premio Emprendedor del Año otorgado por la consultora EY, que reconoce la labor empresarial de los emprendedores y su capacidad de liderazgo y espíritu innovador.

Los dos socios de Grupo SIFU han sido nominados por su trayectoria al frente del Centro Especial de Empleo, que trabaja por la integración social y laboral de las personas con discapacidad desde hace más de 25 años. El espíritu innovador de este proyecto, que se impulsó en un momento en el que apenas se creía en las capacidades de las personas con diversidad funcional, es el que ha llevado a Albert

Campabadal y a Cristian Rovira a ser finalistas de este premio.

Los líderes de Grupo SIFU compartieron nominación con 19 emprendedores que representaron a 13 empresas procedentes de las siete zonas geográficas en las que este año se dividió el premio: Cataluña, Andalucía y Extremadura, Comunidad Valenciana y Región de Murcia, Islas Canarias, Galicia, Zona Centro y Zona Norte.

Estos empresarios compitieron ante un jurado formado por prestigiosas personalidades del mundo empresarial, institucional y académico.

El ganador se dio a conocer el pasado 28 de febrero en Madrid y el Premio Emprendedor del Año 2018 EY recayó en Iñaki Velasco, fundador y consejero delegado de Gescrap.



#### Oficina de Madrid

La delegación europea estuvo formada por cuatro representantes de entidades de trabajo inclusivo.

## MADRID

### Representantes de empresas inclusivas europeas visitan Grupo SIFU

El pasado 23 de enero un grupo de representantes de la European Confederation of Inclusive Enterprises (EuCIE) visitaron las oficinas de Grupo SIFU en Madrid. Fue un encuentro que sirvió para compartir experiencias y formas de trabajar para la integración laboral de las personas con discapacidad.

Cristian Rovira, vicepresidente de Grupo SIFU y presidente de dicha asociación europea, fue el maestro de ceremonias de la visita, junto con el Key Area Manager de la Zona Centro, José Antonio Montero, y el gerente de la oficina de Madrid, Manuel Casteleiro. Ellos explicaron a la delegación, formada por cuatro representantes de las entidades de Trabajo Inclusivo Beglf, FAFg GmbH y la propia EuCIE, el trabajo que desarrolla Grupo SIFU y su funcionamiento.

LOTES SOLIDARIOS

## Solidaridad navideña que ayuda a cinco entidades sociales



Los Lotes Solidarios de Fundación Grupo SIFU se han convertido ya en todo un clásico navideño para muchos trabajadores que apuestan por ceder el valor de su lote de Navidad a una causa social. En esta edición algunos de los colaboradores de las empresas Unit4, American Express Global Business Travel y Technip se han unido a esta iniciativa y juntos han conseguido recaudar 5.375 € que se destinarán íntegramente a cinco proyectos de distintas entidades sociales.

**1. Asociación de Paralíticos Cerebrales de Alicante (APCA).** Esta asociación destinará las donaciones a realizar una campaña de comunicación social para promocionar la construcción de su nuevo centro de atención integral, que permitirá a la asociación ampliar su oferta de servicios para todas aquellas personas con parálisis cerebral.

**2. Asociación Coordinadora de Personas con Discapacidad (ACORDIS).** Esta asociación, que nació con el objetivo de promover la autonomía personal y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias mediante el ocio, destinará las donaciones en la organización de una salida lúdico-social de fin de semana con sus usuarios, en la que podrán disfrutar de actividades al aire libre, conocer el medioambiente y vivir nuevas experiencias.

**3. Fundación APASCOVI.** Esta Fundación ofrece múltiples servicios para acompañar a las personas con discapacidad intelectual a lo largo de su vida, desde un centro de atención precoz a un centro ocupacional o viviendas comunitarias. La donación de los Lotes Solidarios la destinarán al proyecto “Deporte para Todos”, un grupo de baloncesto formado por chicos y chicas de entre seis y catorce años.

**4. Asociación Asperger y TGD Aragón.** Esta asociación dedica su actividad a ayudar a aquellas personas con Síndrome de Asperger y Trastornos Generalizados del Desarrollo. La recaudación servirá para organizar un taller de natación terapéutica para los socios de la entidad. Este taller les permitirá potenciar las habilidades motrices y conseguir mayor autonomía en el agua mediante el juego.

**5. ASAENEC.** La Asociación de Allegados y Personas con Enfermedad Mental de Córdoba trabaja para mejorar la calidad de vida de las personas con enfermedad mental y promueve la defensa de los derechos y libertades de este colectivo con la finalidad de conseguir una integración y normalización plena. La donación irá destinada a promover los proyectos de su Programa Joven, distintas actividades dirigidas a chicos y chicas de entre 14 y 35 años con alguna enfermedad mental.



### DONACIÓN Afectados de Esclerosis Múltiple

El pasado 23 de enero Fundación Grupo SIFU hizo entrega, una vez más, de la recaudación solidaria conseguida con la Lotería de Navidad, que ha superado a la de años anteriores. En esta ocasión la entidad beneficiaria ha sido la Asociación Española de Lucha contra la Esclerosis Múltiple (AELEM), que ha recibido los 3.568 € recaudados.

Un año más, los encargados de elegir a la entidad social beneficiaria de la Lotería de Navidad fueron los trabajadores del Grupo, que propusieron distintos proyectos y votaron sus favoritos. AELEM, la entidad ganadora, tiene como misión apoyar y acompañar a los familiares, amigos y afectados de Esclerosis Múltiple, organizando acciones de concienciación, fomentando el conocimiento de la enfermedad, minimizando las limitaciones que provoca y respaldando la investigación que ofrezca soluciones a los afectados.

La entrega de la aportación de Fundación Grupo SIFU se formalizó en las oficinas del Centro Especial de Empleo en Madrid, donde su vicepresidente, Cristian Rovira; el Key Area Manager de la Zona Centro, José Antonio Montero, y el gerente de la oficina de Madrid, Manuel Casteleiro, hicieron entrega del cheque a José Antonio Flores Pérez, presidente de AELEM.

CREACIÓN DE EMPLEO EN 2018

## Grupo SIFU crea 182 nuevos puestos de trabajo para personas con discapacidad de difícil inserción

**Y**a hace años que Grupo SIFU hace una especial apuesta para incentivar la contratación de aquellos colectivos más vulnerables, como las personas con alguna discapacidad considerada de difícil inserción, un colectivo que en 2018 obtuvo 182 nuevos puestos de trabajo en el Centro Especial de Empleo.

Este colectivo engloba a todas aquellas personas que tengan algún tipo de discapacidad de un grado superior al 65 % y a todas las personas con enfermedad mental o discapacidad intelectual. Este colectivo suele encontrarse con más dificultades a la hora de encontrar empleo y, en muchas ocasiones, necesita un apoyo especial en la adaptación al puesto de trabajo. A lo largo de los últimos años, Grupo SIFU se ha centrado en potenciar la integración laboral de

este colectivo, que ya suma casi 1.400 empleados, un 30 % de la plantilla.

Los Centros Especiales de Empleo cuentan con la figura de las Unidades de Apoyo, un equipo de trabajadores sociales y psicólogos que se encargan de dar soporte a este colectivo, asegurándose de su plena adaptación al puesto de trabajo y actuando como referente para el trabajador. En Grupo SIFU, este equipo se complementa con

los jefes de servicio y los supervisores, que son las personas que se encargan de asegurar el buen funcionamiento de los diferentes servicios que desarrolla la organización en casa de los clientes. Se trata de un equipo multidisciplinar, en comunicación permanente, que trabaja conjuntamente para asegurar la plena integración de las personas con especiales dificultades.

### Delegaciones con más crecimiento

Actualmente Grupo SIFU emplea a más 4.500 personas, un 89 % de las cuales tienen algún tipo de discapacidad, ya sea física, intelectual, sensorial, orgánica o una enfermedad mental. La oficina de Grupo SIFU en Valencia fue la que más creció en 2018 con 38 incorporaciones, lo que representa un crecimiento del 18 % de la plantilla. La delegación cuenta ahora con 252 colaboradores y es una de las que presenta mayores índices de personas con diversidad funcional, el 95 % de la plantilla tiene alguna discapacidad y el 33 % pertenece al colectivo de difícil inserción.

Sevilla se sitúa en segundo puesto en número de nuevas contrataciones. Con 30 nuevos puestos de empleo ya alcanza 209 trabajadores, es decir, un 17 % más que el año anterior. El tercer lugar lo ocupa Ciudad Real, que ha incrementado en 25 personas, todas ellas con diversidad funcional, su plantilla. Destaca que de las 25 incorporaciones, 15 corresponden a perfiles con especiales dificultades.

Completan el ranking de oficinas que más crecieron el año pasado Badajoz y Palma de Mallorca, con 24 nuevos puestos de trabajo cada una, un 44 % y un 23 % más que en 2017, respectivamente. En el caso de Mallorca, destaca además que es una de las oficinas de la red que presenta mayor proporción de empleados con discapacidad, un 95 %.

*La oficina de Valencia fue la que más creció en 2018 con 38 incorporaciones*



## Cristian Rovira, presidente de la patronal europea de empresas inclusivas EuCIE

**C**ristian Rovira, vicepresidente de Grupo SIFU, fue elegido el pasado mes de febrero presidente de la Confederación Europea de Empresas Inclusivas (EuCIE), la patronal que representa a 3.775 empresas inclusivas de España, Francia, Bélgica y Alemania, y a 160.000 personas con discapacidad en estos cuatro países.

La Confederación Europea de Empresas Inclusivas nació en enero de 2017 en Bruselas, en el Parlamento Europeo, con el objetivo de orientar y promover una visión común de la inclusión activa de las personas con discapacidad a través del empleo sostenible y para empujar el desarrollo económico y social de las empresas inclusivas. Además, en la carta constitutiva se afirma que EuCIE toma en consideración los principios de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, vinculadas con el derecho internacional, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con diversidad funcional.

Entre los principales retos de esta asociación europea destacan volver



a unificar, promover y desarrollar el modelo de empresas inclusivas como palanca estratégica de la política de la Unión Europea; incrementar y promover el derecho europeo universal que garantiza a los asalariados con discapacidad una compensación por su reducida capacidad para trabajar sin discriminación ni limitación o restricción de cuota; y, finalmente, incrementar y promover un derecho europeo universal para que los trabajadores de las empresas inclusivas tengan acceso a un trabajo permanente con duración indefinida que les permita respaldar la realización de su proyecto profesional en el mercado laboral ordinario.

### FORMACIÓN

## Romper estigmas en el entorno laboral

**L**a sensibilización sobre el mundo de la discapacidad es una de las líneas con las que trabaja la consultora de Formación de Grupo SIFU, SCP, y con este objetivo organizó durante el último trimestre de 2018 unos talleres de “Afloramiento de la Discapacidad” para los colaboradores de la empresa Saint-Gobain.

Los talleres, que tuvieron lugar en las nueve delegaciones que esta empresa posee en España, tenían el objetivo de hablar sobre la discapacidad para romper estigmas y normalizar a este colectivo en el entorno laboral. Las

charlas abarcaron diversos aspectos relacionados con este ámbito. Los asistentes pudieron conocer, por ejemplo, qué es la diversidad funcional; qué tipos de discapacidades existen y cómo hay que tratar a las personas que las padecen; qué es el certificado de discapacidad, cómo hay que tramitarlo, sus beneficios... Los grupos también trabajaron sobre las diferencias que existen entre los conceptos de inclusión, integración, segregación y exclusión, y sobre cómo gestionar la integración del colectivo de personas con diversidad funcional en su plantilla.

### BALEARES

## Mallorca organiza su 1ª Feria de Empleo



**L**a delegación de Grupo SIFU Baleares acudió, el pasado 21 de febrero, a la I Feria de Empleo para Personas con Discapacidad, que se celebró en Palma de Mallorca. Organizada por la asociación Asprom, la feria reunió a más de 600 aspirantes y a 16 empresas de la zona que ofrecieron sus vacantes y recogieron currículums.

Grupo SIFU Baleares ofreció sus vacantes actuales en servicios medioambientales y servicios auxiliares y recibió alrededor de 140 personas en su stand, la mayoría de entre 20 y 55 años, a quienes se les explicó el trabajo del CEE y las oportunidades que les pueden ofrecer. Los perfiles más demandados por los asistentes fueron en el campo de los servicios auxiliares y los administrativos. Al final de la jornada el equipo de recursos humanos del grupo recogió más de 80 currículums de candidatos que entrarán a formar parte de la bolsa de trabajo del Centro Especial de Empleo.

La feria recibió la visita de la consellera de Servicios Sociales y Ocupación de las Islas Baleares, Fina Santiago, quien explicó que “las empresas tienen que ser artífices e implicarse en la cultura del cambio si se quiere avanzar hacia una sociedad más inclusiva”. Por su parte, la gerente de Grupo SIFU Baleares, Marga San José, destacó la importancia del empleo como medio integrador para las personas con diversidad funcional.

DEBATE

# Fundación Grupo SIFU organiza la I Mesa de la Discapacidad

**F**undación Grupo SIFU organizó, el pasado 11 de febrero, la I Mesa de la Discapacidad, un espacio de encuentro que reunió a 23 representantes políticos, empresariales, de entidades sociales y medios de comunicación para debatir sobre diversos aspectos relacionados con la discapacidad. Bajo el título “Retos en la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad en España”, se debatió sobre la educación, el empleo, la salud, la accesibilidad, la tecnología, la atención a la dependencia y la comunicación, y se pudieron extraer diversas conclusiones sobre las problemáticas actuales, experiencias de éxito y propuestas de mejora en la inclusión de las personas con diversidad funcional.

## Distintas realidades

Entre los problemas constatados, los asistentes destacaron la necesidad de abordar la discapacidad desde su multitud de realidades, ya que hacerlo de forma genérica no engloba las necesidades específicas que existen dentro del colectivo. En el aspecto laboral, también hace falta cambiar el paradigma e instaurar una cultura de inclusión, para que el hecho de incorporar a trabajadores con alguna discapacidad en la plantilla no sea la excepción, sino la norma.



En este mismo ámbito, también se debatió sobre el papel de los CEE, que se ha demostrado que son una gran herramienta de integración, pero que precisan de más implicación institucional para fomentar el tránsito de sus empleados a la empresa ordinaria.

Estos, y más temas, se trataron también gracias a las experiencias y casos de éxito que aportaron los participantes de la Mesa de la Discapacidad. La mutua FREMAP, por ejemplo, destacó

su programa de reinserción laboral para personas que han sufrido un accidente laboral, en el que les proporcionan acompañamiento y formación para poder desarrollar una nueva actividad profesional.

## Pasos hacia la plena integración

También se habló del papel de las nuevas tecnologías sobre la mejora de la calidad de vida de las personas con diversidad funcional. En este aspecto destaca la aportación de la empresa Mapp4all Universal Accessibility, que habló sobre los “Edificios Positivos”, eficientes energéticamente y totalmente accesibles. En el ámbito político, el diputado del Congreso por UPN, Íñigo Alli, destacó el hecho del cambio en la legislación que permitirá que a partir de ahora más de 100.000 personas incapacitadas judicialmente puedan votar. La presencia en la Mesa de Ester Fenoll, secretaria de Estado de Asuntos Sociales y Ocupación del Gobierno de Andorra, hizo que los asistentes pudieran conocer algunas de las iniciativas que el país vecino propone para las personas con discapacidad.

El análisis de las problemáticas y la experiencia de los distintos casos de éxito permitieron elaborar unas conclusiones que serán un punto de reflexión sobre la plena inclusión de las personas con diversidad funcional.

*En el aspecto laboral,  
es necesario instaurar una  
cultura de inclusión*



# 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:** NRF es uno de los líderes del mercado en cuanto a diseño, producción y distribución de productos de recambio en el ámbito de sistemas de refrigeración automovilística.
- **Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU:** 4 trabajadores.
- **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios auxiliares. Los trabajadores se encargan de la gestión y el control del almacén.
- **PROVINCIA:** Granada, Barcelona, Valencia y Madrid.



02

- **EMPRESA:** Es un grupo global de comunicación, contenidos y tecnología. Crean, producen y difunden contenidos digitales y audiovisuales.
- **Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU:** 6 trabajadores.
- **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios de limpieza en las instalaciones que el grupo tiene en distintas provincias.
- **PROVINCIA:** Sevilla, A Coruña, Granada, Málaga, Valencia y Madrid.



03

- **EMPRESA:** Es un centro que focaliza su actividad en la formación a través del desarrollo de proyectos educativos y sociales específicos como la interculturalidad, el refuerzo educativo, la educación ambiental...
- **Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU:** 1 trabajador.
- **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios de limpieza en las aulas, despachos y zonas comunes del centro.
- **PROVINCIA:** Zaragoza.



04

- **EMPRESA:** Ayuntamiento de Valladolid.
- **Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU:** 1 trabajador.
- **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios medioambientales. Grupo SIFU se encarga del mantenimiento de los jardines de los centros de personas mayores de la localidad.
- **PROVINCIA:** Valladolid.



05

- **EMPRESA:** Asociación para la Lucha contra las Enfermedades del Riñón. Asesora y atiende, de forma psicológica y social, a pacientes con insuficiencia renal crónica. Realiza campañas sobre la donación de órganos para trasplante.
- **Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU:** 1 trabajador.
- **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios de limpieza.
- **PROVINCIA:** Las Palmas.



06

- **EMPRESA:** Cadena hotelera con presencia por toda España, Andorra y en el centro de algunas de las principales ciudades europeas como Budapest o Lisboa.
- **Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU:** 14 trabajadores.
- **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios de limpieza.
- **PROVINCIA:** La Rioja.

FRANCISCO ARCOS SERRANO / GRUPO SIFU CÓRDOBA

# Constancia y disciplina kilométricas

Francisco Arcos deja una huella de superación y coraje en cada metro que avanza con sus zapatillas, pero sin sustituir en ningún momento la humanidad por la competitividad.

**Francisco (Curro) Arcos, trabajador de limpieza de Grupo SIFU Córdoba, es el mejor ejemplo de la capacidad del ser humano para reinventarse y superar las adversidades.** En tan solo unos años pasó de persona sedentaria, sin ningún tipo de actividad física —salvo la que desarrollaba en su trabajo en el sector de la construcción— y fumador empedernido, a correr maratones y ultramaratones y montar en bicicleta, a trabajar en el sector de la limpieza, a no fumar y, en definitiva, a llevar una vida sana de buenos hábitos y disciplinados entrenamientos. ¿Cuál fue la causa de esta auténtica inflexión? Pues, por un lado, una enfermedad profesional, una grave lesión en la espalda que le retiró del mercado laboral, y por otro, gracias a la ayuda de sus seres queridos y, especialmente, a su disciplina y ganas de superarse. “Tener una meta es fundamental”, asegura refiriéndose no solo a las carreras, sino a la vida en general. Y lo dice una persona que, con 54 años, el pasado año corrió una ultramaratón (50 km de montaña), dos maratones, cuatro medios maratones y casi una veintena de carreras de menor tamaño. Sin palabras.

**“Si yo puedo, ¿cómo no vais a poder vosotros?”. Con esta frase animo a mis compañeros cuando veo que flaquean”**

La verdad es que su historia es muy motivadora. “Después de la lesión y de las operaciones gané mucho peso. Un buen día, especialmente con la ayuda de uno de mis hijos, que es futbolista, decidí empezar a moverme. Primero andando y luego corriendo. Los comienzos fueron duros, había días que llegaba a casa destrozado. Pero la clave está en la constancia y en la disciplina», enfatiza Curro. Reconoce que en estos ocho años ha ganado muchos trofeos (cerca de 70), pero que a él lo que le gusta de las carreras es el compañerismo. “Me gusta la gente, el ambiente, la solidaridad entre todos los corredores... Los trofeos están bien, pero realmente lo que me motiva es el grupo de personas con el que te relacionas, con los compañeros del Club Maratón Lucena y Cabra Running...”. Porque para él, las personas que le han ayudado y le ayudan —los atletas Mounir Eoluardi y Miguel

Ríos, su sobrino Javier, su hijo Vladimir, sus amigos Flores, Carvajal, Ricardo, Domi...— son la clave de su éxito.

## Trabajo y ocio

Curro, residente en Cabra, trabaja desde hace cuatro años en Grupo SIFU, en la división de limpieza encargada del mantenimiento de un local de restauración en la vecina localidad de Lucena y se muestra muy satisfecho. “Estoy muy contento con mi trabajo, me siento muy a gusto y el horario me permite poder entrenar, cuidar de mis nietos...”.

A su gran trayectoria deportiva se le une un gran corazón. Su próximo reto será correr la distancia entre Barcelona y Cabra, cerca de 900 kilómetros, haciendo una media de unos 40 kilómetros al día (casi una maratón diaria) y sin ningún tipo de apoyo en ruta. Y todo para recaudar dinero para una causa solidaria. 



Francisco Arcos durante una de las competiciones de larga distancia en las que participó el año pasado.

# 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

- FM/FS
- SERVICIOS AUXILIARES
- LIMPIEZA
- SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES
- MANTENIMIENTO
- SUMINISTROS
- CONSULTORÍA EN TALENT MANAGEMENT Y LGD
- 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](http://www.gruposifu.com)  
[info@gruposifu.com](mailto:info@gruposifu.com)  
902 153 325 (24 h)

