CULTURA > Conocimiento, experimentación y reflexión son los tres grandes pilares sobre los que se sustenta "Realidades", la nueva exposición de Fundación Grupo SIFU. **CASO DE ÉXITO >** Endesa apuesta por la integración laboral de las personas con discapacidad de la mano de Grupo SIFU. **EMPLEO >** Abanti Social, la nueva ETT en Navarra de Grupo SIFU y Grupo La Información.

SOMOS CAPACES

LA REVISTA DE FUNDACIÓN GRUPO SIFU

MARC SUBIRON

Asesor legal de Grupo SIFU y deportista

Un luchador sin límites que cada jornada rompe todas las barreras

fundación grupo sifu

Junio 2019
TRIMESTRAL #125

BECAS

Superarte

Ayudas al estudio y a la profesionalización para bailarines con discapacidad

Otorgamos 3 Becas de hasta 1000€ para cursar estudios de danza

www.fundaciongruposifu.org

fundación grupo**sifu**

editorial

Cerrar el curso en clave de futuro

Cristian Rovira / VICEPRESIDENTE DE GRUPO SIFU

Llegados a la recta de "fin de curso" y casi palpando el verano con sus vacaciones, es un buen momento para detenerse en el camino y echar la vista atrás, revisar todo aquello que hemos hecho bien —y no tan bien— pero que las inercias diarias con sus prisas no nos dejan ni ver ni saborear. No menos importante, es un momento que sobre todo nos permitirá pensar cómo seguir mejorando y cómo encarar el futuro.

En Fundación Grupo SIFU nos mueve esta idea de avance, de progreso por una mayor inclusión social, de integración de la discapacidad y de derribo de barreras que se está demostrando que están más cerca de los prejuicios que de la realidad: cuando se ofrecen oportunidades, la gente responde de maneras que nunca antes imaginasteis, superan cualesquiera expectativas que hubierais tenido. Vale la pena dejarse sorprender.

Por eso estamos contentos de que entre estas páginas que tenéis en vuestras manos se hable de nuestro compañero Marc Subiron. Con Síndrome de Kniest, es parte del equipo de Grupo SIFU y asume todas las responsabilidades de su puesto, así como nos demuestra día a día que, por ejemplo, una silla de ruedas o un audífono no impiden a nadie ejecutar un trabajo bien hecho con toda la habilidad profesional que requiere. Es un referente, no solo de integración en el trabajo, sino también de constancia, superación y naturalidad.

Asimismo, estamos muy contentos de presentar aquí la exposición "Realidades" de nuestra Fundación. Inaugurada en Bilbao y apoyada por la tecnología, trata de una nueva mirada sobre cómo la discapacidad forma parte de nuestra realidad. La buena noticia es que esta muestra seguirá de gira por España a lo largo del próximo año.

Todo esto, entre muchos otros temas interesantes que podéis leer durante estos meses de calor en la playa o bajo el aire acondicionado... En *Somos Capaces* os deseamos un buen verano.

En Fundación Grupo SIFU nos mueve la idea de avance, de progreso por una mayor inclusión social, de integración de la discapacidad y de derribo de barreras

sumario

SOMOS CAPACES
#125
JUNIO 2019

integración

08 DE CERCA
José Manuel Chacón. Down Madrid trabaja por una inclusión real y efectiva.

12 SUPERACIÓN
Marc Subiron. Este abogado y deportista de élite rompe barreras.

05 PUNTO DE MIRA
Barcelona PID Foundation. Bufa la Bombolla, una campaña divertida para mostrar qué son las Inmunodeficiencias Primarias.

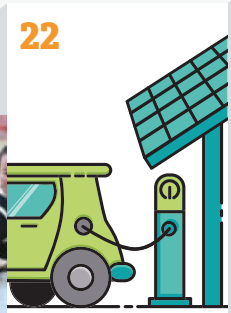
06 NOTICIAS
Actualidad. Toda la información del sector.

16 CASO DE ÉXITO
Endesa. La compañía energética apuesta por la inclusión laboral en múltiples departamentos.

20 TECNOLOGÍA
TEA. La detección temprana del autismo contribuye a mejorar la calidad de vida de los niños.

gestión

22 SABER MÁS
Sostenibilidad. La movilidad eléctrica se extiende de forma imparable como herramienta para defender el planeta.



24 BUENAS PRÁCTICAS
Borges International Group. La compañía alimentaria cree en los hábitos de vida saludables y la integración laboral.

28 TENDENCIAS
Transforma 19.21. Llega la hora de la transformación digital, una auténtica revolución y parte fundamental del Plan Estratégico de Grupo SIFU.

responsabilidad

30 DEPORTE
Salvador Jiménez. Este atleta, que recibió una Beca Desafíate, cumple su reto de terminar el Ironman Marbella.

34 CULTURA
"Realidades". La nueva exposición interactiva de Fundación Grupo SIFU permite ponerse en la piel de las personas con discapacidad.

38 EMPLEO
Abanti Social. Grupo SIFU y Grupo La Información colaboran en una ETT especializada en la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social.

así somos

42 ACTUALIDAD
Día a día. Noticias de Grupo SIFU y de su labor social.

49 SIFU CRECE
Incorporaciones. Nuevas empresas que confían en Grupo SIFU.

50 EN PRIMERA PERSONA
Luis Angulo. Trabajador de limpieza de Grupo SIFU y futbolista seleccionado para los Special Olympics.

fundación grupo sifu

Fundación Grupo SIFU Carrer de Femades, 19-25 08907 L'Hospitalet de Llobregat Tel. 902 153 325 www.fundaciongruposifu.org
revistasomoscapaces@fundaciongruposifu.org **Edita** Fundación Grupo SIFU **Realización y edición** Loft Content Agency
www.loftworks.es **Foto de portada** Santi Medina **Impresión** Dedinfort **Depósito legal** B-5833-2011

Una burbuja de solidaridad

Nada más simbólico que una burbuja de jabón: belleza, fragilidad, pero también infancia, juego, risa... Vall d'Hebron Barcelona Campus Hospitalari ha lanzado, con la Barcelona PID Foundation y Abacus, la campaña solidaria Bufa la Bombolla (Sopla la Burbuja). Se trata de una iniciativa de recaudación de fondos mediante la venta de botes para hacer pompas de jabón y que está siendo todo un éxito. La recaudación va destinada a la investigación de las Inmunodeficiencias Primarias (IDP) y a sensibilizar a la población en general e incluso a los profesionales sanitarios no especializados sobre estas enfermedades de base genética que, en su forma más grave, sufren los conocidos como niños burbuja por la máxima protección con la que tienen que vivir para evitar infecciones y contagios.

"La campaña ha supuesto la posibilidad de dar a conocer el problema de los niños y niñas burbuja y por extensión el resto de las inmunodeficiencias primarias (IDP), ya que se trata de más de 400 enfermedades distintas, poco conocidas por la población", explica el presidente de Barcelona PID Foundation, Pere Soler, que además incide en que esta campaña debe permitir continuar con la investigación en este campo que en la actualidad se está desarrollando en el Vall d'Hebron Institut de Recerca.

La iniciativa nace con Martina, una niña de ocho años de Malgrat de Mar a quien a los cuatro le diagnosticaron una inmunodeficiencia primaria y se le sometió a un trasplante de médula ósea, y que actualmente es atendida en este centro de referencia. "Sus padres han sido los impulsores de la campaña y la han desarrollado en el Maresme, una comarca de la costa de Catalunya. Tras el éxito inicial, se decidió asumir la campaña desde nuestra Fundación y con el apoyo del Vall d'Hebron Campus Hospitalari y Abacus, además del apoyo del padrino de la campaña, el Mago Pop", explica Pere Soler.

Bufa la Bombolla se ha concebido como una campaña a medio-largo plazo sobre la que se llevarán a cabo diversas actividades. SC

La campaña da a conocer el problema de los niños y niñas burbuja y por extensión el resto de las Inmunodeficiencias Primarias (IDP).

Pere Soler

PRESIDENTE DE BARCELONA PID FOUNDATION

Esta iniciativa solidaria busca mostrar qué son las IDP, poco conocidas por la población en general e incluso por los profesionales sanitarios no especializados.

El proyecto surgió gracias a Martina, una niña catalana a la que a los cuatro años le fue diagnosticada una inmunodeficiencia primaria.

La campaña incluye numerosas actividades a medio-largo plazo, para continuar con la concienciación y la recaudación de fondos para seguir investigando.

noticias

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

SENTENCIA

Empuje a la accesibilidad universal

El Tribunal Supremo ha fallado contra el Gobierno español y le obliga a aprobar cuanto antes la norma reglamentaria para fijar las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación en el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público para las personas con discapacidad. Su elaboración se establecía en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que marcaba un plazo de dos años para aprobarlo. Este periodo terminó en diciembre de 2015, lo que motivó la denuncia contra el Gobierno español por incumplimiento del Real Decreto.

Nueva presidenta de IFMA España

Lorena Espada ha sido nombrada recientemente nueva presidenta de IFMA España, la Sociedad Española de Facility Management. Esta profesional, que ocupó durante los dos últimos años la vicepresidencia de esta sociedad, tiene una dilatada experiencia laboral y en la actualidad es responsable de Facility Management para Europa continental de la aseguradora Chubb Europea Group. Entre sus primeros objetivos se encuentran la creación de una comisión de Workplace y otra sobre diversidad e inclusión.

LEGISLACIÓN

Avances en la Ley de Cambio Climático y Transición Energética

El pasado mes de marzo el Consejo de Ministros de España anunció el anteproyecto de Ley de Cambio Climático y Transición Energética (LCCTE). Se trata de un cuerpo legislativo que contribuirá de forma esencial a la descarbonización, facilitará el aprovechamiento de oportunidades económicas y dará estabilidad y predictibilidad para promover la acción climática en las Administraciones, las empresas y los ciudadanos. El objetivo es lograr la mejora de los indicadores en 2050, como establece la UE y el compromiso adquirido mediante la firma del Acuerdo de París.

TECNOLOGÍA

Nueva app que transcribe la voz

©LISTENALL

La Universidad de Alicante (UA) y la Fundación Vodafone España han creado ListenAll, una aplicación gratuita capaz de reconocer la voz y transcribirla a texto especialmente diseñada para facilitar la integración de varios colectivos, como personas con déficit auditivo o motriz. La app está disponible para dispositivos móviles con sistema operativo Android e iOS. Permite que un usuario con discapacidad auditiva pueda seguir en tiempo real en su móvil o *tablet* una conversación, clase o conferencia, así como mejorar la velocidad de escritura a personas que les resulta complicado escribir en dispositivos con pantallas táctiles o teclados físicos.

Esta nueva app dispone de características avanzadas de visualización de contenido adaptadas a las necesidades de personas con déficit auditivo, baja visión o dislexia.

ACCESIBILIDAD

Lego crea Lego Braille Bricks

©LEGO

La Fundación Lego y el Grupo Lego han creado Lego Braille Bricks, una innovación para ayudar a los niños con discapacidad visual a aprender a través del juego utilizando los famosos bloques de Lego. Los Lego Braille Bricks tienen la misma cantidad de tachuelas que se usan para letras y números individuales en el alfabeto braille y son compatibles con el Lego tradicional. Contiene unas 250 piezas que cubren el alfabeto braille completo, números del 0 al 9, símbolos matemáticos y juegos interactivos.

Práctica guía sobre salud mental

La Confederación Salud Mental España ha presentado la *Guía de estilo sobre salud mental para medios de comunicación: las palabras sí importan*. Se trata de una herramienta de consulta rápida para periodistas y todas aquellas personas interesadas en saber cómo informar acerca del tema de la salud mental.

En esta guía se facilitan propuestas de uso del lenguaje, ejemplos de imágenes que pueden acompañar a las noticias y temas que pueden ser de interés para los medios de comunicación. También se muestran testimonios reales de personas con problemas de salud mental y ejemplos de campañas y buenas prácticas. Está disponible en www.comunicalasaludmental.org.

José Manuel Chacón es uno de los máximos responsables de Down Madrid, que forma parte de los colectivos más activos en la búsqueda de una plena inclusión de las personas con Síndrome de Down y de ayuda a las familias.

“La falta de oportunidades es el primer obstáculo”

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

José Manuel Chacón es el máximo responsable de las políticas de inclusión de Down Madrid. Esta asociación no solo atiende a personas con Síndrome de Down y a sus familiares, sino que presta apoyo a otras personas y empresas relacionadas con la discapacidad. Para este experto en el área de atención social, la educación y la inserción, la inclusión del colectivo de personas con capacidades diferentes pasa por dar oportunidades, pues una vez en el puesto, estas personas demuestran su valía.

¿Cuáles son las necesidades de apoyo específicas de una persona con Síndrome de Down?
Las personas con diagnóstico de Síndrome de Down u otra discapacidad intelectual necesitan una serie de apoyos para tener una vida lo más normalizada posible. En Down Madrid estamos especializados en la atención a personas con Síndrome de Down, de ahí nuestro nombre, pero poco a poco hemos ampliado la atención a personas con otras necesidades.

Cada persona tiene unas capacidades y unas necesidades concretas, nosotros trabajamos para detectar en qué aspectos de su vida necesitan apoyo, y se lo ofrecemos. Por ejemplo, informamos a las familias de los recursos existentes cuando tienen un diagnóstico prenatal. También asesoramos y formamos a profesionales de la medicina para que sepan dar noticias sensibles como el diagnóstico. Por esta razón, hemos firmado un convenio con la Consejería de Sanidad de Madrid para darles formación sobre cómo dar la primera noticia.

En los primeros años de vida ofrecemos terapias que mejoran su bienestar físico y emocional, ya que tienen diversas complicaciones de salud y desarrollo (alimentación, motricidad, etcétera). De ahí que una atención temprana sea clave.

En lo educativo hacemos las adaptaciones necesarias en las distintas etapas como es el colegio, ya sea a través de educación inclusiva o educación especializada, así como en la formación profesional. Luego comienza el momento de buscar trabajo, especializarse... periodo en el que colaboramos con empresas de todos los sectores para que estas personas puedan trabajar, y en algunos casos ofrecemos recursos especializados.

Uno de estos recursos específicos es el ámbito del ocio y el tiempo libre, en el que desarrollamos actividades para que puedan disfrutar su tiempo de ocio con amigos, ya que aún sufren situaciones de exclusión en algunos espacios. Fomentamos los hábitos de vida saludable, así como la buena alimentación a través de la práctica deportiva, el arte, la cultura y el voluntariado.

En este momento estamos poniendo en marcha un programa de detección de deterioro cognitivo y de "buena vejez", ya que comienzan esta etapa de la vida de una manera muy temprana, entre los 35 y 40 años de edad.

Todo esto lo hacemos junto con las familias y redes de apoyo de los participantes, que son agentes clave en todo el proceso.

¿Qué hace diferente a Down Madrid de otras asociaciones de su entorno? ¿Cuáles son sus principales características?
La principal diferencia es que atendemos de manera integral a los participantes durante todo su ciclo vital. Acompañamos a las personas durante toda su vida aportándoles las herramientas necesarias para que puedan llevar una existencia más independiente y plena. Y a sus familias para mejorar su calidad de vida.

> ***Las personas con discapacidad y sus familias han logrado, por méritos propios, avanzar en su reconocimiento como ciudadanos de pleno derecho***

Contamos con una experiencia de 30 años, con proyectos muy innovadores en el sector, como nuestro espacio de Emprendimiento Ambiental, nues-

tra Social Room, en la que empresas privadas realizan jornadas de trabajo en un entorno inclusivo, o el futuro Gabinete de Salud.

¿Cuáles son las grandes áreas en las que trabajan?
Trabajamos todos los aspectos del desarrollo de una persona. Por lo tanto, además de la atención temprana, la educación, el empleo o la vejez, de los que ya hemos hablado, trabajamos en los ámbitos de la cultura, el arte, el deporte, el ocio o las nuevas tecnologías. Es decir, cualquier área necesaria para su desarrollo íntegro como personas y ciudadanos de pleno derecho. También defendemos sus derechos y obligaciones y reclamamos el cumplimiento de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de la Constitución española.

¿Qué le parece que todas las personas con discapacidad intelectual hayan podido ejercer su derecho al voto en las últimas elecciones? ¿Cómo lo han vivido en Down Madrid?
¡Ya era hora! Es importante aclarar que muchas personas con discapacidad ya podían votar, pero ahora lo han podido hacer las personas que estaban incapacitadas judicialmente. Es un logro muy grande para todo el colectivo que llevábamos tiempo esperando.

Una vez conseguido este derecho, ¿qué otros grandes derechos faltan por conquistar?
El de acceso a la educación superior o formación profesional, ya que en España no existe formación reglada para ellos una vez acaban la enseñanza obligatoria, que en su caso puede prolongarse hasta los 21 años. Por eso en Down Madrid ofrecemos el programa FOCUS, que son tres cursos de formación especializada orientada al empleo. En el de acceso al empleo se ha avanzado, pero aún queda, ya que la tasa de desempleo entre este colectivo es mayor que en el resto de la población.

Otro de los retos es asegurar que aquellas personas que están llegando a la edad de jubilación lo puedan hacer en unas condiciones adecuadas.

José Manuel Chacón

Proveniente del mundo de la actividad física y la enseñanza, trabaja desde hace 18 años en entidades del tercer sector en actividades relacionadas con la educación. Tras su paso por instituciones enfocadas a la atención a personas en riesgo de exclusión social, en 2007 pasó a formar parte de diversas entidades miembros de FEAPS Madrid. También ha dirigido Centros de Servicios Sociales, trabajado como coordinador de Actividades en la Universidad de Alcalá de Henares y asesorado a entidades de cooperación como Experto Universitario en Planificación y Gestión de Proyectos de Cooperación para el Desarrollo. Actualmente es director de Inclusión Activa en Down Madrid.

Down Madrid ha interpuesto denuncias por atentar contra la dignidad por parte de algunos personajes televisivos. ¿Cree que vivimos una frivolización de la sociedad?
Considero que la sociedad ha avanzado muchísimo en los últimos años, las personas con discapacidad y sus familias han logrado, por méritos propios, avanzar en su reconocimiento como ciudadanos de pleno derecho, pero, por desgracia, ciertos mensajes negativos son amplificados por las redes sociales o los medios. Por supuesto no podemos consentir que se frivolice sobre el asunto.

> ***Algunas empresas se animan a contratar para cumplir con su obligación legal, y es entonces cuando descubren los beneficios y se convencen ellas mismas***

Películas como *Campeones* han puesto sobre la mesa la capacidad de las personas con Síndrome de Down. ¿Cree que esta sensibilización es real?
Campeones ha tenido un impacto incuestionable. Es una propuesta que afronta una realidad de manera muy cuidada y en la que ha contado con el apoyo del sector para desarrollar la película. Creo que visibilizar sus capacidades con respeto siempre es bienvenido y contribuye a normalizar. Por supuesto que me gustaría ver más películas protagonizadas por personas con discapacidad. Además, hay mucho talento, grandes compañías de teatro esperando su oportunidad, como nuestra compañía de teatro Polimetría 21, compuesta por personas con y sin discapacidad, que actúa en teatros del circuito cultural de Madrid.

Una de sus grandes áreas de trabajo es la destinada a lograr la integración laboral de las personas con Síndrome de Down. ¿Cuáles son los principales escollos con los que se encuentra una persona de este colectivo cuando quiere trabajar?
El primer obstáculo es la falta de oportunidades. Todavía son pocas, aunque cada vez más, las empresas que se animan a contratar. Quizá se deba a un desconocimiento de las capacidades de estas personas y del proceso a llevar a cabo para incorporarlas a las empresas. Por ello, en Down Madrid trabajamos con una metodología en la que apoyamos a la persona durante todo el proceso hasta conseguir un puesto de trabajo y adaptarse plenamente a él. Asesoramos y acompañamos a la empresa para que el proceso sea el mejor posible, pero aún hay una serie de escollos como son la alta tasa de desempleo y los bajos salarios.

¿Es necesario aumentar la cuota obligatoria e incrementar las sanciones, o prefiere convencer antes que sancionar a las empresas en lo que respecta a la inserción laboral?

José Manuel Chacón, sentado en las escaleras de una de las sedes de Down Madrid. Sus peldaños, llenos de mensajes de ánimo, promueven el ejercicio físico

La situación ideal sería convencer, pero es cierto que algunas empresas se animan a contratar para cumplir con su obligación legal, y es entonces cuando descubren los beneficios y se convencen ellas mismas. Lo mejor es que las empresas contratantes puedan difundir estos beneficios para que se animen otras empresas, ya que seguramente tendrán más credibilidad que nosotros.

Otra de las grandes áreas es la referente a actividades culturales y artísticas. ¿Responden el colectivo y sus familias a este tipo de iniciativas? ¿Cuáles son las más exitosas?

Sí, ¡responden muy bien porque hay mucho talento! Nosotros celebramos anualmente un Concurso Internacional de Pintura y Dibujo para personas con Síndrome de Down, que ya va por su XXVII edición, y en esta última edición se presentaron 89 obras. También el XVI Certamen Literario de Poesía, Cuento y Cómic para personas con discapacidad intelectual, que se celebró junto con el III Concurso de Microrrelatos en Twitter #EscribirParaIncluir. En él participa cualquier persona del mundo y en total fueron 250 obras literarias. Por su parte, el II Concurso de Pintura MAXAM reunió a más de 40 artistas y, por último, entregamos la II Medalla de Pintura.

Además, estamos embarcados en un proyecto espectacular que une arte y gastronomía: Bocados de Arte. En él están involucrados chefs de primer nivel como Martín Berasategui, Mario Sandoval, Ramón Freixa y Paco Roncero junto a 14 artistas de Down Madrid. Los chefs nos han invitado recientemente a sus restaurantes para presentarnos sus propuestas culinarias y nuestros artistas están ahora inmersos en pleno proceso creativo para plasmar en un lienzo las sensaciones que les evocaron esos platos. Nosotros estamos deseando ver el resultado, y lo vamos a compartir con todo el que quiera verlo en un gran evento final en el que expondremos las obras y además se podrán degustar los platos.

¿Qué papel juegan los familiares de una persona con Síndrome de Down? ¿Qué apoyo les ofrece la asociación Down Madrid?

La familia es clave para las personas con discapacidad intelectual. En Down Madrid realizamos talleres con las familias sobre los temas que más les preocupan. Reunimos a madres, padres, abuelos, hermanos... y hablamos con ellos de los problemas con los que se encuentran en el día a día y les damos las herramientas para que sean ellos mismos los que sean capaces de solucionarlos. SC

SANTI MEDINA

Marc Subiron, nacido en Barcelona hace 26 años, lleva toda su vida superando obstáculos. El diagnóstico de una enfermedad rara congénita no ha impedido que se desarrolle profesional y personalmente. En el ámbito laboral es licenciado en Derecho, ha ejercido como abogado y ahora es asesor legal en Grupo SIFU. Y en el área personal es todo un campeón, pues tanto en baloncesto como en rugby en silla de ruedas ha logrado numerosos triunfos, ha sido convocado por la selección nacional... ¡Para él no hay límites!

Una actitud a prueba de barreras

TEXTO **Á. Martín**

©PIU HIDALGO FOTOGRAFIA

La sociedad está llena de pequeños grandes casos de superación personal, de luchadores a tiempo completo que cada jornada rompen infinidad de barreras en su vida diaria, su trabajo, sus aficiones. La ausencia de límites mentales suple las barreras que puedan surgir en el camino. Nadie mejor que Marc Subiron (Barcelona, 1992) para mostrar que, por supuesto, se puede.

Este licenciado en Derecho, que actualmente trabaja como asesor legal adscrito a Presidencia en Grupo SIFU, en sus oficinas centrales, es una de las 300-400 personas en el mundo con el Síndrome de Kniest, que está catalogada como enfermedad rara y es de carácter congénito. Es una afección sobre todo de carácter físico, concretamente una displasia ósea que limita enormemente el movimiento de todas las articulaciones del cuerpo (tobillos, rodillas, hombros, codos, manos, espalda...), dificultando sus movimientos. Además, también conlleva afectación sensorial, con una gran pérdida auditiva y visual, que en su caso le ha hecho perder la visión de un ojo y usar audífonos. Cuando era niño podía caminar y pasó varias veces por el quirófano, pero finalmente tiene que moverse en silla de ruedas. Es un síndrome que produce grandes afectaciones, pero eso no ha impedido a Marc ir logrando cada uno de los retos que se ha propuesto, en absoluto.

"Cuando yo me planteé mi proyecto profesional, me di cuenta que a mí lo que realmente me llenaba era debatir, argumentar, contraargumentar... El derecho me deja hacer eso. Además, una vez que analicé qué proporcionaba esta carrera, me di cuenta de que permitiría bastantes salidas profesionales, bien como abogado, bien como asesor legal. Por eso decidí estudiar derecho", detalla Marc. Y lo hizo en la Universitat Pompeu Fabra. Superando las limitaciones físicas y sensoriales se licenció y posteriormente cursó el Máster en Acceso a la Abogacía en la Barcelona School of Management-UPF, culminando con la aprobación del examen estatal que le habilitaba para ejercer como abogado.

Búsqueda de empleo

El siguiente reto, difícil para todos los jóvenes, fue encontrar un empleo. Tras una búsqueda intensa, en la que conoció de primera mano la discriminación, logró un puesto en un pequeño despacho de abogados. Posteriormente pasó a formar parte del equipo de Grupo SIFU, al que en la actualidad aporta su asesoramiento legal e institucional en diversos proyectos del área presidencial del Grupo.

> *"La discapacidad no puede ser una excusa para definir cuáles son tus proyectos y tus límites. Eso lo tienes que hacer tú sin conformarte, con esfuerzo, actitud y flexibilidad ante la vida"*

Esto no quiere decir que sea fácil, el mercado laboral es más duro si cabe para las personas con capacidades diferentes. "En el mercado laboral, en las empresas, sobre todo en las más pequeñas, muchas carecen de infraestructuras adecuadas y hay todavía muchas barreras arquitectónicas. Por ejemplo, en el despacho de abogados en el que trabajé había escaleras, no era fácil acceder", recuerda. Pero eso no es lo peor. "Las barreras arquitectónicas se acaban superando, puedes buscar soluciones, por ejemplo poniendo rampas, etc., pero las peores son las barreras intangibles de la sociedad como las mentales, los prejuicios o los tabúes; los mismos que impiden que una empresa te contrate porque cree que la discapacidad es un obstáculo que impide a una persona cumplir con su trabajo. Absolutamente falso", asegura. Esto puede frenar el ímpetu vital de una persona. "Cuando sales de la universidad lo haces con mucha fuerza, con mucha ilusión por empezar a trabajar, y te encuentras con estas 'barreras invisibles'... Hay muchas maneras de colocarte barreras sin decírtelo directamente. Sin duda, las mentales son las más complicadas de derrumbar porque aunque se sufren, no se ven", asegura Marc.

Avances lentos

Desde sus perspectivas personal y profesional, Marc tiene claro que todavía estamos lejos de lograr la integración laboral plena. "En el mercado laboral queda mucho por hacer. La

©JOMAMARAMI PHOTOS

Marc Subiron disfruta del deporte como jugador. Durante una década practicó baloncesto en silla de ruedas (imagen superior) y ahora forma parte de un equipo de rugby adaptado (a la izquierda).

tasa de empleo en el colectivo es muy baja. Por eso animo a todas las empresas a que se abran a la inclusión. Los CEE hacen una labor fantástica, pero se necesita que cambie la cultura empresarial global. El cambio de cómo se percibe la discapacidad tiene que venir de la sociedad como conjunto, incluido lógicamente en el ámbito laboral. Hay medidas legales, pero es la cultura empresarial la que tiene que cambiar para entender la diversidad como algo productivo y positivo". Pero, por otra parte, cree que las personas con discapacidad también tienen sus deberes: "Debemos ser autorresponsables y no conformarnos. La discapacidad no puede ser una excusa para definir cuáles son tus proyectos y tus límites. Eso lo tienes que hacer tú, con esfuerzo, actitud y flexibilidad ante la vida".

Los valores del deporte

La otra gran faceta de Marc es la deportiva. Sus circunstancias no le han impedido disfrutar de todo tipo de deportes adaptados (tenis, *handbike*, surf, incluso un triatlón) y también de la alta competición en disciplinas como el baloncesto en silla de ruedas y actualmente el rugby adaptado. Marc es una persona que, como él reconoce, le encantan los retos y cuenta con una gran capacidad de adaptación. Además, en ambos deportes ha llegado a lo más alto, en clubes, selecciones autonómicas y nacionales. Por supuesto, disfruta de los beneficios que la práctica deportiva le proporciona. Y mucho más. "Puede parecer un tópico, pero el deporte me ha aportado el valor de la disciplina y el esfuerzo, el trabajo en equipo...", reconoce. Precisamente este último, el trabajo colectivo, lo utiliza en su día a día en el trabajo. "Me enseña la importancia que tiene cada miembro del equipo, que ha de darlo todo, estar al 100 %, para que el colectivo funcione".

> ***"Queda mucho por hacer en el ámbito de la integración laboral. El cambio de cómo se percibe la discapacidad tiene que venir de la sociedad como conjunto"***

Marc insiste en que la peor discapacidad es una mala actitud, la que a una persona con distintas capacidades le impide pelear por sus sueños. Solo sin ella, asegura, puedes conseguir lo que te propones. Ese es su mensaje.

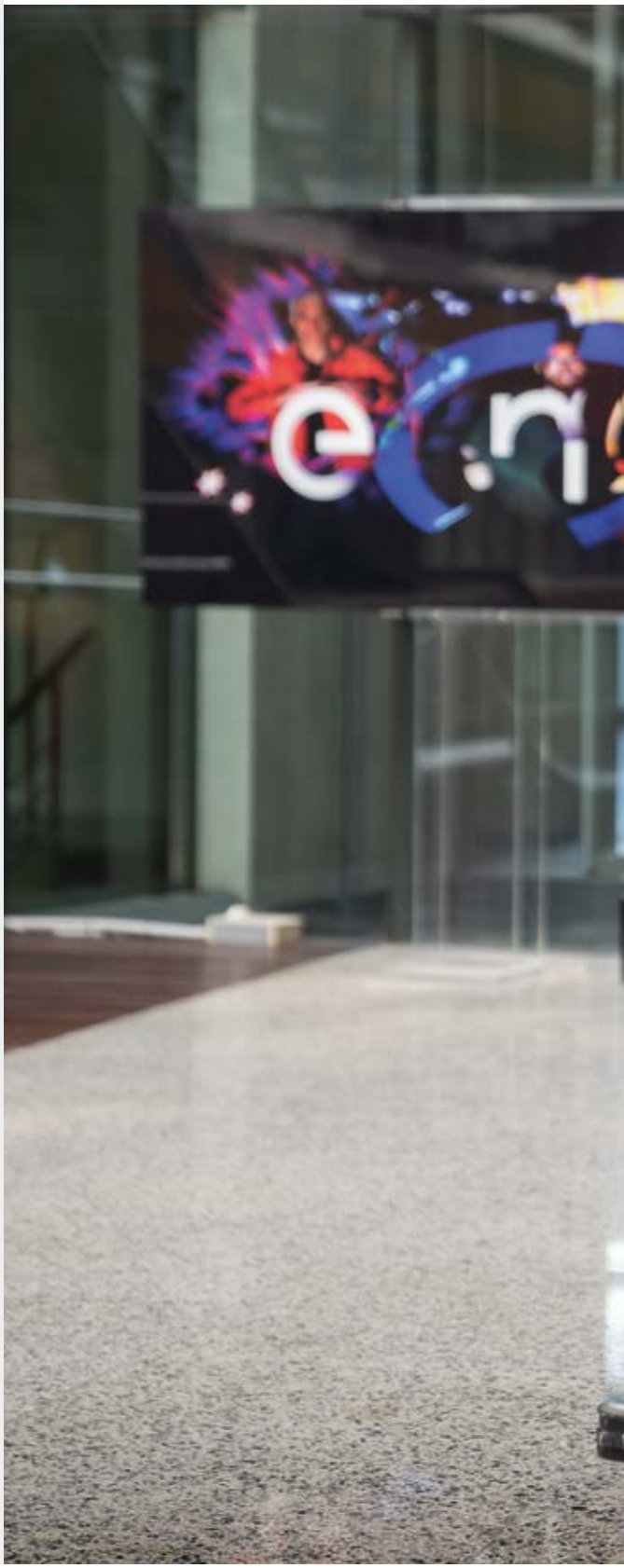
Una vida de deporte

A Marc le encanta el deporte. Durante toda su infancia practicó deportes, pero, dadas sus limitaciones físicas, lo hizo gracias a su padre, que le adaptaba las disciplinas ante la falta de oferta deportiva para personas con discapacidad. "Cuando cumplí 18 y los médicos me confirmaron que no podría caminar y que necesitaría una silla de ruedas, empecé a buscar deportes adaptados. Así llegué al baloncesto en silla de ruedas", explica. Fueron diez años donde militó en el Joventut de Badalona, el Global Basket de Sabadell, en la selección española sub-22, en la *selecció*..., en una época de crecimiento y triunfos. Tuvo que dejarlo porque la artrosis de su discapacidad aumentó lesionándole los hombros. Pero aquí nadie se rinde: encontró el rugby en silla de ruedas, que se adapta mejor a su movilidad, y comenzó otro nuevo ciclo de deporte y triunfos con el Barcelona Universitari Club, ganando la Liga Nacional y siendo MVP hasta ser convocado recientemente con la selección española. Imparable.

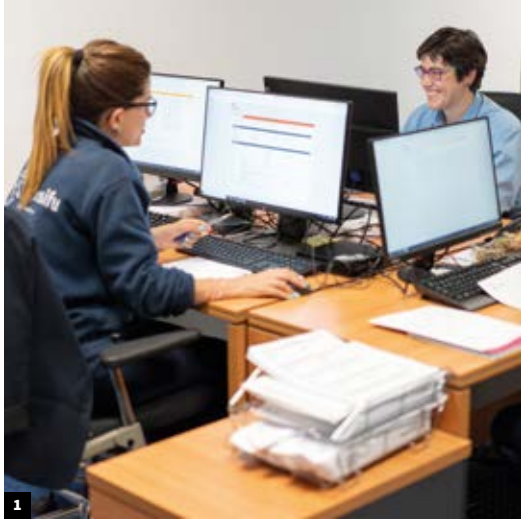
Cerca de 120 colaboradores de Grupo SIFU trabajan cada día en las distintas sedes de Endesa en España. Esta compañía energética perteneciente a Grupo ENEL apuesta fuerte por la integración laboral de personas con discapacidad, en servicios como estafeta, centralita, registro, recepción, atención a visitas y gestión de salas. Forman parte de un gran equipo totalmente integrado, en el que tanto los trabajadores como los responsables de la compañía se muestran muy satisfechos con los resultados.

Una apuesta por el trabajo bien hecho

TEXTO **Á. Valcárcel** | FOTOS **Pablo Sarompas**



Los trabajadores de Grupo SIFU están distribuidos en varios departamentos con múltiples funciones


1

Endesa, compañía energética perteneciente a Grupo ENEL, es la principal eléctrica en el mercado español y la segunda en el de la vecina Portugal. Además, tiene activos en el mercado del gas natural y en otras fuentes energéticas. Con instalaciones en prácticamente toda la geografía nacional, trabaja en la actualidad con cerca de 10.000 empleados. Además, cuenta con unos 120 colaboradores de Grupo SIFU, porque si hay algo que los responsables de la compañía tienen claro es que hay que trabajar en favor de la integración laboral de las personas con distintas capacidades o en riesgo de exclusión social. Esta compañía trabaja con el CEE desde 2017.

Por su tamaño y peculiaridades, se trata de un servicio complejo y que está muy estructurado, ya que los colaboradores de Grupo SIFU están distribuidos en diferentes edificios de la compañía en la zona norte (Cataluña, Aragón y Baleares), zona sur (Andalucía, Badajoz y Canarias) y la zona centro (Madrid). Por tanto, la coordinación y la unificación resultan fundamentales.

Múltiples tareas

Los empleados de Grupo SIFU están adscritos a diversos servicios de la compañía: recepción, atención de salas de reuniones y de las visitas; servicio de estafeta, área de centralita y servicio de registro.

> ***Endesa tiene claro que hay que trabajar en favor de la integración laboral de las personas con distintas capacidades***

La coordinación de todo este amplio grupo de colaboradores corre a cargo de Beatriz González, la supervisora del servicio. "El objetivo de Endesa es que los servicios que se prestan en los diferentes territorios y edificios funcionen operativamente iguales, es decir, bajo unos mismos procesos y procedimientos, y mi función es conseguir que esto se cumpla. Para lograrlo, el contacto con los trabajadores a escala nacional y con los servicios centrales de Endesa es directo y transparente", explica Beatriz González.

Un gran grupo

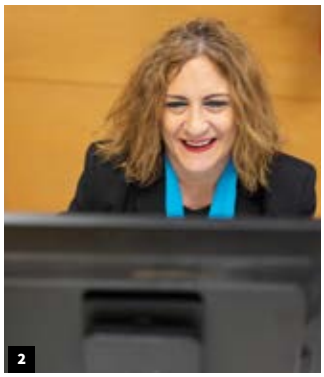
Hablar con los trabajadores de Grupo SIFU en Endesa es conocer una historia de implicación y responsabilidad,

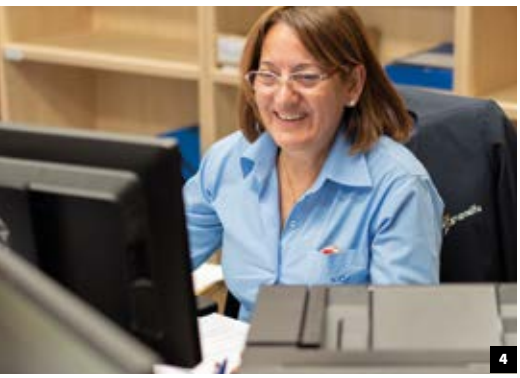
La gerente de Endesa, Carmen Moreno de Miguel, está muy a favor de la contratación de trabajadores provenientes de CEE.

Comprometidos con la sociedad

Carmen Moreno de Miguel, gerente de Endesa, incide en las ventajas que supone la contratación de trabajadores de un CEE. En primer lugar, "y en estrecha relación con nuestro compromiso con la sociedad recogido en nuestro plan de sostenibilidad con este tipo de contratación, Endesa favorece el acceso al mundo laboral de personas con capacidades diferentes". En segundo, la reputación de Endesa se ve incrementada ya que "hacemos realidad lo que decimos". Por último, reconoce que "Endesa encuentra un auténtico *partner* con un alto compromiso de todo su personal".

- **EMPRESA:** Endesa, perteneciente a Grupo ENEL, tiene su principal negocio en la generación, distribución y venta de electricidad. También opera en el sector del gas natural y desarrolla otros servicios relacionados con la energía.
- **INICIO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE GRUPO SIFU:** 2017.
- **Nº DE TRABAJADORES DE GRUPO SIFU:** Cerca de 120 empleados.
- **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Recepción, atención de salas de reuniones y visitas, estafeta, registro y centralita.





01 Carmen Alonso, trabajadora del departamento de salidas de registro de Endesa. **02** María Fuentes, perteneciente al área de salas del Business Center. **03** Vanesa Monge, que desarrolla su trabajo en recepción. **04** Cristina Bonafonte, del departamento de entradas de registro.

de buena relación con el resto de plantilla y de satisfacción por el trabajo bien hecho, como reconocen sus responsables. "Estoy muy contenta de trabajar en una compañía en la que uno de sus valores es la responsabilidad", asegura María Remedios, que actualmente desempeña sus funciones en el Business Center, con gestión de salas y acompañamiento de visitas como principales responsabilidades.

Todos ellos coinciden en destacar la buena relación con el resto de la plantilla, de enorme tamaño, por ejemplo José Carlos y José Luis (ambos del servicio de estafeta), Vanesa (atención a visitas), Pablo o Cristina (ambos de registro). El buen ambiente y la ayuda mutua son los aspectos que más destacan estos trabajadores. "La relación es muy buena y creo que nos compenetramos bien", asegura David, que trabaja en el servicio de registro. Y luego están, por supuesto, las peculiaridades de cada puesto. María y Cayetana, dos trabajadoras del área de registro, reconocen que algo que les atrae de sus múltiples responsabilidades es el área telemática. "La gestión telemática y la emisión de salidas en papel son labores que requieren mucha atención, por lo que hay que fijarse en cada detalle", explica Cayetana.

Otro aspecto muy interesante que contribuye a su integración y al buen ambiente es el hecho de trabajar para una gran multinacional, como pone de manifiesto Enrique, de centralita, quien destaca que le resulta muy enriquecedor recibir y emitir llamadas a distintos países. Y, por supuesto, luego están las perspectivas —"Me parece una buena oportunidad para promocionarme en un futuro", opina Leticia, del Business Center—. "Trabajar para una multinacional como Endesa me ha dado la oportunidad de desarrollar un trabajo ameno, relacionándome con mucha gente", explica Mariluz, del servicio de estafeta.

Por otro lado, los responsables de Endesa están muy satisfechos con estos trabajadores. "Para ellos este trabajo representa una oportunidad laboral real en el desarrollo de su carrera profesional", afirma Carmen Moreno, gerente de Endesa. SC

5 Claves del proyecto

1 Los trabajadores de Grupo SIFU se distribuyen entre la zona norte (Cataluña, Aragón y Baleares), la zona sur (Andalucía, Badajoz y Canarias) y la zona centro (Madrid).

2 En el servicio de recepción se controlan los accesos tanto de empleados como de visitantes.

3 En el servicio de entradas se gestiona toda la documentación física y telemática que tiene entrada en Endesa.

4 En el servicio de salidas de registro se gestiona toda la documentación de salida física y electrónica.

5 En la estafeta se encargan de recepcionar, registrar, clasificar y distribuir toda la documentación y paquetería que entra en los edificios de Endesa.

La tecnología y la investigación se alían para mejorar en el diagnóstico del Trastorno del Espectro Autista (TEA) durante la infancia e, incluso, cuando el niño tiene solo meses de vida, y de forma más rápida. Queda mucho por hacer, pero los avances son incesantes.

Autismo y diagnosis

TEXTO **Á. M.**

El denominado T-ROM es un sistema de realidad virtual (RV) e inteligencia artificial (IA) que facilita la detección precoz y personalizada del Trastorno del Espectro Autista (TEA). Si antes se necesitaban más de quince horas para detectarlo, ahora ese tiempo se reduce a menos de una. De forma paralela, otros estudios trabajan para que el diagnóstico de esta discapacidad no deba esperar a que el niño tenga varios años, sino que se pueda conocer con apenas unos meses o en prematuros. En definitiva, ciencia y tecnología colaboran para avanzar en el diagnóstico, el primer paso para comenzar a tratar y apoyar a las personas con TEA.

Lo antes posible

El Hospital Universitari y Politècnic La Fe (Valencia) acaba de poner en marcha la primera consulta especializada en España para la detección precoz del autismo en prematuros. Un diagnóstico temprano, como reconocen sus responsables, permite actuar de forma rápida cuando el TEA no está establecido de forma definitiva. Según determinados estudios, entre un 40 % y un 60 % de prematuros extremos tienen un cribado positivo para autismo a los veinte meses de edad y la prevalencia de los TEA en esta población es tres veces superior a la de los niños nacidos a término (8-15 %).

> *La colaboración entre universidad e instituciones resulta fundamental para lograr avances en el diagnóstico del TEA*

La experiencia y la investigación ponen de manifiesto que si el parto ha sido prematuro, el bebé se enfrenta con un sistema nervioso inmaduro a estímulos suprafisiológicos (luz, ruido,

Robots para niños con TEA

Los robots están cambiando la sociedad en muchos aspectos. El autismo, o más bien la enseñanza para niños con TEA, también. Nuevos proyectos robóticos están apareciendo, aportando nuevas formas de entender y facilitar la vida de los niños con esta discapacidad.

Aisoy 1 es el nombre que recibe un pequeño robot fabricado en España por Aisoy Robotics y que ayuda a niños con autismo a adquirir habilidades sociales. Pero ya hace tiempo, en la vecina Francia, surgió NAO, un robot creado por la compañía gala Aldebaran y que ha sido ya utilizado en colegios y en distintos experimentos. Su *software* permite mandar tareas a los niños y, por ejemplo, recompensarles con un baile cada vez que lo hagan bien, entre otras muchas formas de interactuar.

Otro robot español es Kaspar, con un aspecto más humano que los anteriores y que hasta logra mantener una conversación con los niños. Su sistema de voz y movimientos le permite incluso actuar de enlace entre dos personas.

De izquierda a derecha, distintos robots que pueden ayudar a niños con TEA: Kaspar, con un aspecto muy humano; NAO, un diseño francés, y Aisoy 1, fabricado en España.

dolor, enfermedades y tratamientos médicos) y carece de estímulos fundamentales para la vida, como el contacto parental y la lactancia al pecho. De ahí la necesidad de iniciar la fase de diagnóstico lo antes posible. En este sentido, la unidad creada en La Fe aporta un espacio fundamental.

La alta variabilidad de los TEA, además, es un impedimento para determinar las causas de su aparición. Esta es otra de las razones por las que, para poder realizar un diagnóstico precoz, es necesario caracterizar la manifestación de los TEA desde los primeros meses de vida.

Diagnóstico más sencillo

Investigadores de la Universidad Politécnica de Valencia y los Centros de Desarrollo Cognitivo Red Cenit son los responsables de T-ROOM, un sistema basado en la realidad virtual y en la inteligencia artificial que permite la detección precoz y personalizada del TEA. Precisamente la antes mencionada diversidad de manifestaciones dificulta ese diagnóstico, es decir, cada persona es un mundo que hay que analizar de forma individual.

Para ello, el sistema recrea situaciones del día a día familiar en un entorno virtual donde el niño se puede mover libremente. En estas sesiones se les estimula visual, auditiva y olfativamente; se les coloca una pulsera para medir su actividad electrodermal y unas gafas de Eye Tracking que permiten realizar un seguimiento de la mirada. Además, con cámaras y técnicas de inteligencia artificial se observan sus movimientos corporales y el sistema avisa de posibles alteraciones del movimiento asociadas al autismo. SC

Apps que facilitan la vida

La persona con TEA tiene a su disposición cada vez más aplicaciones móviles (apps) diseñadas para mejorar su calidad de vida y facilitar su aprendizaje e integración social. A continuación se ofrecen cinco muy populares:

- **Lamp,** que hace posible usar un ordenador con un *software* específico que ayuda con el teclado y diferentes símbolos a expresar ideas sencillas y frases elaboradas.
- **AraWord,** que permite la escritura simultánea de textos y pictogramas para facilitar el aprendizaje y la lectura.
- **DictaPicto,** que anticipa y secuencia actividades de la vida diaria, facilitando así la participación y la interacción del usuario con el entorno.
- **Día a día,** un sencillo calendario donde guardar y revisar todas las actividades diarias de forma visual y estructurada.
- **Sígueme,** pensada para potenciar la atención visual y entrenar la adquisición del significado y que permite personalizar los contenidos de vídeos, fotografías, dibujos y pictogramas.

La preocupación por los efectos del cambio climático ha hecho que cada vez seamos más conscientes de que debemos cambiar nuestros hábitos para ser más sostenibles. Solo así mantendremos la habitabilidad de nuestras ciudades y la calidad de vida de la población.

Sostenibilidad y movilidad eléctrica: claves para la salud del planeta

El futuro energético pasa por las energías renovables y la eficiencia energética, así como por todas aquellas formas de generarla y consumirla sin provocar contaminación, como por ejemplo el autoconsumo fotovoltaico y la movilidad eléctrica.

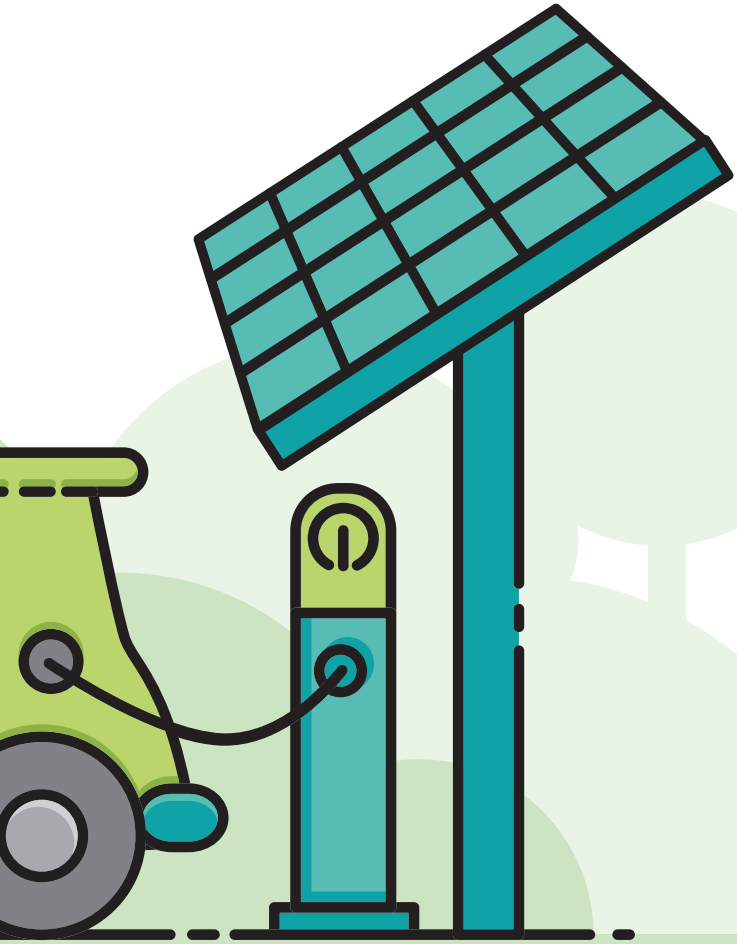
Esta movilidad eléctrica permite subsanar dos de los mayores problemas medioambientales de nuestro tiempo: la contaminación atmosférica y el cambio climático. Mientras la contaminación atmosférica afecta directamente a la salud de la población, el cambio climático aumenta la aparición de fenómenos naturales violentos y destruye gran parte de los ecosistemas, poniendo en riesgo la supervivencia del ser humano en el planeta Tierra.

Cero emisiones y gran ahorro

El combustible de los coches eléctricos es la electricidad. En países como España gran parte de ella es de origen renovable, por lo que este tipo de vehículos permite reducir las emisiones de gases contaminantes que se envían a la atmosfera. Los coches eléctricos están catalogados como "cero emisiones" en el punto de consumo y ayudan a prevenir los episodios de alta contaminación atmosférica, cada vez más frecuentes en las grandes ciudades. Sustituir un vehículo convencional por uno eléctrico supone, de media, un ahorro de 1.500 kg de CO_2 al año.

Los beneficios de invertir en un vehículo eléctrico son muchos; por ejemplo, con la compra de un coche de este tipo no solo ahorramos hasta un 75 % en combustible, sino también en su mantenimiento, ya que estos automóviles tienen un 90 % menos de piezas que los de combustión y no son necesarios ni aceites ni filtros.

Otro de sus rasgos diferenciales es que al circular no generan ningún tipo de ruido, por lo que también reducen la contaminación acústica. Además, los coches eléctricos cuentan con re-



Grupo SIFU y Factorenergía

Grupo SIFU y Factorenergía creen firmemente en la sostenibilidad y la movilidad eléctrica; por ello, se han aliado para unir esfuerzos y conseguir dar un servicio completamente integral a los usuarios de las comunidades de vecinos. Esta unión permitirá instalar cualquier tipo de punto de recarga, sea cual sea el aparcamiento. Además, proporcionará los servicios de suministro eléctrico y la gestión de los puntos de recarga.

El acuerdo ofrece otras grandes ventajas a los vecinos que opten por instalar un punto de recarga en su plaza de parking, dado que, por ejemplo, podrán financiar su instalación aplazando el pago hasta en 60 meses.

El objetivo de ambas empresas es facilitar la instalación de puntos de recarga para ayudar a la consolidación de la movilidad eléctrica en las ciudades y poder contribuir así a la mejora del medioambiente y la sostenibilidad de nuestro planeta.

ducciones en los peajes de autopistas, bonificaciones en las tarifas de aparcamiento, gratuidad de la recarga en espacio público, etc. Todo son ventajas para el usuario.

Incentivos fiscales

El Gobierno español está apostando firmemente por impulsar el desarrollo del vehículo eléctrico y, por ello, ha aprobado incentivos fiscales, ayudas económicas de hasta 5.500 € para la adquisición de vehículos eléctricos y subvenciones de hasta el 40 % del coste de la instalación de puntos de recarga. Además, ha aprobado un paquete de medidas restrictivas para los coches más contaminantes, como la que, por ejemplo, prohibirá a partir del año 2040 la venta de coches de gasolina, diésel, gas natural e híbridos con el objetivo que en 2050 todos los vehículos sean de cero emisiones.

El impulso de este tipo de movilidad lo vemos asimismo reflejado en el aumento de las ventas de vehículos eléctricos, que han pasado de 1.361 en enero del 2019 a 1.973 en marzo el 2019, es decir, un 23 % más en solamente tres meses. Aun así, todavía estamos muy alejados de otros países como Noruega, donde más de la mitad de los vehículos ya son eléctricos.

> *El Gobierno español prohibirá a partir del año 2040 la venta de coches de gasolina, diésel, gas natural e híbridos*

Cómo cargar tu coche eléctrico

Para cargar tu coche eléctrico solo necesitas disponer de un punto de recarga en el parking de tu casa o de la comunidad. Esta conexión la puedes efectuar tanto a través de un enchufe convencional como de un punto de recarga específico para coches eléctricos. ¿Cuál es la diferencia entre ellos? Con el enchufe convencional la carga estará limitada a 2,3 kW, mientras que con un punto de recarga específico podrás cargar tu coche con hasta 50 kW de potencia. Esta última opción nos permite cargar nuestro coche en pocos minutos.

Si resides en una comunidad, solo tendrás que comunicar que vas a instalar un punto de recarga propio para que la electricidad consumida se te facture a ti y no los otros vecinos. SC

Emili Rousaud
CEO DE FACTORENERGÍA

Borges International Group es una compañía agroalimentaria familiar con más de 120 años de historia y que en la actualidad tiene una gran misión: la divulgación de hábitos de vida saludables como parte de una diversificada política de RSC.

Sabor mediterráneo, sabor Borges

TEXTO **Á. Valcárcel** | FOTOS **Borges International Group**

Ser una marca de referencia en el sector agroalimentario conlleva una gran responsabilidad, más todavía si durante 122 años te has caracterizado por la calidad y la propuesta de opciones tan saludables como los alimentos que componen la dieta mediterránea. Borges Internacional Group durante todo este tiempo ha crecido en la producción, industrialización y comercialización de aceite de oliva, aceites vegetales, frutos secos, vinagres, cremas balsámicas, pastas y *snacks* que comercializa en 116 países. Todo un logro desde el punto de vista empresarial. Pero hay mucho más...

Su estrategia, afirman sus responsables, se sustenta en cuatro áreas principales de trabajo: la apuesta por productos saludables y sostenibles, contribución a un modelo de agricultura responsable, mejora en los procesos industriales y protección de las condiciones laborales y de conciliación con la vida personal de cada uno de sus trabajadores.

Borges International Group, un auténtico gigante en su sector y que traspasa fronteras, no olvida que tras el beneficio empresarial hay formas y formas de lograr los objetivos marcados por la organización. Entramos en el campo de la responsabilidad social corporativa. "Sin duda, se puede ser responsable y rentable a la vez: es lo que entendemos como negocio responsable. Todas las empresas se mueven por un beneficio económico, pero puedes llegar a él por muchos caminos. El resultado o producto final, aparentemente, terminará siendo el mismo, pero el proceso que hay detrás de él puede perfectamente estar hecho con criterios sostenibles", explica Victoria Morales, Human Resources Manager de Borges International Group, quien incide en que la responsabilidad y la sostenibilidad impregnan todo el proceso, desde las plantaciones hasta el cliente.

Por todo lo anterior, en Borges, explica, siempre ha existido un convencimiento interno entre toda la plantilla sobre la importancia del compromiso responsable. De hecho, "la responsabilidad social corporativa es transversal y compartida por todos los actores que forman el Grupo. El cambio social y ético de nuestra sociedad no puede depender únicamente de un departamento. Para que nuestra área tenga sentido es imprescindible que tanto el equipo directivo como los trabajadores de planta, comerciales, informáticos, agricultores e investigadores estén sensibilizados con el mismo objetivo y visión", asegura esta directiva.

Vertiente social

Una de sus grandes apuestas es la integración. En su plantilla trabajan personas con distintas capacidades, en diversos departamentos, pero la compañía quiere salir a la sociedad. Para lograrlo, desde hace años han forjado una estrecha relación con asociaciones, fundaciones y talleres que trabajan duro día a día por la integración laboral de las personas con diversidad funcional. Y lo han hecho mediante la externalización de determinados servicios. Entre ellos

"Sin duda, una compañía puede ser responsable y rentable a la vez: es lo que entendemos como negocio responsable"

Una empresa agroalimentaria como Borges International Group ha de apostar por la vida saludable. Dentro de su programa específico "Borges te cuida," organiza actividades como senderismo y encuentros deportivos para sus empleados.

están servicios auxiliares de selección y cribado que lleva a cabo un equipo de colaboradores de Grupo SIFU. También trabajos manuales como el etiquetaje, que antes se hacían en la fábrica, ahora son desarrollados por Fundación Aspros. Y hay más ejemplos, como la impresión de la revista de comunicación interna por la Fundación Topromi, el servicio de lavandería y limpieza de las oficinas, etc. "Estas personas realizan trabajos imprescindibles en nuestro proceso. Lo positivo es que muchas veces estas colaboraciones surgen como iniciativas de los propios empleados", reconoce Victoria Morales.

Salud y sostenibilidad

Las acciones de Borges International Group en el ámbito de la RSC tienen un objetivo claro, que es devolver a la sociedad y al entorno lo que estos hacen por la compañía. "Queremos ser portavoces y difusores de la cultura mediterránea; el objetivo es que tanto la sociedad como nuestros trabajadores se cuiden, tengan una buena alimentación y practiquen deporte para estar lo más sanos posible. Por eso hacemos programas específicos internos para promover hábitos de vida saludables entre nuestros empleados a través del programa 'Borges te cuida', con excursiones, desayunos saludables, talleres de divulgación y aprendizaje de distinta índole, como un taller de espalda o de etiquetaje alimentario", detalla.

La salud forma parte fundamental de su concepto empresarial. La compañía lleva a cabo importantes investigaciones destinadas a garantizar una mejor alimentación y las condiciones de vida del consumidor. Por ejemplo, para encontrar una alternativa saludable al consumo y a la utilización de grasas saturadas ha creado Healthy & Green Solid Oil 4.0, la primera línea de productos a nivel mundial basada en aceites vegetales insaturados y que se presenta como la alternativa sana y saludable para sustituir las grasas saturadas como el aceite de palma, grasas lácteas, hidrogenadas y de origen animal.

Borges apuesta por la integración laboral de personas con discapacidad en diversos servicios como los de selección y cribado que realizan trabajadores de Grupo SIFU

Esta línea de productos es parte de un todo, porque esta búsqueda de la salud y la sostenibilidad involucra a cualquier parte del proceso, "desde el aprovechamiento del residuo orgánico que generamos hasta el embalaje y *packaging* del producto que llega a manos del consumidor", explica Victoria Morales, que pone como ejemplo el tapón DUO® con doble dosificador que incluyen sus envases de aceite, para controlar el chorro y no desperdiciar ni una gota, o todas las acciones relacionadas con el transporte, como el uso de vehículos con autogás.

Igualdad ante todo

No hay marcha atrás: la igualdad ha venido para quedarse, pero tiene que estar apoyada por medidas de conciliación, flexibilidad, etc. "La igualdad, tanto de género como de edad, etnia o religión, está en el día a día de todos nosotros. Tenemos implantado en toda la plantilla el Tercer Plan de Igualdad para seguir trabajando en ella e incluirla no solo en el ámbito de género, sino añadiendo objetivos dentro de la responsabilidad social corporativa de la empresa, donde

entendemos que la igualdad también se fomenta desde el ámbito de la discapacidad y la exclusión social", explica la directiva de Borges.

Un ejemplo es el proyecto "Currículum anónimo", en fase piloto, con el objetivo de evitar sesgos inconscientes por parte de los seleccionadores. Por otra parte, también llevan a cabo charlas de orientación laboral y, sin ir más lejos, se han comprometido a contratar jóvenes de un centro de formación para personas desempleadas.

Respeto por el entorno

"Nuestra actividad empieza en la tierra, por eso cuidamos y respetamos al máximo nuestras fincas agrícolas y velamos para promover una agricultura sostenible". Actualmente, de las fincas que gestiona la compañía dedica casi 100 hectáreas destinadas exclusivamente a la reforestación, protección del medioambiente y fomento de la biodiversidad. "Desde la RSC queremos incluir el discurso sostenible también en nuestros proveedores y agricultores, trabajando directamente con ellos para poder reducir el impacto medioambiental a través de buenas prácticas agrícolas, haciendo una gestión eficiente del agua y asegurando el trabajo y salud de los trabajadores", explica la representante de Borges.

Además, la apuesta por la innovación que hacen en los productos también la trasladan al campo, aplicando tecnologías que les permiten minimizar el consumo de agroquímicos, optimizar el agua de regadío o dar una salida medioambiental segura a los residuos contaminantes para minimizar los costes medioambientales.

Borges International Group sabe de RSC y lo aplica con un incesante programa de propuestas además de las reflejadas —visitas de hijos de trabajadores a sus instalaciones, donación de sangre, aportaciones a ONG como los Bancos de Alimentos, Cáritas, Cruz Roja, etc., actividades de concienciación medioambiental—, que pone de manifiesto que se puede ser una empresa puntera sin olvidar nunca el lado humano, social y medioambiental. Y esto, en una empresa agroalimentaria, es más que necesario.

A través del programa "Borges te cuida", la compañía promueve hábitos de vida saludables entre sus empleados como excursiones, desayunos saludables...

A través de las jornadas de la "Pequeña Gente Borges" se organizan concursos, talleres y actividades para los hijos e hijas de los trabajadores. En la imagen, niños en una actividad de *castellers*.

5 PROYECTOS DE RSC,

según Victoria Morales, Human Resources Manager de Borges International Group

01

La compañía quiere continuar fomentando la **actividad agrícola sostenible** dentro de su territorio, beneficiando a los agricultores locales.

02

Pretende avanzar en la **creación de un entorno de trabajo todavía más saludable** para sus empleados y colaboradores.

03

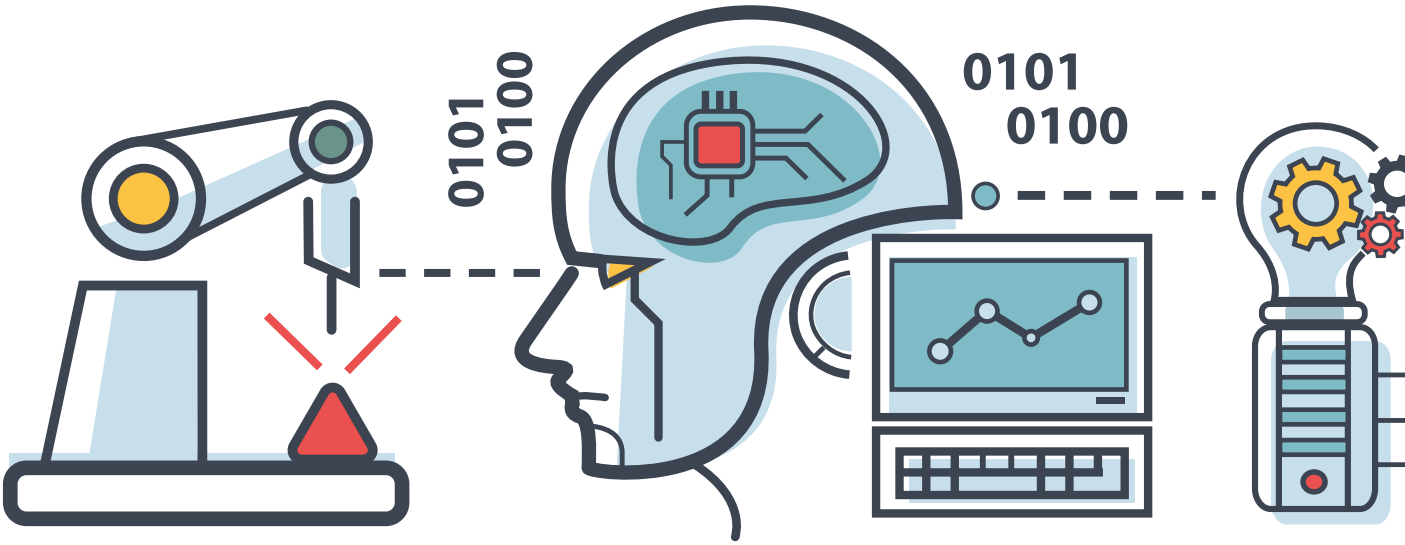
En lo que respecta a la producción, Borges apuesta por continuar con la **reducción de los niveles de azúcar y sal** de sus productos.

04

Otra de sus propuestas de futuro es la elaboración de un plan específico para **mitigar en la medida de lo posible las emisiones de CO_2.**

05

Borges pretende **rehabilitar el espacio Mas de Colom,** en Tárrega, y su entorno, para promover el trabajo agrícola y trabajar conjuntamente con el agricultor.



Encarando la transformación digital

La transformación digital es uno de los pilares básicos sobre los que pivota el plan estratégico Transforma 19.21 de Grupo SIFU, que se desarrollará a lo largo de los tres próximos años. Pero esta transformación digital va más allá y quiere situar a las empresas del Grupo como auténticas jugadoras digitales.

La tecnología y, en concreto, los sistemas de información han supuesto en los últimos años la nueva revolución industrial sobre la que se sustentan todos los procesos productivos. Asimismo, la complejidad de estos ha aumentado exponencialmente. En este entorno tan tecnificado y cambiante, una compañía que no disponga de una potente estrategia de IT tiene más dificultades para competir en un mercado global y dinámico como el actual.

No quedarse atrás y avanzar el futuro; es así como la transformación digital se ha convertido en uno de los protagonistas de la evolución interna. A día de hoy, muchas tecnologías y procesos ya están impactando en nuestra forma de trabajar y funcionar dentro de la empresa, sin embargo, es un proceso que seguirá desplegándose durante los próximos años. Estamos en plena transformación.

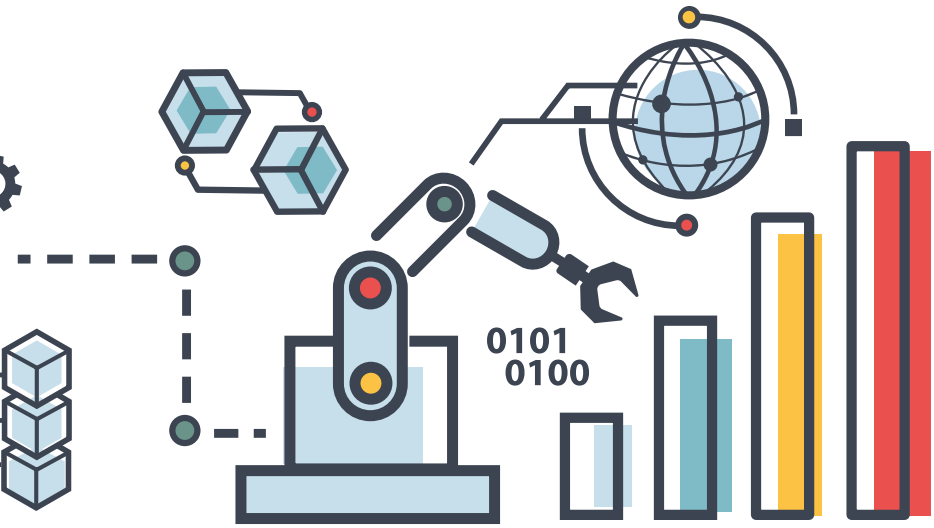
Pilar fundamental junto a los de innovación, formación y factor social, la transformación digital se traducirá en dar soporte a la actividad del grupo mediante la implantación de soluciones tecnológicas, de formación y procedimientos que acompañen a su crecimiento, generando de este modo mayor productividad, calidad, eficiencia y adaptabilidad.

Hay un factor que es importante remarcar: la transformación digital se centra en las personas, pues la clave está en cómo los individuos incorporan en su día a día laboral de forma anticipada el uso de dichos procesos y herramientas a la hora de brindar soluciones y generar negocio.

Pero ¿qué es realmente la transformación digital?

El foco de la transformación digital es que tanto el modelo de negocio como los procesos nazcan digitales.

Pensar digitalmente a nivel empresarial se consigue escuchando a los clientes y a los trabajadores, analizando datos masivos para saber qué quieren, qué necesitan



TRANSFORMA 19.21

En realidad, se trataría de hacer lo mismo que se venía realizando hasta el momento, pero de manera digital, aprovechando la capacidad de la tecnología para acortar procedimientos. E ir un paso más allá: generar nuevas experiencias, mejorar la eficiencia y generar nuevos productos, desarrollar nuevos negocios, nuevos modelos de gestión y nuevas fuentes de ingresos.

En la mayoría de casos de la actualidad, existen unos procedimientos obsoletos y unos sistemas también obsoletos. Por eso, el plan Transforma 19.21 de Grupo SIFU irá de la racionalización a la digitalización y, finalmente, a la transformación.

Esta es la razón de que se hable de transformación vs. digitalización. No se trata de implementar un CRM o un Office 365... El verdadero cambio se da cuando la gente piensa y utiliza las herramientas desde el nuevo paradigma. A su vez, pensar digitalmente a nivel empresarial se consigue escuchando a los clientes y a los trabajadores, analizando datos masivos para saber qué quieren, qué necesitan.

Dónde estamos y a dónde nos conduce

Teniendo en cuenta que la transformación digital es el marco de referencia desde el cual las empresas necesitan comenzar a caminar para competir en un mundo digital, Grupo SIFU se ha subido al tren de la economía digital para seguir siendo competitivo en el futuro. Para esto, se apunta desde el plan estratégico a revisar los procesos y digitalizarse. Cabe analizar dónde estamos, qué queremos y dónde queremos llegar. Si bien antes éramos un resistor digital, ahora ya nos hemos convertido en exploradores digitales con la idea de en un futuro llegar a ser jugadores digitales e idealmente disruptores. Este último horizonte es complicado y ambicioso, pero ha de servir de guía: una transformación digital no tarda menos de 7-8 años, se han de realizar muchos pasos para llegar a decir que se está al nivel de un jugador digital, que es el objetivo inmediato, pasando de la estrategia a la operativa.

En definitiva, el plan liderado desde IT se adapta a las tecnologías y herramientas existentes y se encamina hacia un nuevo modelo de trabajo colaborativo, usable y donde la integración de las personas en el nuevo modelo representa el principal objetivo.

Carles Martín
CIO DE GRUPO SIFU

Información vs. conocimiento

Hemos vivido desde los años noventa en lo que se llama el mundo de la información, y la transformación digital de hoy radica en transformar una empresa que vivía en ese mundo a una que ha de vivir en el del conocimiento. Este nuevo mundo irrumpe con la inteligencia artificial (IA), la acumulación y procesamiento de grandes cantidades de información (*big data*), el internet de las cosas (IOT), el autoaprendizaje de las computadoras (*machine learning*)... que permiten gestionar, analizar y sacar conclusiones a cantidades inmensas de información y datos masivos.

Desde esta perspectiva, la transformación digital es el cambio de paradigma que dice que las empresas se han de adaptar a un nuevo mundo si no quieren ser dinosaurios en la era de los bits. Hay ejemplos de cambios que ya se han producido en lo cotidiano, como usar videoconferencias para viajar menos, el teletrabajo, la formación digital para que la gente use las herramientas digitales, etc.

Cuando se habla de transformación digital en un entorno de negocios, se refiere a una metamorfosis como marco de trabajo y no de medidas concretas: es un concepto que engloba cómo las empresas están adaptándose al mundo digital para no quedarse a medio camino y superadas por la competencia.

Salvador Jiménez sabe lo que es terminar un Ironman, en concreto el de Marbella de este año. Esta prueba, solo apta para hombres y mujeres de hierro, la ha conseguido acabar con éxito gracias a su entrenamiento, su esfuerzo y su voluntad, ayudado en la parte económica por una de las Becas Desafíate 2018 de Fundación Grupo SIFU. Un enorme reto superado por este deportista con una sola pierna y que deja claro que en todas las facetas de la vida, si se quiere, se puede.

TRIATLÓN

Una voluntad de hierro

TEXTO **Á. Martín** | FOTOS **Fredy Torra**

Uno de sus próximos retos es hacer el Camino de Santiago desde Coín (Málaga), una distancia de más de mil kilómetros

Este malagueño de 43 años trabajó un sábado por la noche como conductor de camión de recogida de basuras, el domingo participó en una competición ciclista y por la noche de nuevo volvió a conducir por las calles de Marbella su vehículo. Como se puede comprobar, su prótesis en la pierna izquierda, pues sufrió una amputación femoral en 2007, no le detiene en ningún momento. Tanto es así que en la última edición del Ironman Marbella, un triatlón solo apto para hombres y mujeres de hierro, fue el primer deportista con discapacidad en la clasificación. Y eso que era el primero en el que competía y que su único pie y su calzado le dieron más guerra de la debida.

Salvador pudo participar, como él mismo reconoce, porque recibió el año pasado una de las Becas Desafíate de Fundación Grupo SIFU. "La inscripción, el traje de neopreno... Sin la ayuda económica no hubiese podido estar", afirma, lo cual hubiese sido una lástima, porque en lo que refiere a entrenamiento y forma física se sentía francamente bien, como puso de manifiesto su gran actuación. Y eso que se trata de una prueba solo apta para unos pocos, pues supone nadar 1.900 metros, montar en bicicleta 90 kilómetros y correr 21 kilómetros. La natación y el ciclismo los llevó a cabo con una sola pierna y la carrera con la prótesis, lo que da una idea de la necesidad de adaptación y preparación que Salvador tuvo que atesorar para afrontarla con garantías.

Y, claro, con esta predisposición al final todo fue muy especial. "El momento de la llegada fue espectacular, de una alegría enorme. Además, pasó algo que no me esperaba, pues mi familia, mi mujer y mis hijas estaban esperándome en la meta... Espectacular", reconoce.

Historia de superación

La detección, en la pierna izquierda, de un osteosarcoma a los 21 años supuso para Salvador el inicio de una época de tratamientos y dolor que, finalmente, en 2007 obligó a la amputación de esta extremidad. Había que hacerlo porque su vida estaba en peligro. Tras diez años de reducida movilidad se encontraba con 117 kilos, sin apenas capacidad de movimiento. Era el momento de cambiar. "Me di cuenta de que no podía seguir así, de que tenía que ponerme en forma. Como siempre me había gustado la bicicleta, pese a los lógicos temores de mi familia, empecé a entrenar", explica.

Ha participado en cuatro campeonatos de España de ciclismo adaptado, ha sido subcampeón de Andalucía de esta disciplina en varias ocasiones, campeón de Andalucía de paraduatlón en el año 2018. Además, ha terminado la carrera de 101 kilómetros de la Legión de Ronda en MTB... Es todo un deportista extremo.

Y lo mismo sucedió en el trabajo. Él siempre había trabajado al volante de un camión de residuos urbanos. Tras unos años haciendo trabajo de oficina, lastrado por su pierna primero y por la ausencia de esta después, ha vuelto a conducir. "Es un trabajo más físico,

Salvador acude a los hospitales a ayudar a los recién amputados, a contarles que todo se supera, que merece la pena seguir adelante

BECAS DESAFÍATE
Retos por cumplir

Todos los años Fundación Grupo SIFU apuesta por ayudar a los jóvenes deportistas con alguna discapacidad a superar sus retos, a cumplir sus sueños deportivos. Siempre sobran las ganas, la motivación, el entrenamiento, la preparación mental, el apoyo social…, pero falta el soporte económico para inscripciones, viajes, alojamiento, material deportivo, prótesis específicas... La Fundación considera que el deporte como elemento integrador merece todo el apoyo, porque estos auténticos campeones tienen mucho que dar sobre la pista, el asfalto o el agua. Son ya cuatro ediciones de becas que han apoyado tanto a deportistas individuales como a equipos con más de 22.000 euros. Es un apoyo que, de nuevo, este año volverá a ayudar a superar retos y romper barreras.

me siento más ágil. Es verdad que tiene horarios peores, pero me compensa. Ni siquiera necesito adecuación del puesto de trabajo, puesto que puedo conducir perfectamente vehículos automáticos, sin embrague", asegura. Por tanto, ahora mismo compagina este trabajo con su exigente entrenamiento. "Depende de la semana, de si pronto hay alguna prueba, etc., pero puedo llegar a entrenar 18 horas a la semana, además de mi horario laboral, claro", afirma con gran positivismo y energía.

Totalmente adaptado

Lo suyo siempre ha sido la bicicleta, pero, una vez con la prótesis, comprobó que por una cuestión de categorías esta disciplina no era lo que buscaba. Por afinidad acabó en el triatlón y el duatlón, donde la bicicleta es su mejor baza y la carrera su talón de Aquiles. No obstante, para eso entrena duro esa faceta. "Los martes y los jueves entreno con un grupo de atletas sin discapacidad, porque aunque es distinto el entrenamiento en general, la técnica de carrera es la misma", asegura.

> ***"Si yo he podido, con las malas condiciones en las que me encontraba después de la amputación, puede cualquiera"***

Pero esto no se para. Salvador se considera una persona en permanente búsqueda de retos que superar. El año pasado fue la Indomable —prueba de montaña de cerca de 200 kilómetros y extremada dureza— y este año el mencionado Ironman Marbella. Y ya está pensando en el siguiente. "Tengo varios proyectos, pero el más significativo es hacer el Camino de Santiago, pero desde mi casa, en Coín. Esto supone más de mil kilómetros. Creo que es un gran reto", explica.

Otra gran carrera

Su otro gran reto es ayudar a las personas que por enfermedad o accidente se ven como él ante la amputación de uno de sus miembros. Acude al hospital en el que se encuentran los recién operados o las personas que están a punto de entrar en quirófano. Nadie como él puede dar testimonio de la necesidad de ver las cosas de forma positiva. "Quiero dar a los demás el apoyo y la ayuda que yo no tuve en su día, hacerles ver que lo importante es la calidad de vida, aunque sea con un miembro menos. Les digo que la vida les ha dado una segunda oportunidad y que hay que aprovecharla", detalla. Salvador reconoce que estas personas son muy receptivas a su mensaje y que su ánimo cala. Eso, transmite al relatarlo, es la mejor victoria. SC

Fundación Grupo SIFU pone en marcha su tercera gran exposición itinerante, siempre con el irrenunciable objetivo de concienciar y movilizar a la sociedad a favor de las personas con discapacidad y su integración.

"Realidades" dignas de ser contadas

TEXTO **A. G.** | FOTOS **Pablo Urkiola**

"Realidades", la tercera muestra creada por Fundación Grupo SIFU, recorrerá la geografía española para lograr que el público empatice con el día a día de las personas con discapacidad. De este modo, se busca una concienciación de la sociedad.

Ofrecer la posibilidad de ponerse en la piel de personas con distintos tipos de diversidad funcional para comprender cómo viven situaciones concretas. Ese es el principal objetivo de "Realidades", la nueva exposición interactiva e itinerante creada por Fundación Grupo SIFU para mostrar la realidad de este colectivo como mecanismo para empatizar con su día a día y, de este modo, fomentar cambios de actitud en la sociedad. "Esta muestra tiene como principales objetivos acercar la discapacidad a la sociedad, sensibilizar de la realidad del colectivo a través de datos representativos y concienciar mediante una experiencia vivencial algunas de las dificultades que puedan experimentar personas con distintas capacidades", explica María José Chanca, responsable de Fundación Grupo SIFU. Todo un proyecto que pretende recorrer el máximo número de comunidades autónomas durante los próximos tres años.

Bilbao es la ciudad escogida para iniciar un recorrido por toda la geografía nacional. La experiencia de la Fundación con sus anteriores muestras, "DiCapacidad" y "V15IONES", le ha servido para idear una exposición en la que el visitante se ve implicado, ya que no se trata de simple información, sino que este es invitado a ponerse en la piel de las personas con discapacidad para así sentir lo mismo y empatizar.

Tres propuestas

Conocimiento, experimentación y reflexión. Estos son los tres grandes pilares sobre los que se sustenta una exposición que tiene en la interactividad y la tecnología sus mejores aliadas. Estas permiten que el visitante se aproxime de forma casi real a la vida cotidiana de las miles de personas que tienen diversidad funcional en nuestro país. Se trata de un completo ejercicio de empatía.

Una vez en la exposición, el participante ha de recorrer cuatro espacios. En primer lugar, como es habitual en este tipo de muestras, este recibe la bienvenida con una presentación sobre los objetivos de la exposición y un resumen de qué va a encontrar. Comienza la experiencia...

A continuación, se inicia el área experiencial. ¿Qué siente una persona con discapacidad? es la pregunta fundamental que se realiza en esta zona. Para sentirlo, "Realidades" ofrece cuatro experiencias, equivalentes a cuatro tipos de discapacidad: física, sensorial, intelectual y enfermedad mental. Aquí entra en juego la tecnología. A través de diversas apps que permiten al visitante ponerse en el lugar de una persona sorda, con movilidad reducida o con discapacidad intelectual y reflexionar sobre la enfermedad mental. De este modo, el participante "se pone en la piel" de la persona con discapacidad como la mejor vía para sentir su día a día, para empatizar con su realidad.

La tecnología y la interactividad juegan un papel fundamental en esta exposición que recorrerá la geografía española

Una vez experimentadas las experiencias interactivas, la siguiente zona se basa en la información. El área Conocer muestra datos muy completos sobre del colectivo de las personas con discapacidad, tanto a escala nacional como propios de la comunidad autónoma donde se encuentre la muestra en esos días. La magnitud de las cifras permite hacerse una idea de la importancia de un colectivo que incluye a las personas con capacidades diferentes y a sus familiares.

Al final del recorrido, el visitante llega a esRealidad, una zona de reflexión que pretende crear empatía con el mundo de la discapacidad y enfatizar (y asimilar) todo lo experimentado y vivido a lo largo de la exposición. El punto final perfecto.

Muestra tecnológica

Sin duda, esta es la muestra más avanzada desde el punto de vista tecnológico de todas las organizadas por Fundación Grupo SIFU, acorde

Ponerse en la piel de una persona con discapacidad

"Realidades" ofrecerá a quien visite la exposición cuatro experiencias que equivalen a cuatro tipos de discapacidad: física, sensorial, intelectual y enfermedad mental.

1 DISCAPACIDAD SENSORIAL
Hay diversos tipos de discapacidad sensorial, pero en esta experiencia, los visitantes se pondrán en la piel de una persona con discapacidad auditiva. A través de una *tablet*, los participantes podrán experimentar diversas situaciones cotidianas como una visita al médico o una compra en el súper, en las que tendrán que entender lo que les dicen las personas con las que interactúan solo leyéndoles los labios.

2 DISCAPACIDAD INTELECTUAL
Esta experiencia hará aflorar la creatividad de todos los visitantes, y es que en esta ocasión, también mediante una *tablet*, los participantes tendrán que dibujar. Eso sí, lo deberán hacer siguiendo unas meticulosas instrucciones y en un tiempo determinado… ¿Te has planteado alguna vez lo difícil que puede ser entender unas instrucciones específicas explicadas en un lenguaje demasiado técnico para ti?

3 DISCAPACIDAD FÍSICA
En esta ocasión se invita a todos los visitantes a protagonizar una aventura… la de llegar puntuales a una entrevista de trabajo. Los participantes se pondrán en la piel de un joven con movilidad reducida y, al estilo de "elige tu propia aventura", tendrán que ayudarle a tomar las decisiones correctas para llegar a la entrevista de trabajo a tiempo, superando barreras arquitectónicas y sociales…

4 ENFERMEDAD MENTAL
La última experiencia está pensada para romper estigmas y creencias preconcebidas sobre la enfermedad mental. En esta ocasión se abandona la tecnología de las *tablets* y se invita a los visitantes a "demostrar" sus conocimientos sobre esta discapacidad mediante un test en formato "rasca". Los visitantes recibirán una tarjeta con diversas afirmaciones y tendrán que responder si son ciertas o falsas.

con estos vertiginosos tiempos. "La tecnología complementa los paneles informativos y descriptivos, y permite conocer las diferentes discapacidades que se tratan en la exposición mediante una experiencia directa, de una manera dinámica, interactiva y atractiva para los visitantes", explican sus responsables.

Concienciación como objetivo

Para Fundación Grupo SIFU, la unión de todos los agentes sociales es fundamental para lograr los objetivos de concienciación y de movilización en favor de las personas con discapacidad que también busca "Realidades". Por esta razón, está abierta a la colaboración de empresas y Administraciones públicas para que la muestra recorra las distintas poblaciones españolas. Estas solo han de proporcionar la

> ***"Realidades" es la tercera exposición itinerante que Grupo SIFU ha organizado en su historia***

A la izquierda, vista general del montaje de "Realidades", que sorprende por su diseño enfocado a captar la atención de la sociedad. A la derecha, algunos dispositivos interactivos a disposición del usuario.

sede, el resto corre a cargo de la Fundación. Un trabajo en equipo en favor del colectivo.

La muestra "Realidades" nace fruto de la gran experiencia expositiva de Fundación Grupo SIFU, pues se trata ya de la tercera muestra itinerante que esta entidad ha organizado en esta década. El objetivo es común: concienciar y movilizar a favor de las personas con discapacidad. Las dos anteriores fueron las siguientes: "DiCapacidad", iniciada en 2011, una muestra solidaria y didáctica que recorrió el territorio nacional hasta 2014; y entre 2015 y 2018, "V15IONES", que mostraba a través de fotografías ejemplos de integración laboral de personas con distintas capacidades. SC

La delegación vasca cumple 15 años

La exposición "Realidades" se presentó en Bilbao coincidiendo con la celebración del 15º aniversario de la delegación de Grupo SIFU Euskadi, una efeméride que reunió a representantes del tejido asociativo y empresarial de la capital vasca y a representantes de la Administración.

La cita, que se celebró el pasado 29 de mayo, contó con la presencia del Concejal de Desarrollo Económico, Comercio y Empleo del Ayuntamiento de Bilbao, Xabier Ochandiano, y del presidente de Grupo SIFU, Albert Campabadal Mas. La encargada de dirigir el acto fue la gerente de Grupo SIFU Euskadi, Txelo Arroniz, que destacó: "Aunque hemos avanzado en la empleabilidad del colectivo de personas con discapacidad en el País Vasco, aún queda mucho por hacer".

Durante el acto, Grupo SIFU Euskadi hizo un reconocimiento a IDOM, uno de los clientes que confían en el CEE, y a José Varela, trabajador del Grupo desde 2008.

Discapacidad y trabajo en España

La muestra ofrece, dentro del área Conocer, datos sobre el colectivo de las personas con discapacidad.

58% de los usuarios de transporte público con discapacidad tienen algún tipo de problema en su uso

7% de la población española tiene algún tipo de discapacidad

50% de las empresas de más de 50 trabajadores no cumplen con la Ley General de Discapacidad

La tasa de empleo de las personas con discapacidad intelectual es del **19,5%**

TIPOS DE DISCAPACIDAD:

FÍSICA	ENFERMEDAD MENTAL	SENSORIAL	INTELECTUAL	OTRAS
56%	15%	13%	8%	8%

FUENTES: El Empleo de las Personas con Discapacidad 2017 (INE); Base Estatal de Datos de Personas con Valoración del Grado de Discapacidad (Informe A 31/12/2016); Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008. (INE); Estudio integral sobre la accesibilidad a los medios de transporte públicos en España (SIIS).

Grupo SIFU y Grupo La Información se alían para crear Abanti Social, una empresa de trabajo temporal especializada que busca la plena inserción laboral de las personas en riesgo de exclusión social en Navarra.

Un trabajo para todos

TEXTO **A. Guardia** | FOTOS **Abanti Social**

Lo realmente atractivo de Abanti Social es que, aunque se centra en personas en riesgo de exclusión social, está abierta a toda la sociedad, sin distinción de género, capacidades, educación, etc. Aunque ahora se circunscribe a Navarra, el objetivo es expandirse a otras regiones.

Abanti Social. Esta es la denominación de un gran proyecto en favor de la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión. Y es fruto de dos entidades: Grupo SIFU y Grupo La Información, centenaria compañía editora del *Diario de Navarra* que apuesta desde siempre por la inclusión, la responsabilidad social corporativa y la solidaridad. Abanti Social es una empresa de trabajo temporal (ETT) especializada en la formación e inserción sociolaboral de personas que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social.

"Hoy en día ya hay una gran cantidad de asociaciones y entidades que realizan una grandísima labor para y por las personas en riesgo de exclusión social y/o discapacidad. El problema es conseguir que esas personas tengan los mecanismos adecuados para conseguir la inserción en el mercado laboral", explica Román Rojo, director nacional de Abanti ETT. "Ese es el lugar que Abanti Social quiere ocupar junto con las asociaciones y las empresas", afirma rotundo. Pero no se trata de un proyecto aislado, sino que es una iniciativa en la que es necesaria la colaboración de todos los actores de la sociedad para llevarse a cabo. "Hablamos de las Administraciones públicas, asociaciones, empresas...".

Agencia especializada

Una empresa de trabajo temporal (ETT) se centra en poner a disposición de las empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. Para ello se encarga de la búsqueda y selección de los trabajadores que la empresa usuaria necesita. "En el caso de Abanti Social, queremos además otorgarle un valor añadido que aporte un beneficio a la sociedad. Hablamos de una ETT especializada en la formación e inserción sociolaboral de personas que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social", explica Román Rojo.

Y en concreto ese servicio se presta en favor de la sociedad navarra, pues su ámbito de actuación es la Comunidad Foral y se llevará a cabo gracias a la alianza constituida entre Grupo SIFU y el Grupo La Información, el referente periodístico de Navarra, y que apuesta decididamente por la responsabilidad social corporativa. De hecho, Pamplona contará con una delegación de Abanti Social para que el seguimiento de los distintos proyectos y servicios sea cercano y eficaz. Pero esto no acaba aquí. "En un futuro confiamos en que el proyecto vaya evolucionando y creciendo para acabar llegando a otras comunidades".

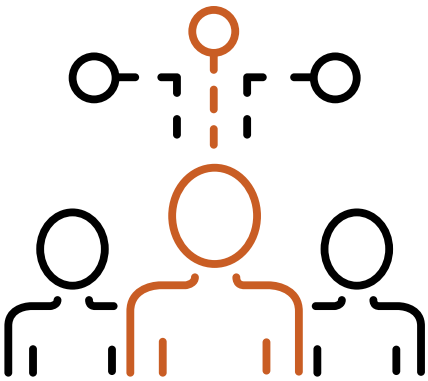
Un proyecto para todos

"Como empresa de trabajo temporal no descartamos a ningún usuario o trabajador, y priorizamos la contratación de personas en riesgo de exclusión, pero cualquier persona puede formar parte de Abanti Social y ser usuaria de la compañía. La premisa principal para formar parte de la entidad es querer desarrollarse personal y profesionalmente dentro del entorno laboral y, por lo tanto,

"Priorizamos la contratación de personas en riesgo de exclusión, pero cualquiera puede formar parte de Abanti Social y ser usuaria de la compañía"

6 grandes objetivos

Este proyecto de integración laboral tiene una serie de objetivos destinados a mejorar tanto la vida de las personas en riesgo de exclusión como de la sociedad en su conjunto.



1 AFLORAMIENTO. Dar a conocer a todo ese colectivo existente dentro de la sociedad navarra que se encuentra en situación de riesgo de exclusión social por motivos de diversa consideración y cuantificarlo para poder tomar las medidas oportunas para su inserción estable en el mercado laboral de forma sostenible y duradera en el tiempo.

2 OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL. Identificar y conocer las necesidades del mercado laboral y aquellas empresas y/o sectores líderes en el reclutamiento de personal. Además, trabajar en detectar aquellos sectores de mayor crecimiento y/o futuro dentro del mercado laboral navarro y las necesidades asociadas a estos en materia de reclutamiento de personal.

3 FORMACIÓN. Detectar ese pasivo laboral en riesgo de exclusión social y, según los resultados obtenidos en los puntos anteriores, formarlo y reorientarlo hacia aquellos sectores de mayor empleabilidad presente y futura para la consecución de los objetivos planteados.

4 INSERCIÓN. Utilizar los diferentes mecanismos y herramientas de los que dispone (ETT, selección, agencia de colocación…) para llevar a los diferentes perfiles formados a su inserción y adaptación dentro del mercado laboral navarro.

5 SEGUIMIENTO. Efectuar un seguimiento estadístico de los resultados obtenidos y aquellos retos marcados que han conseguido. Disponer de información relativa al total de personas que se ha logrado insertar en el mercado navarro de forma directa (selección) y/o indirecta (formación).

6 VISIBILIDAD. Dar a conocer mediante los mecanismos necesarios y pertinentes los resultados obtenidos y su correcta difusión e interpretación dentro de la sociedad navarra.

crecer profesionalmente e integrarse en el mercado laboral navarro", explica el responsable nacional de Abanti ETT.

Dentro de esa priorización de personas con dificultad para el acceso al mercado laboral, los principales públicos objetivos son cinco: personas con distintas capacidades, trabajadores con o sin discapacidad mayores de 50 años, parados de larga duración, mujeres víctimas de violencia de género y familias monoparentales. Además, la integración de estos trabajadores en la empresa se garantiza gracias a un seguimiento personalizado por parte de personal técnico disponible durante la totalidad de la duración del contrato del empleado.

Puesta en marcha

El trabajo, nunca mejor dicho, de Abanti Social ya ha comenzado. Esta entidad ha empezado a operar con

> ***Este servicio, que tiene su ámbito de actuación en la Comunidad Foral, se llevará a cabo gracias a la alianza entre Grupo SIFU y Grupo La Información, el referente periodístico de Navarra***

unos objetivos a corto plazo centrados en "dar a conocer el proyecto y empezar a operar con las principales empresas navarras". La meta, a medio y largo plazo, según los responsables de esta iniciativa, es conseguir sumar al proyecto a todas aquellas empresas de la región que tengan necesidades de contratación y, a la vez, quieran desarrollar una política de responsabilidad social empresarial centrada en las personas y la comunidad, dando la oportunidad a diferentes perfiles de desarrollarse profesionalmente.

Todo son ventajas

Las empresas tienen en Abanti Social un socio empresarial que puede aportar mucho porque les suministra

> ***El personal técnico de Abanti Social realiza un seguimiento personalizado del trabajador durante la totalidad de la duración de su contrato con la empresa***

un servicio total en el ámbito de los recursos humanos: selección, formación, seguimiento...

Los técnicos de esta ETT especializada detectan las necesidades del cliente y ponen en marcha un proceso de búsqueda y selección de los candidatos más apropiados, priorizando las necesidades del cliente y la valía y las capacidades de los candidatos. Cuando las personas ya están seleccionadas, la propia Abanti Social se encarga de aportar la formación especializada que garantice los mejores resultados desde el punto de vista productivo y de integración en los equipos de trabajo de la empresa que requiere esa vacante. Pero aquí no termina el trabajo, pues el seguimiento que llevan a cabo de cada uno de los trabajadores propuestos supone una garantía para el equipo de recursos humanos.

Demanda social

Además, esto se produce en un marco de potenciación de la RSC para la empresa cliente, tanto en el ámbito empresarial como territorial, que le permite reforzar su marca de empresa y sus valores. En este campo Abanti Social es experta, por lo que su contratación es todo un acierto si se quiere, por ejemplo, cumplir la ley o las distintas "obligaciones" sociales que hoy por hoy la ciudadanía demanda a las empresas.

Cada vez la gestión sostenible y humana de la empresa gana enteros, especialmente entre los posibles clientes, más allá de marcos normativos y de posibilidad de sanciones. Abanti Social, por tanto, es sinónimo de inserción laboral, pero también de implicación con la sociedad.

así somos

RECONOCIMIENTO

Albert Campabadal Mas recibe el Premio APAE

El presidente de Grupo SIFU, Albert Campabadal Mas, recibió el pasado mes de marzo uno de los premios APAE-Fem Empresa por su trabajo de integración de profesionales con riesgo de exclusión.

El premio le fue concedido en el marco del V Congreso APAE-Fem Empresa, el acto anual celebrado por la Asociación de Profesionales Autónomos y Empresas, que este año se celebró en el Hotel Hilton de Barcelona y que reunió a unos 200 representantes empresariales, así como a profesionales de medios de comunicación y de la Administración.

Otros de los galardonados en el acto fueron Enginyeria Valls, por sus proyectos de arquitectura y legalización de empresas; Grup Alimentari Guissona, por la aplicación de nuevas tecnologías en el ámbito alimentario y la creación de empleo; Nakima SL, por su trabajo con la tecnología *blockchain*; Vicent Sanchís, por la defensa de los puestos de trabajo de sus trabajadores, y Seat y Pilar Rahola por su trayectoria.

BUCAREST

Cristian Rovira, en la conferencia anual sobre discapacidad

El pasado mes de mayo la European Association of Service Providers for Persons with Disabilities (EASPD) celebró su conferencia anual, que contó con la participación del vicepresidente de Grupo SIFU, Cristian Rovira.

En esta ocasión, la conferencia, que se celebró en Bucarest, giró en torno a la inversión en servicios sociales para garantizar que estos se centren en las personas. Durante los dos días del congreso, que reunió a unos 250 expertos de Rumanía y de toda Europa, se debatió sobre temas relacionados con los proveedores de servicios, el papel de las autoridades públicas, las personas con discapacidad, organizaciones o inversores.

Cristian Rovira hizo una exposición sobre cómo la contratación pública puede ayudar a las empresas sociales y a incentivar el empleo de las personas con discapacidad, basándose en el ejemplo del modelo español.

Congreso en Bucarest
Cristian Rovira, vicepresidente de Grupo SIFU, participó en la conferencia europea sobre discapacidad de la EASPD

BECAS ARTÍSTICAS

Fundación Grupo SIFU potencia el arte sin límites con financiación de proyectos

Siguiendo con la voluntad de potenciar y sensibilizar respecto a la profesionalización de los artistas con discapacidad, Fundación Grupo SIFU ha lanzado en los últimos meses dos convocatorias de becas orientadas al ámbito de la música y la danza. Ambas convocatorias tienen el objetivo de conceder ayudas para impulsar las carreras de músicos y bailarines con algún tipo de diversidad funcional, un colectivo que muchas veces tiene dificultades añadidas para dedicarse a estas disciplinas de forma profesional.

Becas a la Excelencia Musical

A lo largo de la historia de la música, grandes personalidades con algún tipo de diversidad funcional han destacado por su gran talento, normalizando su condición y llegando a ser figuras de renombre internacional, pero es cierto que muchas veces es necesario unir fuerzas y dar un apoyo extra a este perfil de alumnos y acompañarles en su trayectoria para poder adaptar su educación a las necesidades que presentan.

Con este objetivo, Fundación Grupo SIFU se ha unido a la Fundació Conservatori Liceu para ofrecer las Becas a la Excelencia Musical, unas ayudas dirigidas a alumnos y alumnas con diversidad funcional que quieran seguir sus estudios superiores, de máster o posgrado en cualquiera de las especialidades que se imparten en el Centro Superior de Música Liceu. Son alumnos que, a pesar de sus características funcionales, acreditan su talento y potencial. La aportación de estas becas cubre el total de los estudios que se realicen en el centro durante el curso 2019/2020 para los ganadores, que deben acreditar un 33 % de discapacidad como mínimo.

El pianista Guillem León ha recibido la primera ayuda para dar apoyo a sus estudios musicales

Esta iniciativa entre ambas fundaciones forma parte de un programa más amplio para la integración de la diversidad a través de la educación, la música y el arte, con los objetivos de dar apoyo a las personas con discapacidad, detectar y potenciar el talento y promover su integración profesional.

Becas Superarte

Por otro lado, Fundación Grupo SIFU ha lanzado también la primera edición de las Becas Superarte, unas ayudas destinadas a fomentar el desarrollo artístico de las personas con alguna discapacidad a través de la danza para promover su inclusión social y laboral.

La convocatoria de inscripción se abrió el 14 de mayo a través de la web becasuperarte.fundaciongruposifu.org y permanecerá abierta hasta el 28 de junio. Podrán presentarse a las becas todas aquellas personas con una discapacidad igual o superior al 33 % residentes en España y que quieran efectuar estudios de profesionalización o especialización en la práctica de la danza. Fundación Grupo SIFU otorgará tres becas con valor de hasta 1.000 € cada una para que los ganadores inviertan en estudios durante el curso 2019/2020. El fallo del jurado se dará a conocer el 5 de julio a través de la web y de las redes sociales de la entidad.

RSC

Fundación Grupo SIFU participa en el #UICSocialDay

Por cuarto año consecutivo la Universitat Internacional de Catalunya (UIC Barcelona) ha celebrado el #UICSocialDay, una jornada solidaria que tiene el objetivo de sensibilizar y hacer llegar a la comunidad universitaria el compromiso social mediante talleres organizados por entidades como Fundación Grupo SIFU.

En este caso, la Fundación participó en la organización de dos de las misiones en las que participaban alumnos y trabajadores de la UIC: la misión "Vivir en colores" y la misión "Código Braille". La primera misión se desarrolló en el Campus Barcelona de la Universidad y se hizo en colaboración con la Asociación ArtistLove. Los participantes pudieron decorar cojines para las camas de niños en situación desfavorable siguiendo las órdenes del artista Ferran Tort, que sufre acromatopsia, una enfermedad congénita que hace que vea en blanco y negro.

En la segunda de las actividades promovidas por Fundación Grupo SIFU, "Código Braille", los participantes se pusieron en la piel de una persona con discapacidad visual y pudieron entender las dificultades de este colectivo para incorporarse al mundo laboral. La actividad se preparó en colaboración con la Asociación de Discapacidad Visual de Catalunya y los participantes pudieron hacer un recorrido con los ojos vendados y guiándose con un bastón o aprender a escribir su nombre en braille.

BARCELONA

Experiencias multisensoriales en el Día de la Solidaridad de Novartis

Los participantes jugaron con un dominó adaptado para personas invidentes con los ojos vendados

El pasado 7 de mayo la compañía farmacéutica Grupo Novartis celebró su XXIII Día de la Solidaridad, una iniciativa de voluntariado corporativo en la que los colaboradores de la organización participan en diversas actividades de concienciación junto a entidades sociales, entidades como Fundación Grupo SIFU, que un año más organizó algunos de los voluntariados.

Experimentar en la propia piel

Junto a la Asociación ALPI, entidad que trabaja por la inclusión de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, Fundación Grupo SIFU organizó cuatro talleres de estimulación multisensorial que los colaboradores de Novartis pudieron experimentar en primera persona: actividades como una alfombra para sentir distintas texturas con los pies, un dominó adaptado para personas invidentes, con el que los participantes jugaron con los ojos vendados, o una degustación de diversos alimentos, también a ciegas. Todos estos talleres los practican en muchas ocasiones personas con discapacidad intelectual con el objetivo de mejorar las habilidades y competencias relacionadas con aspectos sensomotrices, pero esta vez se invirtieron los papeles y fueron los usuarios de la Asociación ALPI quienes guiaron las distintas actividades para los colaboradores de Novartis.

Los talleres, que se realizaron en las oficinas que Novartis tiene en las localidades barcelonesas de Masnou, Barberà y les Franqueses del Vallès y Palafolls, contaron con una participación de 48 empleados. Todos ellos abrieron sus cinco sentidos durante unas horas para comprobar en su propia piel la importancia que estos tienen a nivel funcional, siguiendo siempre las instrucciones que les prestaban las voces expertas de quienes han realizado este tipo de actividades.

FERIAS DE EMPLEO

En búsqueda de nuevos talentos

La búsqueda de nuevo talento es esencial para todas las delegaciones de Grupo SIFU, que encuentran en las ferias de empleo un gran escaparate en el que encontrarse directamente con los candidatos y en el que poder hacer *networking* con otras empresas.

Con este objetivo, las delegaciones de Cádiz, Pamplona y Madrid han participado en los últimos meses en distintas ferias de empleo. El primer turno fue para Grupo SIFU Madrid, que el 27 y 28 de marzo participó en la XII Feria de Empleo y Discapacidad celebrada en esa ciudad. Más de 600 candidatos pasaron por el estand del Centro Especial de Empleo, que sirvió además como presentación de la nueva Área de Inclusión Sociolaboral de Fundación Grupo SIFU, un programa enfocado a ayudar a los trabajadores del la entidad a hacer el tránsito a una empresa ordinaria. Juan García Caja, director de Recursos Humanos de Grupo SIFU, presentó la nueva área a Engracia Hidalgo, consejera de Economía, Empleo y Hacienda de la Comunidad de Madrid, que visitó el estand de Grupo SIFU.

Otro de los puntos fuertes de la feria fueron las actividades paralelas, en las que también participó la compañía, concretamente realizando la charla "Cómo ser más atractivo para las empresas", en la que miembros del equipo de recursos humanos dieron diversas herramientas para encontrar empleo a los asistentes.

Ferias en Cádiz y Navarra

La siguiente cita fue el 7 de mayo en la ciudad de Cádiz con la II Feria de Empleo, organizada por la Cámara de Comercio de Cádiz. En esta ocasión Grupo SIFU fue una de las treinta empresas que participaron en la feria, celebrada en el palacio de congresos de la ciudad y que reunió a más de 150 candidatos.

Por último, a finales de mayo se celebró una nueva edición de NavarraJobs, y ya van cinco. Grupo SIFU también estuvo presente en la feria, donde, como es habitual, un equipo de recursos humanos atendió a todos los candidatos que visitaron el estand de la compañía e incorporó sus currículums en la base de datos para poder cubrir vacantes actuales y futuras.

MADRID, VALLADOLID, A CORUÑA

Los retos de la Responsabilidad Social

Un año más, el medio de comunicación *Corresponsables* ha lanzado su *Anuario 2019*, en el que recoge las acciones, buenas prácticas y experiencias de diversas empresas en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, y, un año más, Grupo SIFU ha estado presente en algunas de las jornadas de presentación que organiza el medio por todo el territorio español.

El CEE participó en las jornadas celebradas en Madrid, Valladolid y A Coruña, todas enfocadas a debatir sobre la situación actual y los retos de la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La primera cita fue la de la capital española, celebrada el 27 de febrero en la sede de la Universidad de Comillas. En esta ocasión, Cristian Rovira, vicepresidente de Grupo SIFU, participó con una charla en el espacio de las cápsulas de buenas prácticas. Un mes más tarde, el 21 de marzo, fue el turno de la presentación en Valladolid. En este caso, José Antonio Montero, Key Area Manager de la Zona Centro de Grupo SIFU, formó parte de la mesa de empresas. La última de las presentaciones del *Anuario Corresponsables* con participación de Grupo SIFU tuvo lugar en A Coruña. En esta ocasión fue el director de Marketing, Guillermo Gutiérrez, quien representó al Centro Especial de Empleo.

VALENCIA, ALICANTE, BARCELONA

Visitas para conocer la labor de Grupo SIFU

Para conseguir una plena inclusión laboral de las personas con discapacidad es necesaria la colaboración de empresas, entidades del sector y de la Administración; sin la implicación de todos estos actores y sin la complicidad y un cambio de paradigma en el resto de sociedad será difícil acabar con las desigualdades que aún sufre el colectivo de personas con diversidad funcional en el ámbito laboral.

Con la intención de trabajar por esta implicación institucional, desde Grupo SIFU se han realizado distintos encuentros con partidos políticos con la intención de que conozcan el trabajo del Centro Especial de Empleo de primera mano. En los últimos meses las delegaciones de Alicante, Valencia y Barcelona organizaron diversas visitas a algunos de los servicios que prestan para que los representantes de la Administración de cada zona pudieran conocerlos. Durante las visitas los gerentes de cada delegación del grupo pudieron explicar cuál es la tarea del CEE, y los políticos tuvieron la oportunidad de hablar y conocer la experiencia de algunos de los trabajadores, en varios casos dentro del colectivo especialmente vulnerable.

BARCELONA

KIM Conference reconoce la labor de Fundación Grupo SIFU

El pasado mes de mayo se celebró en Barcelona la KIM Conference, un evento de referencia sobre transferencia de conocimiento en temas como innovación, financiación, comercialización o internacionalización. En este entorno, Fundación Grupo SIFU estuvo presente para recibir un reconocimiento especial por su impulso a proyectos innovadores que contribuyen en la mejora de la calidad de vida y a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad junto a Zacharias Vamvakousis, creador del innovador instrumento EyeHarp, pensado específicamente para personas con movilidad reducida.

'La nit més IN' y EyeHarp

Fundación Grupo SIFU presentó a la KIM Conference su trabajo en la sensibilización e inclusión social y laboral del colectivo de personas con diversidad funcional e hizo especial hincapié de su proyecto de sensibilización por excelencia; La gala anual *La nit més IN*, un evento que reúne en un mismo escenario a artistas con y sin discapacidad. Fue precisamente en la pasada edición de la gala donde empezó una especial colaboración con Zacharias Vamvakousis, un joven informático y músico creador del EyeHarp, un instrumento que permite tocar música solo con la mirada. Se trata de un *software* informático que se controla mediante movimientos de la mirada o de la cabeza, permitiendo así que personas con movilidad reducida puedan aprender y tocar música sin barreras.

Fundación Grupo SIFU recibió el reconocimiento por su apuesta por la innovación

El proyecto innovador de Zacharias Vamvakousis, junto a Fundación Grupo SIFU, recibió un reconocimiento por su compromiso con la integración laboral de personas con discapacidad y los esfuerzos para impulsar la innovación y la tecnología. El vicepresidente de Grupo SIFU, Albert Campabadal Blanco; la responsable de la Fundación, Maria José Chanca, y el propio Zacharias Vamvakousis recogieron el reconocimiento.

DEPORTE

El Hércules Paralímpico se lleva el cuarto título de liga consecutivo

El Hércules Paralímpico se proclamó el pasado mes de abril campeón de la Liga de Fútbol 7 para personas con Parálisis Cerebral y Daño Cerebral Adquirido, el cuarto título de liga consecutivo para los alicantinos, que cuentan con el apoyo de Fundación Grupo SIFU.

La final de la competición se celebró el primer fin de semana de mayo en la Ciudad Deportiva del Rayo Vallecano, en Madrid, en dos días muy intensos en los que se celebraron los últimos partidos de la Liga regular y los *playoffs* de la final. El Hércules se impuso ya en la fase regular, en la que finalizó primero con 15 puntos y resultó ya clasificado para las semifinales. Estas tuvieron lugar el sábado y enfrentaron al Hércules con el Disport Palleja (6-0) y al Rayo Vallecano con el Amdda Málaga (3-0). Así pues, el duelo para proclamarse campeón de liga se disputó entre el equipo local y el Hércules Paralímpico en un emocionante partido celebrado el domingo y en el que el equipo alicantino se impuso por 6-2.

Además de la Liga, el Hércules consiguió dos premios individuales, el Pichichi como máximo goleador para Santiago García, y el Zamora al portero menos goleado para Óscar Ostín, que se lleva este título por segundo año consecutivo.

CINE CON VALORES

'Dumbo' desprende magia para sensibilizar sobre la discapacidad

Siguiendo con las acciones de sensibilización respecto al colectivo de personas con discapacidad, Fundación Grupo SIFU celebró en el mes de abril nuevas sesiones de Cine con Valores, una iniciativa que reúne a empresas y entidades sociales para disfrutar de una película que transmite valores de superación y capacidad.

En esta ocasión la película elegida fue la nueva versión del clásico de Disney *Dumbo*, dirigida por Tim Burton. Desde su particular universo, el genial director volvió a llenar las salas de cine de magia a través de la historia de superación de un valiente elefante. La película es una metáfora sobre la "diferencia": las orejas "demasiado" grandes de Dumbo, que al principio le hacían ser el hazmerreír del circo, se convierten en su arma más poderosa, convirtiendo su "discapacidad" en una supercapacidad que le permite volar. Un ejemplo para todos.

COLABORACIÓN

Fundación Grupo SIFU se une al Hockey Plus

Siguiendo con las acciones de promoción y sensibilización del deporte para personas con diversidad funcional que lleva a cabo Fundación Grupo SIFU, este año la entidad ha empezado una nueva colaboración con el equipo Hockey Plus del Club Junior Sant Cugat y Fundación Catalonia Creactiva. Es un equipo que compite en la primera liga de hockey hierba para personas con discapacidad intelectual en Catalunya, la Liga BBVA Hockey Plus, que empezó su andadura en 2016 con el objetivo de fomentar el deporte entre este colectivo y sensibilizar a la sociedad.

Equipaciones nuevas

Este año el Hockey Plus competirá con equipaciones nuevas de la mano de Fundación Grupo SIFU. El pasado 12 de mayo el Club Junior Sant Cugat hizo un homenaje al equipo con la presentación de las nuevas equipaciones durante los cuartos de final del Playoff de Hockey. Cristian Rovira, en nombre de Fundación Grupo SIFU, fue el encargado de hacer la entrega de las equipaciones a todos los jugadores del Hockey Plus, que lucieron las camisetas en un gran entreno, listos para la competición.

FORMACIÓN

La Fundación lanza un curso de habilidades sociales para el desarrollo profesional

Con el objetivo de seguir con el fomento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Fundación Grupo SIFU ha lanzado este año el curso "Habilidades Sociales en el Trabajo" destinado al colectivo de personas con discapacidad.

Este curso da continuidad al proyecto que la Fundación inició en 2017 con la edición del libro homónimo, en colaboración con la Asociación Lectura Fácil. La formación, que va dirigida a todas aquellas personas con alguna discapacidad que se encuentran en búsqueda de empleo o que quieren desarrollarse profesionalmente, ofrece distintos consejos y herramientas para acompañarlos durante todo el proceso, desde la creación de un buen currículum hasta consejos de cómo mantener el puesto de trabajo en la nueva empresa o cómo gestionar posibles conflictos.

Contenido adaptado

El curso se divide en cuatro módulos: Conseguir un empleo, Mi etapa laboral, Fin del contrato y Casos prácticos. Todo el contenido didáctico se ha creado específicamente para aquellos colectivos más vulnerables, adaptando el contenido con el método de "lectura fácil", una práctica pensada para garantizar el acceso a la información, la cultura y la lectura a las personas que presentan dificultades lectoras, ya sean transitorias (inmigración, incorporación tardía a la lectura...) o permanentes (trastornos del aprendizaje, discapacidad, senilidad...).

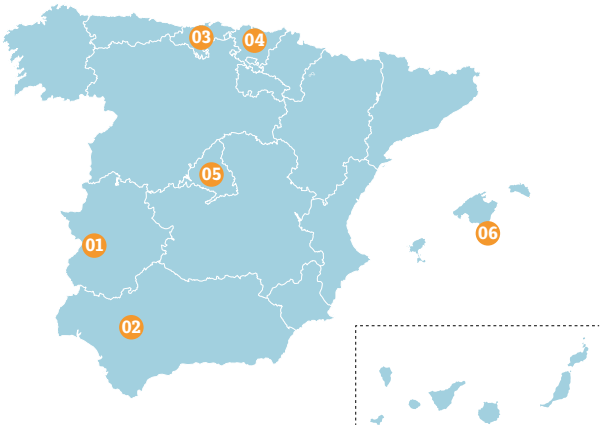
***Más de 70 colaboradores han terminado con éxito el curso desde que se inició, a principios de año, de forma* online**

La formación se lanzó a inicios de este año de forma *online*, a través de una plataforma de *elearning* hecha a medida que facilita el acceso a todos los interesados, sin importar el lugar de residencia ni las posibles limitaciones de movilidad. En esta primera fase, el curso se ha abierto para todos aquellos trabajadores de servicios de Grupo SIFU interesados en participar y, desde entonces, más de 70 colaboradores han terminado la formación de forma *online*. A estos estudiantes se les sumarán aquellos que prefieran realizar la formación de forma presencial, que dispondrán de diversas sesiones distribuidas por todo el territorio español durante este año. En este caso la Fundación quiere cumplir otro de sus objetivos, la transición de los colaboradores del Centro Especial de Empleo de Grupo SIFU a la empresa ordinaria.

Próximo curso

La formación "Habilidades Sociales en el Trabajo" no es solo para trabajadores de Grupo SIFU, y es que, de cara al próximo curso, está previsto hacerla extensiva a todas aquellas entidades del sector de la discapacidad interesadas en ofrecerla a sus usuarios, llegando, de esta forma, a una gran parte del colectivo de personas con discapacidad de nuestro país y ofreciendo una novedosa herramienta para incentivar su inclusión al mercado laboral.

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:** Casino de Badajoz.
- **Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU:** 4 trabajadores.
- **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Los trabajadores de Grupo SIFU se ocupan de la limpieza exterior e interior de los edificios del Club de Campo y de la sede social del Club Casino de Badajoz, encargándose de la limpieza y puesta a punto de las diferentes estancias de ambas sedes, así como de los cristales de los edificios.
- **PROVINCIA:** Badajoz.

02

- **EMPRESA:** Ayuntamiento del municipio de Umbrete, Sevilla.
- **Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU:** 7 trabajadores.
- **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios medioambientales. El equipo de Grupo SIFU se encarga del mantenimiento de los jardines y parques del municipio.
- **PROVINCIA:** Sevilla.

03

- **EMPRESA:** IES Fuente Fresnedo, instituto de educación secundaria del municipio de Laredo.
- **Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU:** 5 trabajadores.
- **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios de limpieza. Los trabajadores se ocupan de la limpieza de las instalaciones del edificio.
- **PROVINCIA:** Cantabria.

04

- **EMPRESA:** Centro de Arte, Cultura y Congresos de Getxo.
- **Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU:** 5 trabajadores.
- **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios de limpieza. El equipo de trabajadores se encarga de tareas de limpieza en el interior del edificio.
- **PROVINCIA:** Vizcaya.

05

- **EMPRESA:** CLH es una compañía internacional líder en el transporte y almacenamiento de productos petrolíferos en Europa y en el mundo.
- **Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU:** 8 trabajadores.
- **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Los trabajadores desarrollan servicios administrativos, de recepción, estafeta y mensajería, clasificación, recepción y paquetería.
- **PROVINCIA:** Madrid.

06

- **EMPRESA:** Marriott Vacation Club es una cadena hotelera multinacional y líder mundial por número de camas.
- **Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU:** 1 trabajador.
- **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios medioambientales. El trabajador se encarga de la jardinería en zonas exteriores de las villas de uno de sus hoteles, así como en el campo de golf.
- **PROVINCIA:** Baleares.

LUIS ALBERTO ANGULO / GRUPO SIFU MADRID

Limpieza y talento en la cancha

Este ecuatoriano compagina su trabajo en la división de limpieza con sus entrenamientos y partidos de fútbol. Acaba de ganar una medalla de bronce en los Special Olympics.

Integración laboral, en un equipo, en un país distinto... La vida de Luis Alberto muestra cómo de necesaria es la labor de integración, de dar oportunidades para realizarse como persona y como trabajador. Ocio y trabajo nunca deben estar reñidos, este premiado deportista lo sabe muy bien.

Nació en 1989 en Guayaquil (Ecuador) y reside en Madrid. Trabaja desde hace cuatro años en Grupo SIFU y actualmente desempeña funciones de operario de limpieza en un edificio de oficinas del servicio IDOM, en el madrileño barrio de Las Tablas. Su discapacidad física, intelectual y sensorial no le impide disfrutar de su trabajo. "Estoy muy contento con la oportunidad que me ha dado Grupo SIFU, llevo ya varios años trabajando aquí. Además, me siento muy a gusto con el trabajo y con mis compañeros", explica. Dentro de sus funciones su favorita, reconoce, es la limpieza de las mesas, labor que efectúa con talante e implicación.

Del trabajo al césped

Pero la otra gran pasión de Luis Alberto es el deporte, sobre todo el fútbol. Y no se le da nada mal. En la actualidad juega en la Federación Madrileña de Deportes para Discapacitados Intelectuales (FEMADDI). Su puesto: delantero. "Mis jugadores favoritos, mis ídolos, son Messi, Iniesta... y mi equipo favorito, el Barça, claro", afirma taxativo. Y algo se le debe haber pegado de sus referentes en el terreno de juego, porque fue convocado para la selección española de fútbol de su categoría para competir en los Special Olympics World Games 2019, que tuvieron lugar en Abu Dabi. "Cuando me dijeron que estaba convocado me sentí muy contento, aunque no era la primera vez, pero después me sentí nervioso y con muchas ganas de que llegase el momento de participar en la competición", reconoce Luis Alberto.

> **"Cuando me convocaron para los Special Olympics me sentí muy ilusionado, pero también ansioso por participar"**

Y lo que bien empieza, bien acaba, porque su equipo no logró llegar a la final, pero consiguió una más que merecida medalla de bronce, que le coloca en la élite del fútbol adaptado. Todo un triunfo que reconoció el esfuerzo y el talento del grupo. Pero este no es el único trofeo que adorna sus vitrinas, pues en 2018, en los Special Olympics de Estados Unidos, la selección española, con Luis Alberto en la delantera, logró la medalla de plata.

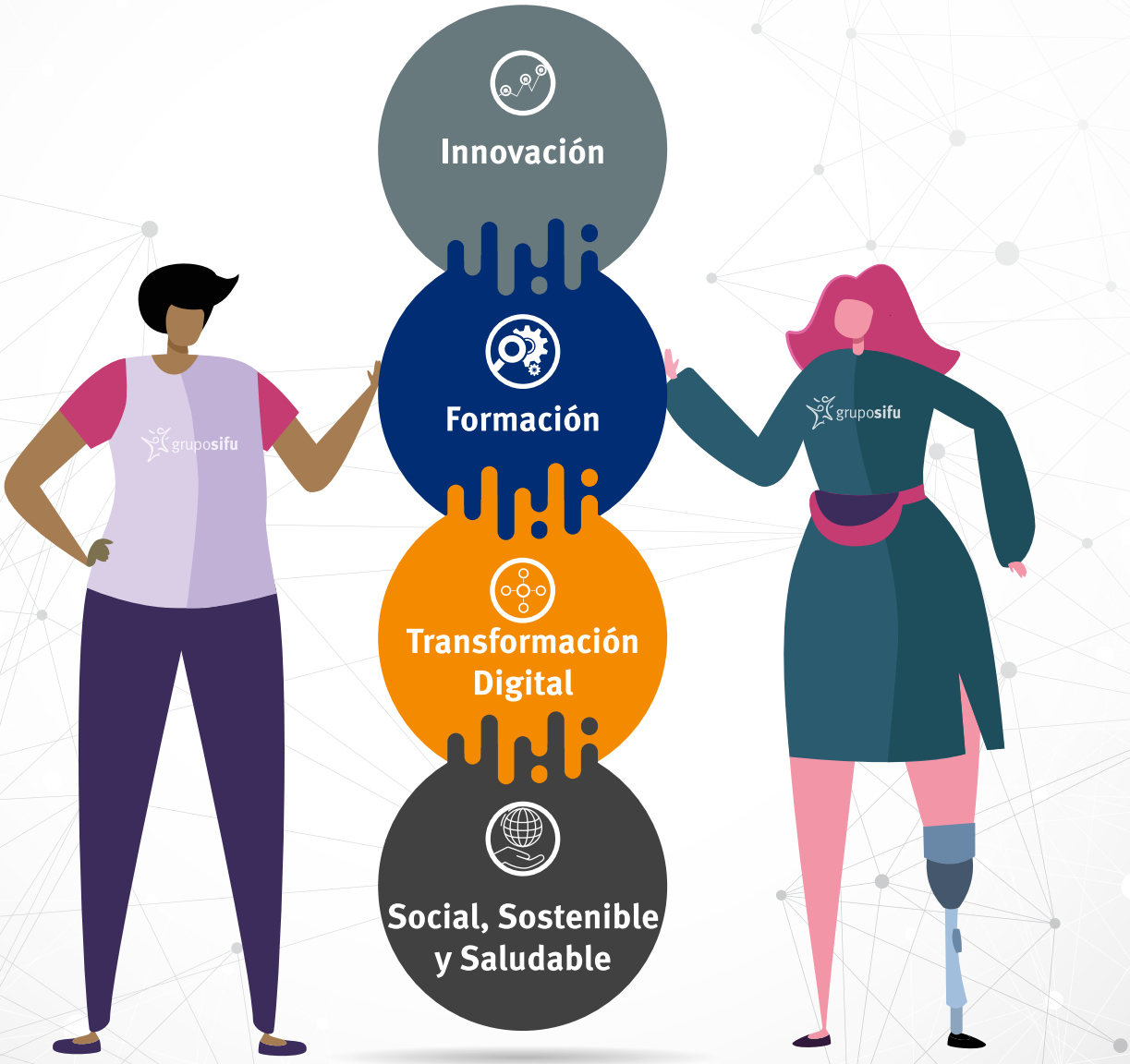
Sus triunfos no son más que el resultado de su trabajo y de una pasión que viene desde niño. "Desde que era pequeño me han gustado los deportes como el fútbol, el baloncesto, el hockey..., pero de forma oficial juego solo al fútbol desde que llegué a España, hace ya más de diez años", explica. Por ahora la conciliación la tiene controlada, pues su trabajo en Grupo SIFU le permite dedicarse a su deporte favorito. "Puedo hacer todo porque trabajo de lunes a viernes y juego los fines de semana, un día entrenamos y el otro competimos", explica este deportista y trabajador que atesora responsabilidad, entrega... y puntería de cara al gol. SC

Luis Alberto Angulo durante un partido de los Special Olympics World Games 2019.

Los ejes de Transforma 19.21

TRANSFORMA 19.21

Colocamos a las personas en el centro del negocio, cumpliendo objetivos de liderazgo en la **integración laboral de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión**. De eso trata nuestro nuevo plan estratégico: **Transforma 19.21**.



Toda la información de nuestro Plan Estratégico en: **https://www.gruposifu.com/transforma/**

grupo**sifu**
Facility Services & Management

INTEGRAMOS SERVICIOS, INTEGRAMOS PERSONAS

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