

DE CERCA > Conversamos con María Teresa Fernández Molina, presidenta de la Comisión para las Políticas Integrales de la Discapacidad del Senado. **CASO DE ÉXITO** > El Gran Teatre del Liceu y Grupo SIFU unen fuerzas para lograr la transición de trabajadores del CEE a la empresa ordinaria. **BUENAS PRÁCTICAS** > Estudio Cerámico apuesta por la sostenibilidad y la inclusión de personas con discapacidad.

SOMOS CAPACES

LA REVISTA DE FUNDACIÓN GRUPO SIFU

DEPORTE

Eva Moral, triatleta, con una Beca Desafiarte, medallista en Tokio 2020 y presentadora de La Gala más IN de Barcelona

El triunfo de la profesionalidad



18/10/21
Teatro Real
Madrid

29/11/21
Gran Teatre del Liceu
Barcelona

La Gala más

**integradora,
inclusiva,
interpretativa**

 **fundación
gruposif**

Consigue tu entrada en
www.lagalamasin.com

IN



editorial

Especialmente capaces


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

El de 2021 ha sido un verano repleto de citas y eventos deportivos. Desde la Eurocopa de fútbol, que comenzó en junio, hasta el cierre de la Vuelta ciclista, pasando por los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de Tokio, que después de un año de retraso por culpa de la pandemia al final se han podido celebrar. Precisamente, los resultados del combinado español en estos últimos Juegos han sido sobresalientes. Nuestros atletas han vuelto a destacar en las competiciones individuales, especialmente en natación, atletismo y ciclismo, aunque también en otras como judo, tiro o tenis de mesa.

La presencia de deportistas femeninas no ha hecho más que crecer en los últimos años. Precisamente en los Juegos Olímpicos de Tokio se acercaron a la paridad de género con un 48,8 % de participación femenina, el mayor número de mujeres deportistas en unas olimpiadas modernas. Vemos con optimismo que las mujeres cada vez ganan más visibilidad y adeptos gracias a su talento, trabajo y esfuerzo.

No obstante, en lo referente al deporte paralímpico todavía nos queda mucho camino por recorrer. Su menor visibilidad provoca que los ingresos de estos deportistas sean menores que los de otras modalidades. Esta escasa publicidad no hace justicia al esfuerzo, el nivel y la competitividad que demuestran nuestros atletas, auténticos titanes. El salto adelante que experimentamos en Barcelona 92 se ha mantenido en cuanto al resultado, pero no respecto a la visibilidad.

En Fundación Grupo SIFU llevamos años apoyando el deporte con nuestras Becas Desafíate, destinadas a ayudar a cumplir los sueños de deportistas con diversidad funcional como el triatleta Àlex Roca, el nadador Ariel Enrique Shrenck, el snowboarder Sergi Rivas, la surfista Carmen López o la triatleta Eva Moral, que conquistó el bronce en triatlón en Tokio.

Seguiremos luchando para dar visibilidad a nuestros atletas, con testimoniales y becas, para seguir sumando escalones en el reconocimiento social que se merece el colectivo paralímpico al completo. 



*Seguiremos
luchando para
dar visibilidad a
nuestros atletas,
con testimoniales
y becas, para
seguir sumando
escalones en el
reconocimiento
social que se
merece el colectivo
paralímpico al
completo*

Sumario

SOMOS CAPACES

#132

SEPTIEMBRE 2021

integración

08 DE CERCA

María Teresa Fernández Molina.

Entrevistamos a la senadora y presidenta de la Comisión de Políticas Integrales para la Discapacidad del Senado.

12 SUPERACIÓN

Manu Ortega. Un artista polifacético que nunca para de crear y explorar manifestaciones artísticas.



12

16 CASO DE ÉXITO

Gran Teatre del Liceu.

Este referente cultural de la capital catalana también lo es en materia de inclusión laboral.

20 TECNOLOGÍA

Exoesqueletos.

Robótica de última generación al servicio de la fisioterapia y la discapacidad.

gestión

22 SOSTENIBILIDAD

Koiki. Grupo SIFU ya forma parte del pionero proyecto de esta compañía de mensajería inclusiva y sostenible.



22

24 BUENAS PRÁCTICAS

Estudio Cerámico.

La compañía fabricante y distribuidora de elementos cerámicos confía en Grupo SIFU.

28 TENDENCIAS

Protección acuática.

El cuidado de los océanos y ríos es una necesidad a la que Grupo SIFU contribuye.

30 SABER MÁS

Facility Management.

Un informe analiza los distintos retos y las tendencias de este sector cada día más importante.

responsabilidad

32 DEPORTE

Eva Moral. Esta triatleta madrileña, bronce en los Juegos de Tokio 2020, presentará La Gala más IN Barcelona.



32

38 EMPLEO

PEDD. Grupo SIFU ofrece a las empresas Planes Estratégicos de Discapacidad y Diversidad.

40 CULTURA

Diversidad.

Hablamos con Myrtha B. Casanova, autora de *El poder de la diferencia*.

así somos

42 SIFU CRECE

Incorporaciones. Nuevas empresas que confían en el Grupo.

43 ACTUALIDAD

Un mundo solidario.

El día a día de Grupo SIFU y de su labor social.



43



46

46 EN PRIMERA PERSONA

Francisco Arcos.

Este veterano trabajador cordobés ha recorrido la geografía española por una causa solidaria.



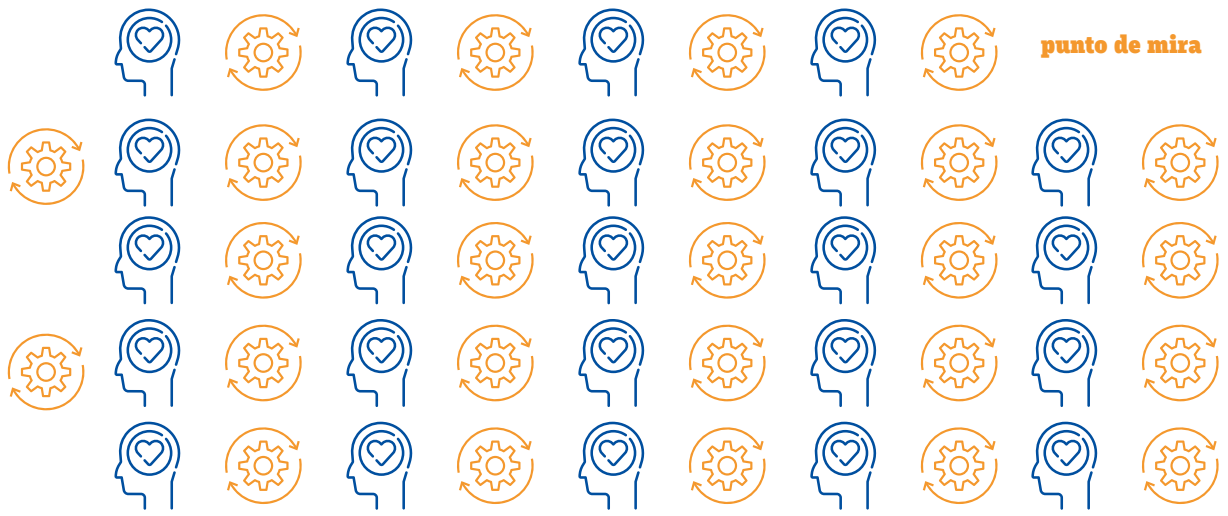
08

05 PUNTO DE MIRA

La Barandilla. Un colectivo que lucha contra el suicidio.

06 NOTICIAS

Actualidad. Toda la información del sector.




Ondas que salvan vidas

La Asociación La Barandilla está formada por personas con discapacidad, familiares y profesionales de la salud, rehabilitación y reinserción social, y se centra especialmente, aunque no de forma exclusiva, en el marco de la salud mental. De hecho, como uno de sus objetivos, solicita la creación de un Plan Nacional de Salud Mental que coordine las distintas acciones y planes de las comunidades autónomas, ya que, según sus responsables, es muy diferente la atención según donde residas. “El colectivo de personas con trastorno mental grave es el más numeroso entre las personas con discapacidad, carece de la representación que se merece y además tiene la tasa más baja de empleabilidad”, explica José Manuel Dolader, director de La Barandilla.

Como esta asociación pone de manifiesto, las cifras de suicidio en España son enormes, pese a que no reciben la importancia que se merecen. Cuando surgió su proyecto de asistencia, indican, la media de suicidios al día en España era de ¡diez personas! “Es un problema de salud pública y estamos como con el sida en la década de los 90, cuando se pensaba que era una

enfermedad marginal, mientras que los afectados y las familias querían que se investigara y que se diera a conocer la magnitud del problema”, afirma.

Desde 2015, La Barandilla trata de convencer a los medios de comunicación de la necesidad de hablar del suicidio para prevenir y concienciar a la sociedad. “Estamos contentos con nuestra labor, ya que cada día se habla más en los medios de información del suicidio y la clase política está entendiendo que este grave problema de salud pública interesa a la sociedad”, asegura.

Destaca su Teléfono contra el suicidio (911 385 385), que surgió para ayudar de forma gratuita y desinteresada a las personas con idea de suicidio y sus familias, y que es atendido por profesionales de la salud mental. “Buscamos una salida al sufrimiento de las personas que piensan que no vale la pena seguir viviendo por el dolor que están padeciendo. En la mayoría de las ocasiones ese dolor o sufrimiento es pasajero; es importante resaltar que las personas se suicidan no porque quieran morir, sino porque quieren dejar de sufrir”, explica. Ya han recibido miles de llamadas... 



La asociación dispone de un medio de comunicación, Radio La Barandilla.org, destinado a dar voz a los principales artífices de su integración: las personas con diversidad funcional.

Uno de sus principales proyectos es el Teléfono contra el suicidio, que pusieron en marcha en febrero de 2018 y que funciona todos los días del año de 9:00 a 21:00.

Realizan actividades formativas centradas en el mundo de la radio y de la comunicación, con el objetivo de favorecer la empleabilidad de personas con discapacidad o dependientes.



El colectivo de personas con trastorno mental grave es el más numeroso entre las personas con discapacidad y tiene además la tasa más baja de empleabilidad

José Manuel Dolader

DIRECTOR DE LA ASOCIACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD LA BARANDILLA

noticias

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

LEGISLACIÓN

La Administración pública, obligada a tener todas sus aplicaciones 100 % accesibles

Desde el pasado mes de junio, todas las aplicaciones móviles de las Administraciones públicas deben cumplir el 100 % de los requisitos de accesibilidad universal para las personas con discapacidad, según lo establecido en el Real Decreto 1112/2018 sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público.

Por ejemplo, se les exige ser compatibles con herramientas de apoyo como lectores de pantalla y establecer las modulaciones precisas para el contraste de color, luz y brillo, tamaño y tipología de la letra, descripción de imágenes y textos alternativos y conversores bidireccionales de texto y audio o audiodescripciones, entre otros, para las personas ciegas o con discapacidad visual.

También todas deben incluir subtítulo adaptado en los contenidos audiovisuales, videointerpretación en lengua de signos o la opción de realizar videollamadas para la lectura labial, a fin de ser accesibles a las personas sordas. A su vez, la adaptación de textos y documentos a lectura fácil es otro requisito indispensable, en este caso para favorecer el acceso de las personas con discapacidad intelectual.

En este sentido, se crea la figura de las Unidades Responsables de Accesibilidad (URA), que se encargan de garantizar el cumplimiento de esta legislación. Grupo SIFU, a través de su Consultaría de Accesibilidad Web, ofrece un completo servicio a empresas en instituciones para lograrlo.

EFICIENCIA

La rehabilitación energética puede reducir un 50 % la factura de la luz

En plena escalada de los precios de la luz, es necesario buscar medidas que ajusten el consumo mediante una mayor eficiencia energética. En este sentido, la Asociación de Fabricantes Españoles de Lanas Minerales Aislantes (Afelma) ha querido incidir en que los grandes culpables de la subida del consumo de energía son la calefacción y la refrigeración. Como son un gasto necesario, que no se puede mover en el horario, es necesario, indica, ser más eficientes para lograr un ahorro significativo.

Según datos del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDEA), la calefacción supone cerca del 47 % del consumo de energía en los hogares españoles, frente al 19,4 % de los electrodomésticos. Por tanto, en Afelma indican que la rehabilitación energética de edificios, en concreto la instalación de aislamiento térmico con lanas minerales, puede reducir la factura de la luz hasta más de un 50%.

BOE

Más accesibilidad en espacios urbanos

El pasado mes de agosto, el Boletín Oficial del Estado (BOE) publicó nuevas medidas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados. En concreto, se trata de una orden del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana que recoge las condiciones mínimas de accesibilidad y no discriminación para el acceso a los mencionados lugares públicos urbanizados. El objetivo es que todas las personas puedan disfrutar de manera autónoma de los espacios públicos y su entorno, a la vez que se persigue la accesibilidad universal y el derecho a la igualdad de oportunidades. Ahora estos espacios han de ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas.

DEPORTE

Gran resultado del equipo paralímpico en Tokio 2020

España ha cosechado un gran triunfo en los Juegos Paralímpicos de Tokio, con un total de 36 medallas, 9 de oro, 15 de plata y 12 de bronce, lo que le ha supuesto ocupar el puesto decimoquinto de un medallero encabezado por China (207), Reino Unido (124) y Estados Unidos (104).

Los mejores resultados del combinado español se han cosechado en natación, atletismo y ciclismo, pero también ha habido muy buenos registros en disciplinas como el tenis de mesa, el judo y el tiro. Donde no hubo tanta suerte fue en los deportes colectivos, una asignatura pendiente para los próximos juegos de París en 2024 en los que ya piensan todos estos deportistas de élite.



ANÁLISIS SECTORIAL

Grupo SIFU participa en el ‘Informe Sector Facility Management’

Javier Bosque, director de Proyectos de Grupo SIFU, ha sido uno de los expertos participantes en el *Informe Sector Facility Management*. Retos, tendencias y oportunidades, coordinado por Innomad y con la colaboración de TechEstate y Barcelona Building Construmat. El objetivo de este análisis es “identificar y analizar los retos, tendencias y oportunidades más relevantes de la industria del Facility Management”.

Según sus responsables, el nuevo contexto actual presenta enormes retos y posibilidades para las empresas especializadas: “Oportunidades para

reactivar económicamente el sector, mejorar la experiencia del inquilino o incrementar la eficiencia de nuestros negocios; y retos como la escasez de talento digital, la adopción de las nuevas tecnologías o la amenaza de nuevos agentes, entre otros”.

Precisamente, la aportación de Javier Bosque se ha centrado en el campo de la digitalización en el sector, uno de los seis grandes retos de la industria. En este sentido, el directivo de Grupo SIFU indica: “La digitalización debe entenderse como una inversión, ligada a la optimización y la calidad, no como un coste”.

Nace el periódico ‘Prensa Social’

Las personas mayores, con dependencia o con discapacidad tienen ya un nuevo referente informativo: *Prensa Social*. Este periódico digital nace para servir de altavoz y de punto de encuentro y de conocimiento de todos estos colectivos. Para ello, este nuevo medio incluye información sobre “libros, política, pensiones y leyes hasta ocio inclusivo, turismo y viajes, pasando por discapacidad, enfermedades raras, asuntos jurídicos, deporte inclusivo, accesibilidad, dependencia y mayores, formación, educación temprana, especial...”. Además, como afirma su directora, Ana María de Luis Otero, proporciona una gran oferta cultural y social. Por otra parte, este nuevo medio da mucha relevancia a la inclusión laboral, con una bolsa de empleo y completa información sobre los distintos trabajos para estos colectivos.

Áreas específicas

En el apartado de dependencia, este medio informativo cuenta con una diversificada oferta de contenidos, con propuestas de accesibilidad, ayudas y subvenciones, cuestiones legales, formación, política social, denuncias, etc. Por su parte, el área para mayores ofrece apartados como salud, burocracia, gastronomía, psicología y cultura, entre muchas otras. Finalmente, el apartado de discapacidad incluye “Bolsa de empleo”, “Discapacidades múltiples”, “Inclusión” y “Empléate a fondo”.



María Teresa Fernández Molina es la presidenta de la Comisión de Políticas Integrales para la Discapacidad del Senado, un órgano caracterizado por su pluralidad política, su representación territorial y su “alto consenso” en aspectos que afectan al colectivo.

“En este país debemos trabajar todos, no sobra nadie”

TEXTO Álvaro Martín FOTOS Guilsey Homet

Mariya Fernández ejemplifica el carácter representativo de los territorios en el Senado. Hablamos con ella de discapacidad, de política nacional y también de la local y regional, pues su contacto con el mundo de la discapacidad ha sido constante desde su entrada en política, bien como concejala o alcaldesa de la localidad ciudadrealeña de Puertollano, bien como actual senadora y presidenta de la Comisión de Políticas Integrales para la Discapacidad. Analiza aspectos

como la inclusión, el trabajo en favor de las personas, la lucha contra la pandemia y el modelo español como una propuesta de éxito que otros países imitan en lo que respecta al mundo de la discapacidad.

¿Tenía usted contacto con el mundo de la discapacidad antes de llegar al Senado?

He tenido siempre un contacto muy estrecho con el mundo social y de la discapacidad, porque comencé mi andadura de servicio público y de la política como concejala de Bienestar Social e Integración en Puertollano

y posteriormente como alcaldesa de esta localidad ciudadrealeña. Ahí fue donde tuve esa gran relación y donde posteriormente pude impulsar conjuntamente con mi corporación, con mis compañeros, políticas para la discapacidad.

¿Hay mucha diferencia entre llevar una concejalía específica a presidir una comisión sobre este asunto en el Senado?

El fin es el mismo: contribuir a mejorar la vida de las personas. Pero una cosa es la gestión y otra el poder legislativo. De las dos maneras se puede actuar en la vida de las personas: en

la gestión, priorizando los recursos, y en el poder legislativo, cambiando las normas, el contexto en el que nos movemos, las leyes, que son la base de la convivencia y también de los derechos. Es un reto importante trabajar en estas modificaciones legislativas para hacer ese marco ideal donde todas las personas vivamos en igualdad.

¿Cómo se organiza el PSOE para coordinar todo lo relacionado con la discapacidad entre los representantes de las distintas Administraciones?

Es un reto importante trabajar en las modificaciones legislativas para hacer un marco ideal donde todas las personas vivamos en igualdad

Depende de la organización que tenga el partido en cuestión. En concreto, el PSOE tiene una estructura federal y, por tanto, tenemos la federación nacional, las autonómicas, las provinciales, las locales... Y la discapacidad siempre está presente, lo está de manera transversal. Es algo que me gustaría que la gente supiera, que dentro del PSOE la ciudadanía tiene aliadas en materia de discapacidad en cada una de las áreas de influencia y de gestión política. Además de tenerlo entre nuestras prioridades, es algo que llevamos muy dentro en nuestra manera de ser, en nuestro ADN. Tratamos de defender el modelo de vida que queremos para las personas con discapacidad, que no es otro que el modelo de la igualdad, de compensar las desigualdades y de paliar en la medida de lo posible la falta de oportunidades.

Cambiando de asunto, el Senado siempre parece que va a la zaga del Congreso en importancia o en conocimiento por parte de la ciudadanía...

Es importante hacer una labor de pedagogía: el Senado es una cámara de segunda lectura. Las leyes que vienen promovidas por el Gobierno o por el

Congreso vienen al Senado para que desde aquí se haga una segunda lectura, se maticen, se mejoren y se enmienden. Por tanto, su labor es muy importante. De hecho, la última ley relacionada con la discapacidad que se aprobó en el Senado, la que denominamos Ley de Capacitación, tuvo cerca de quinientas enmiendas aquí, y se mejoró el texto con la interlocución y el consenso de los grupos políticos, pero también de las entidades que están pendientes de aprovechar ese momento en que llegan las leyes al Senado para introducir mejoras. Y todo ello además de ofrecer la posibilidad de participación territorial, que para eso el Senado es la cámara que representa a los territorios y donde se tiene un conocimiento directo de lo que hacen las comunidades autónomas para, gracias a esto, mejorar las leyes con esa visión de cercanía.

¿Cuáles son los principales proyectos en los que está inmersa la Comisión que usted preside?

Ahora estamos a la espera de una gran modificación, que es importantísima y que supone un mensaje a la ciudadanía de integración e igualdad: la del artículo 49 de la Constitución. Hay que esperar a que el Gobierno y el Congreso terminen la tramitación. Este tema va a ser muy emocionante para los representantes políticos y también para las asociaciones del mundo de la discapacidad: poder participar en una modificación de la Constitución española. Esto va a dar un mensaje de igualdad y de dignidad, eliminando ese término (*disminuidos*) que está completamente desfasado y que no se debe emplear nunca. El lenguaje es muy importante para cambiar el mundo. A mí personalmente me va a emocionar mucho poder participar en una modificación tan importante.

Centrándonos en la Comisión que coordina, ¿qué tamaño tiene, qué partidos están representados y cuál su modo de funcionamiento?

En la Comisión de Políticas Integrales para la Discapacidad del Senado somos cerca de una treintena de miembros, pertenecientes a un total de ocho grupos parlamentarios. Están los grupos

mayoritarios y grupos que representan a varios partidos. En líneas generales, la representación en el Senado es bastante plural, con partidos nacionales, nacionalistas, regionalistas... Hay mucha pluralidad.

¿Y suelen ponerse todos de acuerdo?

La verdad es que, aunque la gente no se lo crea, ya que vende más la confrontación, nuestra comisión es de alto consenso. Las leyes que se están tramitando y las iniciativas parlamentarias suelen terminar con unanimidad o con algún voto de abstención o en contra, pero mínimo. Creo que he descubierto en esta comisión que cuando los parlamentarios y los partidos políticos quieren se tiene altura de miras y se huye de la bronca y nos ponemos a trabajar por el interés general y por el bien común. En este caso, esta es una comisión en la que se debate, por supuesto, pero cuando se trata de las personas con discapacidad, del interés general, hay un consenso importante.

Esto tiene mucho que ver con la influencia, con el acompañamiento y con el diálogo que se mantiene en la actualidad con las entidades sociales del tercer sector, y de otras muchas que además están compareciendo en nuestra comisión, invitadas por nosotros, porque queremos conocer sus inquietudes y necesidades y porque nadie mejor que ellas para trasladar el día a día de las personas con discapacidad. Dentro de los intereses que

Hacer específica y profesional la labor de protección de empleo y de oferta laboral para personas con discapacidad ha abierto muchas puertas

todos tenemos, las asociaciones tienen los suyos, y su visión de la realidad es imprescindible para nosotros. Además, el Gobierno tiene muy claro que quiere esa interlocución, quiere escuchar a estas asociaciones como un instrumento para estar cerca de la gente.



Por su experiencia, ¿qué papel juega España en materia de discapacidad con respecto a otros países? ¿Tenemos que mejorar o, por el contrario, tenemos mucho que enseñar?

En el mundo para las políticas de la discapacidad España ocupa un lugar de liderazgo. Tenemos la suerte de vivir en un Estado social y de derecho, que le lleva mucha ventaja a bastantes países. De hecho, hemos podido hablar con parlamentarios de algunos países que llevan muchos años de retraso con respecto a nosotros y que nos miran como espejo de políticas de la discapacidad. Sabemos que queda mucho por hacer, retos que conquistar, pero España ocupa una posición de liderazgo, como decía, con referencias como la modificación del derecho a votar de las personas con discapacidad en la ley electoral,

Sabemos que queda mucho por hacer, bastantes retos que conquistar, pero España ocupa una posición de liderazgo en materia de discapacidad

un aspecto que otros países quieren aplicar. La apuesta que durante estos cuarenta años hemos hecho por el bienestar social, por la protección de todos, nos hace llevar ventaja con

respecto a otros países. En España tenemos una visión integral de lo que tiene que ser el acompañamiento a la vida de las personas con discapacidad, y sobre todo es importante el cambio de paradigma: ya no es un modelo asistencial, sino que es otro que quiere dar independencia y autonomía a estas personas para que con sus condiciones puedan vivir en igualdad, con derecho a trabajar, a educarse, a relacionarse, a ser padres y madres, con libertad en la toma de decisión jurídica... Este modelo que tenemos interiorizado sirve de ejemplo en otros países.

Desde su perspectiva, ¿cómo ha afectado (y afecta) la pandemia al colectivo de personas con discapacidad?

Es una situación difícil la que hemos pasado y que todavía estamos pasando, pues esto no ha terminado. Por supuesto, afecta de manera directa a los más vulnerables, en este caso a las personas con discapacidad. En algunos casos más que otros, pues los grados de protección son distintos, pero no cabe duda que es un colectivo muy afectado. Sobre todo en lo que tiene que ver con la protección, no salir a la calle, problemas de accesibilidad... Ha habido momentos y personas con muchas dificultades, que no podían acceder a los recursos asistenciales: residencias, centros asistenciales, de día, terapias ocupacionales... que han visto detenido su día a día porque se suspendieron todos los servicios. El Gobierno ha estado al quite con in-

versiones, ayudas, etc., para servicios sociales, accesibilidad, cuidados... Ha hecho un gran esfuerzo. Es cierto que en una pandemia es difícil decir que se ha dado una respuesta al 100 %, pero creo que el Gobierno y las comunidades autónomas han puesto todo encima de la mesa. Incluso en algunos sectores se ha avanzado en los planes de vacunación en relación al colectivo. Siempre se puede mejorar, pero creo sinceramente que se ha estado a la altura en una situación realmente complicada.

En lo que respecta al apartado de la inclusión laboral, ¿qué papel juegan los centros especiales de empleo y cómo se puede contribuir a su expansión?

En primer lugar, quiero decir que a la persona que se le ocurriera este sistema tanto para emplear como para servir de puente con la empresa ordinaria acertó plenamente. Hacer específica y profesional la labor de protección de empleo y de oferta laboral para personas con discapacidad ha abierto muchas puertas. En el trabajo diario, en el caso de Puertollano,

Las leyes que se están tramitando y las iniciativas parlamentarias suelen terminar con unanimidad en nuestra comisión

donde tenemos dos centros especiales de empleo y que trabajan con el Ayuntamiento y para la ciudad, es un sistema muy acertado. Es verdad que todos pensamos que lo suyo es que el acceso al empleo fuese en igualdad de condiciones para todo el mundo, pero entiendo que los CEE que ya tienen muchos modelos mixtos son una buena solución para el incremento de la empleabilidad. Además, estas personas en muchas ocasiones están perfectamente formadas tanto académica como profesionalmente, y pueden hacer muchísimas tareas. Estos centros constituyen una gran manera

de decirle al mundo: “Las personas con discapacidad pueden trabajar y saben hacerlo”. Lo veo como un modelo intermedio entre aquello a lo que debemos llegar y la realidad anterior caracterizada por la invisibilidad.

Estamos a la espera de una gran modificación, importantísima y que supone un mensaje a la ciudadanía de integración e igualdad: la del artículo 49 de la Constitución

Ahora se puede y se debe trabajar, el hecho de que estas personas trabajen mejora el modelo productivo. Aquí debemos trabajar todos, tenemos que levantar el país entre todos. No sobra nadie.

Reconózcalo, ¿las instalaciones del Senado son totalmente accesibles?

Creo que en su totalidad no. Hay muchas zonas totalmente accesibles, aunque otras no tanto. Por ejemplo, la tribuna de oradores es accesible

para llegar hasta allí, pero luego tiene mucha altura, por lo tanto, alguien en silla de ruedas llegaría, porque no hay escalones, pero no se le vería. La accesibilidad para dar respuesta a todo tipo de discapacidad es tan compleja que considero que una labor muy difícil, pero en el caso del Senado sí puedo decir que es bastante accesible. También es cierto que hay aspectos que son imposibles, pero ahí está ese espíritu de búsqueda de alternativas que contribuye a mejorar la situación. Poco a poco hay que ir haciendo nuevas conquistas. En el caso del Senado lo que sí es totalmente accesible es lo que respecta a la comunicación, como lengua de signos, subtitulación, etc. Cada día se modifica algo porque permanentemente alguien señala una posible falta de accesibilidad y se acometen proyectos e inversiones para lograrlo. Es un proceso de mejora permanente, tanto desde los grupos políticos como desde el propio Senado. Estamos en pleno proceso.

¿Llegará el día en que una comisión como esta no será necesaria porque se haya avanzado tanto en inclusión e igualdad con todas las personas con capacidades diferentes?

Hay que creer que sí, porque para eso trabajamos. Si no pensara que no lo vamos a conseguir, no lo haría. Tenemos que tener el ánimo de conseguirlo para poder seguir tomando decisiones transformadoras. Hay cosas de este siglo que eran impensables en el anterior. Por tanto, tenemos que trabajar con la ilusión y la expectativa de que la sociedad va a avanzar tanto que esto va a ser un mundo ideal. Ese es el reto, y para llegar hay que ir paso a paso, haciendo camino al andar. En este aspecto es necesario tener una voluntad real. Relacionado con esta necesidad, el Gobierno no es que sea receptivo a las políticas integrales de discapacidad, sino que es impulsor, y eso se nota mucho. Cuando el Ejecutivo impulsa las políticas, el debate resulta mucho más fácil. Además, como decía, en materia de discapacidad hay bastante consenso, hay ganas de transformar la sociedad. Luego hay matices por los idearios políticos, de cada grupo, pero en general puedo decir que hay ganas de mejorar la vida de las personas con discapacidad. Cuando tenemos en nuestras manos generar mejores condiciones para las personas hay que ponerse de acuerdo, porque resulta fundamental. **SB**



María Teresa Fernández Molina

Nacida en Puertollano (Ciudad Real) hace 44 años, es diplomada en Magisterio y funcionaria del cuerpo de maestros de Castilla-La Mancha. Militante del PSOE desde muy joven, formó parte del gobierno del Ayuntamiento de Puertollano desde 2007 en distintas concejalías, la primera, Bienestar Social e Integración. En 2013 se convirtió en la primera mujer en ocupar la Alcaldía de Puertollano. Además, entre 2015 y 2019 presidió la Federación de Municipios y Provincias de Castilla-La Mancha.

Tras doce años de intenso trabajo en la vida municipal, fue nombrada por las Cortes de Castilla-La Mancha senadora de designación autonómica. Una vez en el Senado, ha sido vocal en distintas comisiones y actualmente es la presidenta de la Comisión de Políticas Integrales para la Discapacidad.

El arte, como el deporte, no entiende de capacidades, sino de talento y de esfuerzo, de tener una mirada distinta y de saber plasmarla, ya se trate de un lienzo, un bloque de mármol, una partitura o un guion. Manel Ortega es un ejemplo de todo esto y, además, de que el tesón —y la ayuda de tu entorno— te hacen prácticamente imparable y, sobre todo, único. Será una de los artistas que participarán de La Gala más IN.

Una vida a ritmo de rock

TEXTO **Á. M.** | FOTOS **M. O.**





Manel Ortega es un artista polifacético al que su discapacidad no impide seguir disfrutando y creando.

Cantante, guitarrista, pintor, escultor, guionista, director de cine, productor musical, diseñador industrial, motero, gerente de una armería... Pocas cosas se le resisten a Manel Ortega, un artista que desde 1964 no para de crear. Una enfermedad, en 2016, trató de frenarlo llevándose sus dos piernas y los dedos de las manos. Imposible. Ahora mismo está, entre otras muchas cosas, dirigiendo, grabando y montando su primer largometraje, *Horror Bin*, del que también, cómo no, es el guionista.

Siempre ha estado relacionado con el diseño y el arte. Tras sus estudios escolares ingresó en la Escuela Industrial de Sabadell, en la rama de Delineación, y poco después en la Escuela de Arte de

A finales de los 80 colaboró en el diseño de la medalla de los Juegos Olímpicos de Barcelona 92

esa ciudad (TEAS). Comenzó a trabajar en empresas relacionadas, como Art Foc o Cerámica Jané. Además, continuó formándose en los mundos de la pintura, la escultura y la guitarra.

Con tanta creatividad —y talento— ha de dividirse entre las distintas disciplinas artísticas. “Creo que, si tengo que elegir mi favorita, la cosa iría a la par entre la pintura y la música. La escultura y el cine quedan un

pelín en segundo lugar, pero por muy poco, ya que la verdad es que disfruto muchísimo realizando cualquiera de estas cuatro actividades artísticas”. Precisamente la música es una de sus grandes pasiones, a todos los niveles. Por una parte, como guitarrista y cantante: “Empecé muy muy joven en la escuela tocando canciones de los Beatles en la guitarra. Mucho después, con amigos, a los 15 años nos adentramos en el mundo del *rock* “n” *roll*. Posteriormente me decidí por retroceder aún más y me empezó a interesar el *country*, y después hacia las raíces de este, el *western swing*, que es mi favorito. Más tarde me interesó el *blues*, el *rhythm and blues* y los clásicos norteamericanos de los 50, 60 y 70”, detalla Manel. Incluso fue incluido en el libro *80 artistas de los 80*. Todo un viaje musical que le lleva a unos de sus grandes referentes: Estados Unidos.

Producción musical

Formó parte de la oleada de grupos que agitaron la escena musical de los 80, en bandas como Piernas Locas, The Beat o The Roadrunners. “La verdad es que fue una época muy divertida de mi vida... Todo era aceptado, letras contundentes y abrasivas, bandas de barrio muy acicaladas, vestimenta para todos los gustos... Quizás tal vez por eso, porque no había tanta censura ni tantas restricciones, había mucha más creatividad musical, llegan-



Foto: Tonificant

Una de sus grandes pasiones es la música: toca, canta y edita trabajos de otros artistas.

do así a mucho más público de todo tipo y llenando mucho más esas brechas entre diversos gustos musicales”, rememora. Luego continuó en solitario y ya cuenta con siete discos en su haber; el último, “Pisco Sour”, ha visto la luz este mismo año. Pero esto no es todo pues, además de músico, también ha editado muchísimos trabajos para otros artistas en su propio estudio de grabación.

Afición pictórica

La pintura es otra de las grandes pasiones de Manel, con cuadros rotundos y bellos. Se considera impresionista dentro del realismo y cuenta entre sus ídolos a Velázquez, Fortuny —su cuadro *La vicaria* es su favorito—, Ramón Casas, John Singer. En los que la figura humana y temáti-



El Oeste americano es una temática que le apasiona y que plasma en muchas de sus obras.

cas como el Lejano Oeste están muy presentes, lo que refrenda su pasión por Estados Unidos. “A nivel americano, amo la pintura y la escultura de Frederic Remington, del cual he hecho algún homenaje a alguno de sus cuadros”. No en vano, vivió un par de años en Texas —donde aprendió a tocar la *pedal steel guitar*—. Además, continuó con sus estudios de pintura y realizó multitud de exposiciones. Su

Ha formado parte de varias bandas, ha publicado siete discos en solitario y grabado a muchos artistas

temática y su factura gustaban mucho al público de una región que siempre ha llevado en su imaginario. “Desde muy pequeño me sentí atraído por la cultura india. Cuando mis amiguitos y yo jugábamos a indios y vaqueros con 7 u 8 años, yo quería siempre ser siempre uno de los indios, así que cuanto tuve oportunidad ya de mayor, fui a mezclarme entre ellos, en su tierra, a aprender de sus costumbres, su cultura, y ver si realmente todo cuanto había leído era cierto. He de decir que sí, que, relacionándome con ellos, en reservas apaches como la de San Carlos en Arizona, escuchando a sus mayores, experimentando su hospitalidad y honestidad, y sobre todo ese colosal respeto por la fauna y la naturaleza que poseen..., no me queda la menor duda”.

Tras regresar de Estados Unidos, tuvo la suerte de exponer su obra por diversas galerías de Cataluña, Andorra, Francia e Italia, lo que le sirvió para dar a conocer su obra en el circuito artístico de la zona.

Diseño artístico e industrial

El currículum de Manel empujé al de cualquiera. A finales de los 80, como artista plástico, colaboró con los escultores Xavi Corberó y Salvador Mañosa en el diseño de la medalla para los Juegos Olímpicos de Barcelona 92. Además, paralelamente a su carrera musical, desde 2003 montó un

completo estudio de grabación en su casa, donde trabajó durante años para muchos artistas.

Años más tarde haría su incursión en el mundo del diseño industrial, con distintas creaciones que todavía guarda en su estudio, en especial *software* para máquinas recreativas y otros proyectos. Incluso en 2013 fue gerente de una armería. No hay nada con lo que no se atreva Manel... pese a las dificultades sobrevenidas.

Un parón en su carrera

En 2016, una infección por *Streptococcus pyogenes* le afecta gravemente. Esta es una bacteria muy agresiva que provoca graves consecuencias, incluso puede empeorar al sufrir mutaciones. De hecho, esta afección tiene un índice de mortalidad muy elevado, casi absoluto. Manel logró salvar la vida, pero los médicos se vieron obligados a apuntarle las dos piernas y los dedos de las manos. Una experiencia límite. “Fue muy duro, cierto, pero intento, ya como costumbre, levantarme con una idea: trabajar, dejar cosas hechas y sobre todo seguir aprendiendo día a día... Cuando te cortan las dos piernas y todos los dedos de las manos... y además te encuentras en la sexta planta de un hospital puedes escoger entre dos opciones: bajar por la ventana o bajar por la escalera con una prótesis en cada pierna. Yo tengo dos hijos y elegí la segunda opción”, confiesa.

Por supuesto, el apoyo de los suyos es fundamental. Estos entienden y están al lado de este artista sin límites.

Discografía en solitario


Además de su pertenencia a varias bandas, Manel —Manny— tiene una amplia discografía en solitario, con los siguientes álbumes:

Merrie Melodies (2002)
Texas Rock “n” Roll Route (2005)
Love Songs on my Steelguitar (2007)
Swing, Boogie & Rock “n” Roll (2018)
John Fogerty Tribute (2018)
Eagles Songs (2019)
Pisco Sour (2021)



“La familia lo lleva muy bien... Me dejan hacer lo que quiera y me ayudan en todo. No solo ellos, sino todos mis amigos, en los que tengo siempre el mayor de los apoyos. Mi hija Berta ha salido a mí, siente y vive al 100 % todo lo que yo hago... y también quiere hacerlo ella”. También contribuye, por supuesto, la progresiva inclusión que practica la sociedad con respecto a las personas con discapacidad. “Gracias a la integración laboral de muchas personas con discapacidad, la gente hace tiempo que lo acepta y lo siente de otra manera... Y además de una forma mucho más afectuosa y válida”, reconoce.

Incursión en el cine

Horror Bin supone su irrupción en el mundo del largometraje, y lo ha hecho de una manera global. Hace un par de años terminaba el guion y en este se ha lanzado a grabar, dirigir, montar... porque lo hace todo. “Escribir el guion de un largometraje de humor, construir todos los artículos que en él aparecen —explosivos, artilugios...—, calcular toda la escenografía, rodar toda la película y, por si eso no fuese suficiente, montar todas las escenas en posproducción y hacer todos los efectos especiales... y hacer todo esto en una silla de ruedas... te puedo asegurar que tiene mucha tela. Me sería mucho más fácil si delegara trabajo, pero es que me encanta hacerlo yo... Ese es el problema”. O más bien la virtud de Manel Ortega: sabe hacer bien muchas cosas y tanto su creatividad como su empeño no tienen límites... como esas praderas del Oeste que tanto le emocionan. 





El Liceu de Barcelona es mucho más que un templo de la cultura catalana, española y europea, es todo un símbolo social y cultural. Y ahora a su distinguida hoja de servicios se suma una nueva acción inclusiva: la contratación de Christian López, gracias al programa de inserción laboral de Grupo SIFU.

Acordes de empleabilidad

TEXTO **A. G.** | FOTOS **David Campos**

El programa “Empleo con apoyo” es una iniciativa especializada de Grupo SIFU que consiste en ofrecer la posibilidad a personas con discapacidad de difícil inserción de formarse laboralmente y trabajar en las oficinas del Grupo para integrarse luego en la empresa ordinaria o en servicios del propio Centro Especial de Empleo. Este programa se desarrolla en diversas delegaciones, entre ellas la de Barcelona. En ella se ha estado formando Christian López, joven trabajador con síndrome de Down que ha recibido una completa capacitación con el objetivo último de recalar en una empresa ajena al Centro Especial de Empleo, una convencional.

Poco después comenzaba a trabajar en su empresa de destino bajo el para-

Christian recibió una diversificada formación teórica y práctica en Grupo SIFU antes de incorporarse al Gran Teatre del Liceu

guas de Grupo SIFU y ahora esta lo ha contratado. Puestos a elegir un centro de trabajo, que sea todo un referente nacional e internacional. Christian López es un empleado más del Liceu de Barcelona. Y la cosa marcha bien. “Desde el inicio, Christian ha seguido un proceso de formación e integración progresivo y con un acompañamiento

gradual del departamento de Unidades de Apoyo. De manera que se ha conseguido una integración rápida y efectiva. Se ha adaptado rápidamente al puesto de trabajo, mostrándose có-

El equipo del CEE de Grupo SIFU al principio acompaña al trabajador en la empresa hasta que se integra plenamente

modo y seguro en la realización de sus funciones”, explica Alisson Gallardo Ibarra, supervisora de Servicios Auxiliares en Grupo SIFU.

Las labores que desarrolla Christian son diversas: distribuir el correo interno entre departamentos varias veces en cada jornada; repartir el correo externo, mensajería y paquetería recibida durante la jornada en el teatro; ordenar y clasificar el material de oficina del departamento de compras y logística; distribuir el material administrativo a los departamentos correspondientes; destrucción de documentación; tareas administrativas puntuales en diferentes departamentos, preparación y encuadernación de dosieres, etc., así como acompañamiento de visitas.

Capacitación

El equipo implicado de Grupo SIFU se centra en dos vías. Por un lado, capacitando a los trabajadores y aportándoles experiencia profesional. Por otro, formando a las empresas receptoras, en este caso el Gran Teatre del Liceu.

“La formación previa corrió a cargo de Esther y Marc, técnicos de Grupo SIFU, que nos ayudaron a ordenar las tareas y a preparar todo el material necesario para facilitar el trabajo. También estuvieron aquí durante las primeras semanas acompañando a Christian en sus tareas”, explica Jordi Tarragó, director de Recursos Humanos del Gran Teatre del Liceu.

Es definitiva, se trata de que se produzca una transición efectiva entre Grupo SIFU y la empresa receptora, con acompañamiento total. Eso es muy importante, sobre todo si se producen modificaciones en sus funciones. “Ante cualquier duda o nueva tarea para Christian, se consulta previamente con Grupo SIFU para que nos aconsejen acerca de la idoneidad o no de dicha tarea y de cómo organizarla”, afirma el responsable de Recursos Humanos de esta compañía.

Obviamente, ese acompañamiento facilita la integración. En este caso hay buenas sensaciones. “Hay que destacar que Christian está integrado completamente en la empresa, tanto a nivel



Formar para el empleo

El programa “Empleo con apoyo” de Grupo SIFU, centrado en personas de difícil inserción laboral, apuesta por una formación efectiva, real, que facilita la empleabilidad de este colectivo. Formación y empleo para aprender. Entre las tareas que los participantes desarrollan, se encuentran labores auxiliares administrativas, como escanear o archivar documentación tanto de manera digital como en papel, recepción de visitas, atención telefónica, envío y reparto de correo, etc., y otras de

gestión de stock de almacén y de control y entrega de uniformes y EPI. Pero cada persona tiene unas necesidades propias. No solo las forman en tareas administrativas, sino también en atención al cliente, atención telefónica, idiomas, habilidades..., es decir, aquellas que les puedan abrir las puertas al mercado laboral. En el caso de Christian, estas han sido más que eficaces.

laboral como interpersonal con el resto de plantilla”, explica Alisson Gallardo. En esta línea se muestra Jordi Tarragó: “La integración en el equipo ha sido muy buena. Por sus tareas diarias,

Los técnicos de Grupo SIFU asesoran a la compañía sobre todas las necesidades que requiere el trabajador

Christian se relaciona con todos los departamentos, conoce a la mayor parte de las personas del Liceu y su integración ha sido fácil, rápida y exitosa. El

proceso de integración de Christian está resultando muy satisfactorio. La adaptación a sus funciones está siendo rápida y muy efectiva, incorporando paulatinamente tareas de mayor valor añadido para la institución”.

De todas maneras, no se trata solo de que la formación y la integración hayan sido satisfactorias, sino que, además, el desempeño de su trabajo y su actitud cumplan con las expectativas y con las necesidades de la empresa. En este caso, a tenor de los resultados, no hay problema. “En las visitas de supervisión, siempre ha habido un *feedback* positivo por parte de la empresa, ya que se muestran contentos con las funciones que desempeña el trabajador y así lo han verbalizado”. **SG**



Arriba, Christian López junto a Jordi Tarragó, director de Recursos Humanos del Gran Teatre del Liceu. Debajo a la izquierda, el trabajador repartiendo el correo. A la derecha, Christian realizando labores administrativas.

Un Liceu para todos

por Jordi Tarragó, director de Recursos Humanos del Gran Teatre del Liceu.

Desde hace más de 15 años, el Liceu trabaja para que el teatro sea lo más accesible posible y las personas con algún tipo de diversidad funcional puedan vivir la experiencia de venir a la ópera. Destacan tres áreas:

1 Accesibilidad. Incluye servicio de audiodescripción; bucle magnético, para que las personas con prótesis auditivas (audífonos o implantes cocleares) puedan escuchar la música con mayor calidad y mejorar la recepción del sonido sin interferencias externas ni reverberaciones; subtítulos; Lectura Fácil para permitir la comprensión y eficacia de los materiales escritos, adaptándolos en contenidos, lenguaje y forma a las directrices internacionales; y funciones amigas: teniendo en cuenta las necesidades de las personas con TEA, sesiones amigas en la programación de El Petit Liceu.

2 Ayuda económica. Ofrece una política de precios accesibles para personas con discapacidad, desempleadas, etc. Además, participa en Apropa Cultura: facilita el acceso al mundo de la ópera y la música clásica a personas en riesgo de exclusión social. Más de 3.000 entradas por temporada se ponen a disposición de usuarios de entidades sociales, a 3 € la entrada, en platea y anfiteatro. Una ayuda importante.

3 Opera comunitaria. Para posibilitar, desarrollar y sensibilizar a nuevos públicos, y ampliar realidades, potenciar la diversificación, aportar credibilidad y reconocimiento a la creación artística de carácter comunitario.

Exotecnología al servicio del movimiento

Puede parecer ciencia ficción, pero nada más lejos de la realidad. Compañías y centros de investigación, algunos de España, han presentado exoesqueletos, estructuras robóticas externas que contribuyen a que personas con movilidad reducida, tanto con discapacidad física o psíquica, puedan hacer determinados movimientos. Es la libertad que aporta la tecnología.

TEXTO Á. M.



Investigación

En 2017, una persona tetrapléjica tras sufrir un accidente laboral consiguió mover las cuatro extremidades. Supuso todo un hito experimental, desarrollado por el centro francés de investigaciones biomédicas Clinatéc y la Universidad de Grenoble. La clave es que el control del exoesqueleto lo efectuó el paciente con la mente. Para ellos, se le realizaron dos implantes (con 64 electrodos cada uno) en la superficie del cerebro que controla el movimiento. Así, si él pensaba en caminar, el exoesqueleto ejecutaba todos los movimientos para hacerlo. Era un comienzo alentador, aunque mejorable (el dispositivo pesaba cerca de 65 kilos).

El avance es patente. En España, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) puso en marcha en 2019 un nuevo laboratorio en el que investigar en el tratamiento de enfermedades neurológicas con asistencia de robots: Marsi Care. Según el CSIC, este servirá de centro de operaciones para científicos, pediatras, psicólogos, fisioterapeutas e ingenieros informáticos.

Y no es único caso. Brain-Machine Interface System Lab, grupo de investigación de la Universidad Miguel Hernández (UMH) de Elche, lidera en la actualidad una red investigadora internacional que ya ha desarrollado varios exoesqueletos para personas con recursos limitados de Latinoamérica. La solidaridad que nunca falte.

Empresas implicadas

El mencionado Marsi Care se basa en los modelos patentados por la compañía Marsi Bionics, una de las más conocidas

Cuando pensamos en exoesqueletos, en esqueletos robóticos, es inevitable imaginar películas futuristas, pero nada más propio de la actualidad. La tecnología es mucho más que una pantalla, y tiene bastante que decir en la adaptación, la movilidad y, en definitiva, la ruptura de barreras.

Un exoesqueleto es, en líneas generales, una estructura robótica externa al cuerpo que imita al propio esqueleto humano, y que puede ayudar a ejecutar las acciones que le resultan im-

posibles por su desproporción (mover cargas muy pesadas) o por algún tipo de discapacidad (física o psíquica). Entre sus principales características están su ligereza, para que la persona pueda adaptarse bien a ellos, y su facilidad de control. Este, según el modelo, se puede llevar a cabo mediante un mando a distancia (por ejemplo, en los industriales) o con sensores conectados, es decir, con el uso de la mente. Estos son los más avanzados y abren un universo de posibilidades para las personas con discapacidad.

Tipos de exoesqueletos

En función de su utilidad, los exoesqueletos pueden dividirse en cuatro tipos:

● **De rehabilitación.** Si hablamos del segmento médico, lo hacemos de exoesqueletos destinados a ayudar en los procesos de rehabilitación, especialmente cuando se trata de lesiones severas, como accidentes o daños cerebrales provocados, por ejemplo, por un ictus. Su complejidad varía, pues pueden ser globales o centrados en una articulación ((como, una rodilla).

● **Infantiles.** Su objetivo es aportar movilidad a los niños, pero a la vez tienen que ser ligeros y ágiles, acordes con las capacidades limitadas de estos. La investigación avanza en el campo clínico y de rehabilitación y son numerosos los proyectos en marcha en este campo.



02

en España. Un sorprendente ejemplo de su labor de innovación es su ATLAS 2030. Está diseñado para la terapia física de niños con afectación neurológica, como la parálisis cerebral o la lesión medular, y enfermedades neuromusculares como la atrofia muscular espinal y miopatías. Según la compañía, este exoesqueleto “aporta movilidad en todas las direcciones espaciales e impacta significativamente en la motivación del niño”. Las dimensiones son fácilmente ajustables al crecimiento entre los 4 y los 10 años (literalmente, el exoesqueleto “crece” con el pequeño). Aunque parezca muy aparatoso, se coloca en solo cinco minutos y pesa unos 14 kilos, aspectos que garantizan la adaptación y movilidad del usuario.

Otra propuesta de esta compañía se centra en la rehabilitación de lesiones:




03

01 Exoesqueleto ATLAS 2030, de Marsi Bionics. 02 Prueba de un exoesqueleto infantil. 03 MAK Active Knee, de Marsi Bionics. 04 Indego Personal Exqueleton.

● **Laborales.** Hay muchos sectores industriales que ya los utilizan, pues son armazones robóticos que ayudan al trabajador a realizar sus tareas, por ejemplo, en una cadena de montaje. Permiten levantar pesos, realizar operaciones de ensamblaje, transportar piezas, etc.

● **Militares.** Aunque en muchos casos todavía son prototipos, ya se han presentado algunos específicos en Estados Unidos, e incluso España ya baraja utilizarlos dentro de unos años. Su objetivo es ayudar al soldado especialmente para cargar su equipo, que en ocasiones resulta tan pesado que limita sus movimientos.

MAK Active Knee, específica para rodillas. Precisamente, la *startup* guipuzcoana Gogo Mobility Vasco, ha conseguido la certificación médica de dos de sus exoesqueletos destinados a la rehabilitación. Uno de ellos, denominado Belk, está diseñado también para la rodilla, que sirve para ayudar a las personas con movilidad reducida por un largo periodo de tiempo. Por otra parte, Hank es un exoesqueleto más complejo, que incluye toda la articulación inferior (cadera, rodilla y tobillo), perfecto para personas con movilidad reducida por posoperatorios, lesiones deportivas...

Fuera de nuestras fronteras los ejemplos son numerosos y, afortunadamente, en constante evolución. Una muestra es la estadounidense Indego, que cuenta en su catálogo con Indego Personal Exqueleton, de tan solo 13 kilos y que ayuda a la movilidad de las articulaciones inferiores. Está destinado a los usuarios con lesión medular, enfermedades degenerativas y para veteranos de guerra, según reza en su catálogo, y supone para muchas personas la solución que les ha devuelto la capacidad de caminar. 



04

La mensajería más responsable... y eficaz

Grupo SIFU forma parte ya de la red de entidades sociales que conforman una compañía de reparto inclusiva, comprometida y sostenible. La mejor cara de un sector en expansión.

Si hay un sector que ha crecido durante estos irregulares meses ha sido el de la mensajería, el reparto de paquetes, en paralelo al crecimiento exponencial que vive el comercio electrónico. Sea por cuestiones sanitarias o por un cambio de paradigma en el consumo, el hecho es que este crecimiento no tiene sentido si no va de la mano de la responsabilidad y de la inclusión. Eso hace Koiki, y Grupo SIFU quiere aportar su grano de arena. Por esta razón, el pasado mes de septiembre ambas entidades firmaban un acuerdo para el reparto denominado “de última milla”, es decir, la parte de entrega al cliente.

Koiki es, como explican sus responsables, una empresa que provee de servicios de transporte sostenible y a la medida del cliente, de referencia por su alto compromiso social. Trabaja con

diferentes entidades del tercer sector y Centros Especiales de Empleo para cumplir con su misión de brindar nuevas oportunidades laborales a personas con discapacidad o en riesgo de ex-

El acuerdo entre ambas entidades tiene alcance nacional y se ha iniciado en la provincia de Castellón

clusión. Por tanto, la alianza con Grupo SIFU tiene todo el sentido del mundo.

El mencionado acuerdo tiene un alcance nacional. Se ha iniciado en la provincia de Castellón y prevé hacerse extensible al resto del territorio donde Grupo SIFU cuenta con una delega-

ción, es decir, gran parte del territorio español. En lo que respecta al volumen de trabajo, inicialmente se están repartiendo una media de 40 paquetes al día, pero se quiere doblar el número por repartidor y jornada. La idea de expansión es clara: Koiki ya reparte de manera consciente en 20 provincias en España, pero el objetivo en dos años, gracias al impulso del acuerdo con Grupo SIFU y a otras entidades sociales, es generar empleo y repartir sin emisiones en las 150 ciudades de más de 50.000 habitantes de todo el territorio nacional.

Reparto sostenible

Además, ambas entidades contribuirán a la sostenibilidad, ya que este reparto de última milla, que se basa en pequeños centros de distribución ubicados a menos de una milla (1,6 km) del cliente, es una forma de reparto



Importancia empresarial


Además de CEE como Grupo SIFU, Koiki está despertando el interés de grandes entidades empresariales. Para empezar, Fundación Repsol, a través de su sociedad para la inversión de impacto, Repsol Impacto Social, ha aumentado su participación en la compañía del 25 % al 35 % del capital total. Repsol pretende afianzar su presencia en proyectos que fomentan la movilidad sostenible y la inclusión de colectivos vulnerables. Además, la empresa de mensajería Seur ha firmado recientemente un acuerdo con Koiki para hacerse con el 7 % de su capital. La sostenibilidad y la inclusión cada vez pesan más en las empresas, en gran parte por la demanda de la sociedad.



sostenible, inclusiva y comprometida con el medio ambiente que contribuye a reducir el tráfico local. Los repartidores van caminando o en transporte con motor eléctrico –coches, motos–



Koiki trabaja en la actualidad con diversas entidades sociales y CEE para proporcionar empleo al colectivo

reduciendo de esta manera el ruido ambiental, la contaminación y eliminando el CO₂. Tanto los clientes como los destinatarios cuentan con un contador que les permite calcular las emisiones en CO₂ que ahorran al contratar este tipo de servicio. 



Estudio Cerámico es una longeva compañía castellonense, con más de 30 años de experiencia en la elaboración y distribución de pavimentos, revestimientos, decoraciones y piezas especiales. Igual de especial es su política de responsabilidad social corporativa, que apuesta por dos grandes ejes: la sostenibilidad, con una gran apuesta por el ahorro energético y procesos no contaminantes, y la inclusión laboral, con la contratación de personas con distintas capacidades.



Sostenibilidad e inclusión con los mejores acabados

TEXTO A. G.

Hablar de Castellón es hacerlo de cerámica, pues en esta provincia se ubican algunas de las empresas con mayor renombre nacional e internacional de este importante sector industrial.

Estudio Cerámico es una de ellas, con décadas de experiencia y reconocimiento... y no solo por las bellas piezas que salen de su factoría. Esta compañía se caracteriza por su diversificado catálogo de productos y acabados, que comercializa en numerosos mercados internacionales.

Casi medio centenar de personas colaboradoras de Grupo SIFU desarrollan su trabajo en la sede que esta firma tiene en la localidad de San Juan de Moró. Sus puestos y tareas son múltiples, pero todos ellos se caracterizan por su implicación, su formación y su apuesta por una compañía que reconoce su valor y su esfuerzo.

Dos facetas responsables

Estudio Cerámico, en primer lugar, apuesta por la sostenibilidad. Su producción cumple con todos los estándares sostenibles, y esto supone luchar contra la contaminación, apostar por el reciclaje y por la durabilidad de los materiales, construir un circuito de producción local para evitar transportes innecesarios, etc.

A finales del pasado año se sumaba a la transición energética mediante una instalación fotovoltaica desarrollada por Grupo Quantum. Esta, de 591,3 kWp, permitirá a la compañía ahorrar más de 1 millón de euros en electricidad en los próximos 25 años. El proyecto consiste en que la compañía generará su propia energía eléctrica gracias a la instalación de un total de 1.314 placas solares fotovoltaicas en la cubierta de su sede castellanense de San Juan de Moró.

El efecto positivo de la instalación no solo tiene un impacto en el coste de la factura eléctrica para Estudio Cerámico, sino que le permitirá reducir su impacto en el medioambiente, con una sensible reducción de los indicadores asociados a la huella de carbono de su actividad. En concreto, en el próximo cuarto de siglo dejará de emitir 7.219 toneladas de CO₂,

un efecto similar a llevar a cabo la plantación de 427.749 m² de masa forestal en esos 25 años.

La otra gran apuesta de responsabilidad empresarial de Estudio Cerámico es la inclusión laboral, que ha cristalizado en una colaboración amplia y duradera con Grupo SIFU, que se inició en 2009. “Apostamos por este tipo de contrataciones como muestra del compromiso social que tenemos con ciertos colectivos de nuestra sociedad que, por desgracia, tienen un difícil acceso al mundo laboral”, asegura José Miguel Monraval, director de Recursos Humanos de Estudio Cerámico.

Una fuerte apuesta

El personal de Grupo SIFU, actualmente en total 43 trabajadores, está distribuido en distintos departamentos, con dispares funciones, turnos y tipos de contrato. Así, el grueso de colaboradores se halla encuadrado en el área de encajado de piezas cerámicas, donde trabajan 33 de ellos a jornada completa. El resto se distribuyen en la gestión de residuos, control de acceso, limpieza con barredora y fregadora y, finalmente, limpieza de oficinas, salas, vestuarios, etc.

Ante estas cifras, es necesaria una gran coordinación no solo de Estudio Cerámico: “Nos ha ayudado enormemente el personal responsable de

A finales del pasado año, Estudio Cerámico se sumaba a la transición energética mediante una instalación fotovoltaica desarrollada por Grupo Quantum

Grupo SIFU en Castellón. Este supone entender y captar lo que nuestra empresa necesitaba y lo que su organización podía ofrecernos”, reconoce este directivo.

Lo positivo es que los máximos responsables de Estudio Cerámico no pueden estar más satisfechos con la colaboración que su compañía mantiene con Grupo SIFU, tanto por el



resultado de los distintos trabajos desarrollados como por el encaje en la plantilla global. “La integración ha sido total. Estos trabajadores son uno más de la compañía, sin ningún tipo de distinción”, afirma.


Importante formación

En función de los puestos que desempeñan, los colaboradores de Grupo SIFU reciben un tipo u otro de formación. Por una parte está la propia de los servicios ofrecidos por el Grupo, como limpieza manual y con maquinaria, control de accesos, etc., y de la que se encarga este. De este modo, el cliente, en este caso Estudio Cerámico, recibe trabajadores listos para desempeñar sus funciones con una adaptación casi inmediata. Por otra parte, se hallan los trabajadores que realizan tareas específicas de la fábrica, como el encajado de piezas cerámicas o la gestión de residuos. Estudio Cerámico se ha encargado de formarlos y lo ha hecho de manera eficaz. “Inicialmente formamos a cinco operarios de Grupo SIFU y han sido estos mismos empleados quienes están

actuando como ‘formadores’ del resto de personal del Grupo que se van incorporando”.

Los resultados están siendo muy satisfactorios para ambas partes. “A fecha de hoy, y una vez finalizado el periodo de formación, nuestra satisfacción es total”, asegura José Miguel Monraval. Estos buenos resultados refrendan su apuesta por la contratación de personas con distintas capacidades y suponen unas buenas perspectivas. “Confiamos en poder

La compañía ha formado a cinco trabajadores de Grupo SIFU, que a su vez se han convertido en formadores del resto de incorporaciones

ampliar la colaboración que estamos llevando a cabo dado el alto estándar de calidad del trabajo que están realizando”. Son las consecuencias del trabajo bien hecho. 



01

En nuestra compañía

hacemos uso de materias primas locales para la fabricación del producto cerámico, reduciendo todo lo posible la contaminación atmosférica provocada por su transporte desde áreas alejadas de nuestra factoría.

02

Estudio Cerámico se ha sumado

a la transición energética mediante la instalación de una planta de autoconsumo fotovoltaico con más de un millar de placas ubicadas en la cubierta de nuestra sede.

8 CARACTERÍSTICAS SOSTENIBLES,

según José Miguel Monraval,
Manager of Human Resources Department.



Cifras Estudio Cerámico-Grupo SIFU

Inicio de la colaboración: 2009



* De ellos, un total de 18 son trabajadores con discapacidad considerada de difícil inserción.

03

Debido al propio proceso productivo, nuestros productos tienen un alto porcentaje de material reciclado, aspecto que contribuye a la sostenibilidad del proceso.

04

No vertimos residuos líquidos en aguas continentales ni en ningún elemento del DPH (dominio público hidráulico), sino que empleamos un circuito cerrado en el que el agua empleada se depura y reaprovecha o bien se retorna al proveedor, por lo que tiene una baja huella hídrica.

05

No emiten ninguna clase de compuesto orgánico volátil (COV) durante su vida útil, lo que le concede la máxima clasificación de acuerdo al estándar internacional ISO 16000.

06

Debido a su superficie esmaltada libre de porosidad, todos nuestros productos son de fácil limpieza.

07

Están libres de sustancias tóxicas como amianto o plomo. Su uso es 100 % seguro para la salud.

08

Debido a su alta estabilidad térmica (superior a 1.000°C), todos son ignífugos y tienen la más alta clasificación en resistencia frente al fuego.

Sostenibilidad y calidad del agua

En Grupo SIFU promovemos la preservación y el cuidado de los entornos marinos con embarcaciones para la recuperación del medio acuático.



La contaminación de mares y océanos es un problema real que precisa de una actuación rápida que garantice la protección de los animales y los ecosistemas marinos.

Gracias a sus embarcaciones inteligentes, Grupo SIFU colabora con la limpieza y cuidado de mares y océanos para poder seguir disfrutando de dichos entornos de forma sostenible. En línea con nuestro compromiso medioambiental, con este servicio queremos proteger el planeta y promover la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 6: Agua limpia y saneamiento; ODS 13: Acción por el clima; ODS 14: Vida submarina) establecidos por las Naciones Unidas a escala mundial para el cumplimiento de la Agenda 2030.

Conscientes de la mencionada importancia de mantener y proteger el medio marino y sus ecosistemas, ofrecemos diversos servicios enfocados a su cuidado integral:

- Limpieza de la superficie del agua portuaria mediante la recogida de residuos y sólidos flotantes e hidrocarburos.
- Servicios auxiliares de identificación de matrículas de barcos.
- Acciones medioambientales en colaboración con escuelas como contención de algas invasoras, huertos marinos, seguimiento de especies autóctonas, etc.
- Fondeos y batimetrías (dron con sonar).



Miguel Sender

DIRECTOR NACIONAL DE SERVICIOS
MEDIOAMBIENTALES DE GRUPO SIFU

Nuestras metas



EDUCACIÓN MEDIOAMBIENTAL

Elaborar proyectos medioambientales que promuevan la sostenibilidad en el mar.



TECNOLOGÍA CERCANA

Aprovechar los avances tecnológicos para mantener y conservar nuestras aguas.



COMUNICACIÓN INSTANTÁNEA

Controlar el estado del agua y el fondo marítimo a través de sistemas interconectados.



CALIDAD

Reforzar el compromiso de calidad y destino seguro "Safe Tourist Certified".



SOCIALMENTE COMPROMETIDOS

Crear oportunidades para la integración sociolaboral de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión.



Nuestras embarcaciones

ORCA SMURF III

Gracias a su control remoto, esta nave eléctrica permite acceder a los rincones más complicados de las zonas portuarias para recoger residuos de forma sostenible. Su reducido tamaño le otorga gran agilidad y facilidad en su manejo, lo que permite limpiar zonas de difícil acceso para las personas. Cuenta con una capacidad de carga de hasta 75 kg y gran velocidad de trabajo. Incorpora una cámara para recopilar información y cuenta con una red de 4 mm de filtrado capaz de recoger microplásticos.

SAC NETS

Están equipadas con brazos articulados hidráulicos en proa y redes intercambiables de varios gramajes y de gran anchura de barrido, para así poder efectuar una limpieza de la lámina del agua de forma totalmente automatizada.

SAC OIL

Este barco trabaja mediante proa abierta y canal central, separando y elevando los sólidos flotantes con una cinta transportadora y aspirando con una turbina eléctrica los hidrocarburos flotantes.

CAT CLEAN

Estas embarcaciones permiten una gran limpieza de la lámina del agua gracias a su gran capacidad de trabajo. Con ellas se garantizan entornos acuáticos libres de plásticos y generan un impacto positivo a escala medioambiental. Además, son totalmente sostenibles, pues funcionan con electricidad y apenas emiten ruido.



Retos, tendencias y oportunidades del Facility Management

Innomad y TechEstate, en el marco de BBConstrumat, ofrecen un completo informe que analiza la realidad, las fortalezas y debilidades, así como los retos y tendencias, a cargo de reputados expertos, entre ellos de Grupo SIFU. Dos palabras claves: sostenibilidad y digitalización.



Nos encontramos en un contexto donde diversos factores están acelerando el cambio de las industrias del inmueble. Esta realidad presenta enormes retos y oportunidades para las empresas de nuestros sectores: para reactivarlos económicamente, mejorar la experiencia del inquilino o incrementar la eficiencia de nuestros negocios; y retos como la escasez de talento digital, la adopción de las nuevas tecnologías o la amenaza de nuevos competidores, entre otros muchos.

Para simplificar la comprensión de este entorno de gran complejidad, el equipo de expertos reunido por TechEstate e Innomad ha definido seis grandes retos y tendencias de futuro con gran impacto potencial sobre las industrias del inmueble: la sostenibilidad, el acceso a la vivienda, el impacto de la COVID-19, la industrialización y automatización de procesos, la ruptura de silos entre los sectores de este mercado y la digitalización. El informe *Retos tendencias y oportunidades del Facility Management* analiza en

profundidad el impacto de la sostenibilidad y la digitalización sobre la industria específica del Facility Management (FM). Fue presentado en julio y está disponible para su descarga en la web de Barcelona Building Construmat (construmat.com).

Sostenibilidad

En lo que respecta a la sostenibilidad, este apartado se ha convertido ya en uno de los factores más tenidos en cuenta por los consumidores en sus decisiones de compra, tal y como suce-

Próxima cita sectorial

TechEstate se celebrará del 29 de noviembre al 2 de diciembre de 2021 en Barcelona, en el Barcelona Building Construmat (BBConstrumat). Este gran evento contará, entre otros, con un congreso con más de un centenar de ponencias sobre tecnología, que serán impartidas por los principales protagonistas de la evolución del sector. Además, habrá una zona de exposición para las *startups* con mayor impacto de negocio, además de *workshops* y mesas redondas.

día con el precio o la calidad. Si el interés por la sostenibilidad es estructural, dado que la construcción, promoción y gestión de activos inmobiliarios son de los sectores que más carbono y residuos generan, se impondrá la necesidad de transformar el modelo productivo del inmueble.

La sostenibilidad aplicada al sector del FM ofrece variadas oportunidades que este no puede desaprovechar. En primer lugar, las grandes empresas tienen que operar de forma sostenible por motivos reputacionales y esto generará un efecto arrastre que acabará afectando al sector.

Los fondos de inversión supeditan sus inversiones cada vez con mayor frecuencia a negocios que cumplan criterios de sostenibilidad.

Además, la normativización de la actividad de FM con impacto en sostenibilidad por parte de las Administraciones públicas supone otro revulsivo.

Por otra parte, los replanteamientos de usos y reformas que se están derivando del impacto de la pandemia son una gran oportunidad para incorporar factores con impacto en la sostenibilidad.

Además, la sostenibilidad ofrece la oportunidad de especializarse y construir posicionamientos nuevos, buscando argumentos de marketing o comerciales no solo basados en precio, e incluso de mejorar los márgenes.

Finalmente, el informe incide en que las iniciativas con mayor impacto potencial en sostenibilidad solo se

pueden ejecutar en el momento de la proyección o construcción del inmueble. Si se incluyese el Facility Manager antes de la recepción de este, estas oportunidades se podrían aprovechar antes de iniciarse la actividad.

Por otra parte, el informe cita hasta seis tendencias relacionadas con la sostenibilidad: la incorporación de los factores ambientales, sociales y de *governance* (ESG) dentro de los planes estratégicos de las compañías es ya una realidad; la sostenibilidad se está expandiendo a sectores constructivos como el *coliving*, residencial, etc.; la sostenibilidad preocupa en la actualidad a los grandes usuarios o tenedores de activos, aunque está ausente en los pequeños tenedores e inquilinos; lo anterior podría generar un desequilibrio no solo entre grandes y pequeños tenedores y usuarios, sino además entre grandes y pequeños proveedores de servicios de FM; las empresas tenderán a externalizar esta actividad y apoyarse en expertos, lo que generará el desarrollo de empresas especializadas, consultoras, etc.; y, finalmente, la economía circular será muy probablemente una de las líneas de actividad que se impondrán para la consecución de resultados sostenibles.

Digitalización

Esta es la otra gran área de análisis. Las industrias del inmueble, entre ellos el FM, son de las que más han tardado en adaptarse a la transformación digital. Esto resulta paradójico, dado que en la actualidad existen ya en el mercado infinidad de herramientas y soluciones digitales de este sector. Entre ellas se encuentran nuevas soluciones en *software* o plataformas, gestión de datos, IoT o robótica, que ofrecen diversas posibilidades para mejorar la experiencia de los clientes, los resultados comerciales o la eficiencia y excelencia operativa de los procesos.

La digitalización puede aportar cuatro grandes oportunidades. En primer lugar, de forma natural se irá produciendo un cambio generacional que favorecerá la adopción de herramientas digitales en el sector. En segundo, los proyectos de digitalización traen consigo enormes oportunidades para

obtener eficiencias en los modelos operativos de los proveedores de FM. A su vez, permiten hacer más fácil la vida de las personas, con oportunidad para mejorar el servicio y experiencia de usuario de los clientes. Y, finalmente, los precios de las soluciones digitales son cada vez menores, al igual que sus tiempos y complejidad de implantación y adopción.

Entre las tendencias más reseñables, los expertos que han colaborado en este informe destacan cuatro: necesidad de nuevos agentes que operan modelos de negocio inmobiliarios con una fuerte componente digital; los usuarios están cada vez más naturalizados con el uso de herramientas digitales en otros ám-

La importancia de la sostenibilidad y la necesidad de digitalización ya suponen retos de los principales actores del sector

bitos de su vida, los que les hace estar más predispuestos a emplear herramientas digitales en sus entornos de actividad profesional de FM, e incluso a exigir herramientas en estos entornos; la implantación de soluciones con inteligencia artificial, que permiten la toma de decisiones basadas en datos; y la *uberización* para clientes del sector privado, donde los *players* de FM pueden subcontratar todo o parte de los servicios que ofrecen en pequeños proveedores a través de plataformas que los interconectan. 



Cristian Merino

HEAD OF INNOVATION OF TECHESTATE & BBCONSTRUMAT

Eva Moral, triatleta madrileña y con una Beca Desafíate de Fundación Grupo SIFU, acaba de lograr una meritoria medalla de bronce en los Juegos Paralímpicos de Tokio 2020 en una carrera para recordar siempre. Además, esta campeona será la encargada de presentar la próxima edición de La Gala más IN de Barcelona —este año habrá también en Madrid—, una propuesta para reivindicar un arte sin barreras y mostrar la valía y el talento de las personas con capacidades diferentes.

El triunfo de la profesionalidad



TEXTO **Á. M.** | FOTOS **Mikael Helsing (CPE) / FETRI**







Pese a los distintos contratiempos que sufrió en la carrera, Eva se repuso y logró remontar

La preparación para estos Juegos, que además se han retrasado, ha sido francamente difícil por culpa de la pandemia. ¿Cómo ha sido este proceso y has hecho para no perder ni la forma ni la concentración?

Es cierto que siempre que nos preparamos unos Juegos es una preparación muy complicada, muy dura, muy exigente... Pero a esta hay que añadirle que hemos tenido un parón entre medias con el problema del confinamiento. La verdad es que yo entrené mucho en casa —excepto la natación, obviamente—. Para la silla y la bici de atletismo tengo rodillos, así que en casa monté una especie de gimnasio y pude ir entrenando durante estos meses. Nunca llegué a perder la motivación porque tenía el objetivo claro: yo supe en todo momento que los Juegos Paralímpicos se iban a celebrar y no pensé en nada más para que no se me despistara la concentración...

Como hemos podido ver en algunos medios de comunicación, lograr tu medalla fue toda una odisea. ¿Qué te ocurrió durante la prueba?



Me ocurrió de todo. Pero también la suerte estuvo de mi lado, porque pude remontar y tuve la cabeza fría para seguir hasta el final. En el segmento de agua me desvié bastante, porque a la vuelta no se veía bien la boyita con el sol y seguí a la competidora que iba por delante. Ella se desvió y yo me fui detrás, tuvieron que venir las barcas de la organización para avisarnos de lo que pasaba. Ahí perdimos bastante tiempo. Pero

luego lo peor llegó en el segmento de bici. En la competición llevamos los pies atados a los estribos de la *handbike*, pero en una curva se bajó. Tuve que parar e intentar subírmelo yo, con la complicación que eso conlleva porque yo no muevo las piernas y encima voy atada. Traté de subirlo y, al hacerlo, se salió la cadena. Todavía no sé cómo pude volver a meterla. Así que, entre unas cosas y otras tuve que remontar dos veces...



Pero, bueno, yo solo pensaba en que las carreras no se terminan hasta el final, así que apreté los dientes y seguí hacia delante.

Reconoce que conseguir una medalla en Tokio era una posibilidad, pero muy lejana

Has estado muchas veces en un podio a lo largo de tu carrera, pero ¿qué se siente al saber que has ganado una medalla en unos Juegos Paralímpicos?

Es indescriptible. En mi caso, en mi último tramo a pie —en silla de atletismo— ya no podía parar de llorar, de pensar en toda la que gente que me apoya. Sabía que estaban todos sufriendo conmigo y..., vamos, que estuve tres días llorando (risas). No se puede describir con palabras.

¿Cuál es tu valoración general de los Juegos Paralímpicos de Tokio? ¿Qué es lo que más te ha gustado?

Mi valoración es de un 10. Tampoco soy muy objetiva porque eran mis primeros Juegos y para mí era todo nuevo, espectacular. Pero sí creo que la organización en un país como Japón, con muchísimos voluntarios, ha sido fantástica. Destacaría a estos, a los voluntarios, que siempre estaban con una sonrisa, siempre amables, siempre pendientes de nosotros. Ha sido superbonito...

Hemos visto unas fotos muy emotivas de tu llegada. ¿Qué te dijo tu entrenador cuando supisteis que habías alcanzado la medalla?

Para todos fue algo espectacular. Me quedo con una frase que me dijo: “La hemos liado”, porque el mejor de los escenarios era esa medalla de bronce. Alguna vez habíamos pensado en ella, pero muy tímidamente. Nos daba mucho vértigo.

Has comentado en alguna ocasión que no te consideras un ejemplo de superación ni una heroína, sino una deportista profesional... ¿Crees que es necesario apostar desde esa perspectiva, la de la profesionalización, en

el deporte o, sin ir más lejos, en las disciplinas artísticas?

Por supuesto. Creo que está muy bien el tema de la superación, porque cuando te sucede algo muy duro en la vida la superación, la resiliencia, está ahí. Pero llega un momento en que eso queda aparte, y a mí me gustaría que cuando alguien me viera, observase a una deportista profesional, no solamente a una persona que ha tenido que superar o asimilar una situación difícil en la vida. Hay mucha gente que pasa por esto. Trabajo día a día muy duro para que se nos considere deportistas con mayúsculas. Y hablo en plural porque todo el movimiento paralímpico coincide en esto.

Vas a presentar la edición de Barcelona de La Gala más IN de Grupo SIFU, un gran evento cultural y artístico sin barreras. ¿Qué se siente al ser la cabeza visible de una iniciativa como esta?

Pues la verdad es que estoy muy ilusionada. Me hace mucha ilusión poder presentar esta gala. Es la primera vez que voy a hacer de presentadora de algo así, pero lo haré lo mejor posible (risas). Me lo voy a pasar muy bien. Una inicia-

tiva como esta me encanta, como me encanta poder formar parte de ella.

¿Consideras que eventos como este o como los mismos Juegos Paralímpicos contribuyen a la ruptura de barreras y a la normalización de la diferencia?

Por supuesto. A este mundo hay que darle visibilidad para que, obviamente

Al mundo de la discapacidad hay que darle visibilidad en la sociedad en general

te, no solo lo tengamos en cuenta las personas que estamos dentro de él, sino la sociedad en general. Esto es muy importante, empezando por la educación de los niños, pero también la formación de los mayores.


¿Y ahora qué? ¿Cuáles son tus próximos retos deportivos? ¿Y fuera del ámbito del deporte?

Mis retos deportivos han sido, hace poco, a finales de septiembre los Campeonatos de Europa, que por eso no he podido ni coger vacaciones, no he parado de entrenar para ir a por todas, a por la medalla de oro. Después me he tomado un descanso. Y fuera del deporte, lo próximo es estudiar un Máster de Gestión Deportiva para seguir formándome, pues considero que la formación es muy importante también en los deportistas.

A lo bueno uno se acostumbra rápido. ¿Tendremos una medalla tuya en los Juegos de París?

¡Bu! Yo creo que es pronto para hablar de eso. Primero hay que clasificarse para esos Juegos Paralímpicos de París 2024. No quiero banalizar,



porque clasificarse para una competición así no es nada fácil, es un reto muy duro. Obviamente estaremos ahí para conseguir la clasificación. Y una vez que la consigamos, Eva va a dar su 110 % como hace siempre. Por supuesto, mis rivales son también muy fuertes y lo van a dar todo, pero lo intentaremos: para eso trabajamos día a día. 

01



02



Una carrera accidentada

No ha sido fácil. La carrera en la que Eva Moral ha cosechado su medalla de bronce de triatlón en la categoría PTWC, en silla de ruedas, fue todo menos tranquila. Como ella misma comenta, solo su pundonor y su negativa a rendirse y a dar por perdida una carrera que se veía más que difícil la auparon hasta esa tercera posición que supuso un cajón en la entrega de medallas. Hubo problemas de todo tipo, pero se rehízo, apretó los dientes y recuperó el ritmo, un ritmo que no bajaría hasta cruzar la meta en tercera posición, detrás de las imparables Kendall Gretsches (EE. UU.) y Lauren Parker (Australia). Junto a las banderas de estos dos países, gracias a Eva Moral, ondearía la de España.

01 El bronce cosechado en la capital nipona es todo un éxito para el deporte español. **02** Eva tuvo que remontar hasta dos veces, de ahí su satisfacción. **03** Esta deportista ya sabía lo que es ganar medallas, pero no en unos Juegos.

Una presentadora de lujo para La Gala más IN Barcelona 2021

Como ya hiciera la atleta paralímpica Sara Andrés en su cuarta edición, Eva Moral, como deportista de éxito y con una Beca Desafiante de Fundación Grupo SIFU en su haber —en 2019—, será la presentadora de la próxima edición de esta gala artística e inclusiva, que este año, además de celebrarse en el Gran Teatre del Liceu de Barcelona, gala que precisamente conducirá Eva Moral, tendrá otra edición en Madrid. Esta triatleta será la encargada de dar paso a casi un centenar de artistas de la música y la danza, que mostrarán la fuerza y el talento del colectivo de personas con capacidades diferentes a todos los asistentes. Un rostro tan conocido como el de ella será la guinda perfecta de una noche para disfrutar.



Planes de inclusión y diversidad empresarial: estrategia rentable

TEXTO Á. V.



Fundación Grupo SIFU apuesta por un novedoso plan estratégico de inclusión y empleabilidad, una ambiciosa iniciativa que pretende que las empresas interioricen de manera global la discapacidad y la diversidad para que se conviertan en valores propios de cada una de ellas y, por tanto, apuesten por implementarlos en su estructura y procesos.

La razón del Plan Estratégico de Discapacidad y Diversidad (PEDD) para empresas, promovido por Fundación Grupo SIFU, es clara: que las organizaciones empresariales asuman como suyos valores como la discapacidad y diversidad y, en consecuencia, apuesten de manera global por su adopción y desarrollo. “Si queremos que una empresa implante un plan estratégico vinculado a la discapacidad y diversidad es importante que todos los públicos objetivos de esta sean conscientes de este enfoque y puedan asociarlo a los valores propios de las organizaciones”, explican fuentes de Fundación Grupo SIFU.

En líneas generales, los objetivos del Plan son tres. En primer lugar, acompañar a las empresas a desarrollar e integrar dentro de su plan estratégico la discapacidad y diversidad como un eje más de sus políticas corporativas. Esto entronca de forma fundamental con tres de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas: el 8, Trabajo decente y crecimiento económico; el 10, Reducción de las desigualdades, y el 17, Alianzas para lograr los objetivos.

El segundo objetivo de esta iniciativa de inclusión y empleabilidad es desarrollar PEDD escalables, transversales y modulables según las necesidades

de cada cliente, es decir, que incluya sensibilización, formación, implementación de políticas corporativas... Un todo. “Para incorporar la discapacidad y la diversidad en las organizaciones, es importante que ese objetivo parta de la dirección general y, transversalmente, afecte al resto de áreas de las organizaciones buscando los beneficios y compromisos concretos para cada una de ellas”.

Finalmente, otro objetivo es reforzar la visión de empresa inclusiva, comprometida con las personas y consciente del valor que aportan la diversidad y las personas con discapacidad a la empresa y el entorno.

Fases de implantación

- 1 Análisis previo.** Para comenzar, se analizan elementos de la empresa tan importantes como su política en materia de discapacidad, valores, RSC, accesibilidad, cumplimiento de la LGD... También los departamentos donde impactar: proveedores CEE, externalización de servicios, recursos humanos, etc.
- 2 Elaboración del PEDD.** Incluye la firma, la elaboración de objetivos, así como el desarrollo de las distintas acciones planificadas.
- 3 Implantación.** Con especial atención al desarrollo, posibles correcciones, mediciones, etc.
- 4 Análisis de evolución y resultados.** Comprobación del cumplimiento de objetivos, opciones de mejora, etc.



Diversas áreas

El mencionado carácter global de este PEDD se pone de manifiesto en su estructura modular y escalable, con impacto en diversas áreas de la empresa en función de sus necesidades. Estos módulos de trabajo son los siguientes:

- **Legal.** Hace referencia al cumplimiento de la LGD, más allá de la obligatoriedad de contratación o del desarrollo de servicios o donaciones alternativos. Fundación Grupo SIFU aporta completo asesoramiento para hacer mucho más que cumplir los mínimos legales.
- **Económico.** Porque apostar por la diversidad y la discapacidad es también rentable. Por esta razón, la empresa obtiene asesoramiento en la reducción de costes que aporta la externalización de servicios a CEE como Grupo SIFU, pero también las bonificaciones y subvenciones relacionadas con

la contratación de personas con discapacidad y el trabajo con fundaciones.

- **Operacional.** Relacionado con lo anterior, el PEDD de Fundación Grupo SIFU propone una reestructuración de procesos en los que la externalización de servicios y procesos tiene un gran protagonismo.
- **Comercial.** Una reducción de costes, como resultado de una externalización, permite ajuste de precios y mayor competitividad. Todo ello al margen del valor reputacional de estas acciones o, sin ir más lejos, la obligatoriedad de cumplir la LGD para optar a licitaciones públicas.
- **Reputacional.** Es un aspecto ya muy relevante en la sociedad. No solo se trata de vender, sino de cumplir unos niveles éticos cada vez más trascendentales para el cliente. RSC, ODS, certificaciones específicas de buenas prácticas...

La realidad ha cambiado y estos elementos tienen mayor peso.

- **Diversidad.** Debe ser un valor transversal en la organización, empezando por sus políticas de contratación y de formación de sus recursos humanos. Además, hay que tener en cuenta tanto la legislación como las ventajas económicas, en lo que a subvenciones se refiere, que aporta la apuesta decidida por ella.

En definitiva, a una compañía integrar en su política corporativa un plan estratégico de estas características “sobre todo le aporta reforzar la visión de empresa inclusiva, comprometida con las personas y consciente del valor que aportan la diversidad y las personas con discapacidad a la empresa y la sociedad. Además, al integrarlo dentro de la estrategia de la organización, se plantean una serie de indicadores de calidad (KPI) alineados con los objetivos empresariales y sociales de esta”.



Myrtha B. Casanova, una experta en diversidad e inclusión, analiza en *El poder de la diferencia* la evolución que han vivido en las últimas décadas las organizaciones empresariales con respecto a esta vital realidad, de fuerte trasfondo ético, pero también de desarrollo económico.

La diversidad como estrategia

TEXTO **Á. Martín** FOTOS **Artistas Diversos**

“**C**onstituye el patrimonio común de la humanidad y debe ser reconocida y consolidada en beneficio de las generaciones presentes y futuras. (...) La diversidad cultural amplía las posibilidades de elección que se brindan a todos; es una de las fuentes del desarrollo, entendido no solamente en términos de crecimiento económico, sino también como medio de acceso a una existencia intelectual, afectiva, moral y espiritual satisfactoria”. A esta Declaración Universal de la Unesco, que en el año 2001 reconocía la importancia de la diversidad cultural, hace mención con asiduidad Myrtha B. Casanova, experta en algo tan heterogéneo y a la vez tan integrador como la diversidad. Fruto de cerca de cuatro décadas de trabajo, acaba de ver la luz su libro *El poder de la diferencia*.

“La naturaleza de la humanidad es la diversidad. Solamente si se admiten las diferencias de las otras personas y se asume como una parte de la aportación que pueden hacer estas, se convierte en una fuente de innovación, de información, de desarrollo”, afirma convencida esta autora que, entre otros logros, es fundadora del Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad y de la plataforma Artistas Diversos, que impulsa el talento de artistas con discapacidad para fomentar su inclusión.

El subtítulo del libro, *La diversidad como valor estratégico de la empresa*, ya deja claro que no se trata solo de una cuestión moral, ética o de justicia social, sino que también comporta beneficios importantes a las empresas y organizaciones. “Si tienes una organización o una empresa, en la medida en que apuestes por la inclusión, esta será más abierta, innovadora y sostenible. Aquellas que rechazan la diversidad, que apuestan solo por un perfil, no innovan, repiten lo conocido. Y estas organizaciones tienden a la obsolescencia, son menos eficaces”, explica Casanova, quien inciden en que incluir es hacer más fácil la innovación y el desarrollo y crecimiento empresariales.

Por esta razón, en su libro recoge ejemplos de buenas prácticas en este sentido, de multinacionales como Google, Twitter, IBM, Nestlé... Gracias a su experiencia de décadas, Casanova ha vivido de primera mano la evolución de la diversidad desde los años 70, cuando se hicieron latentes. “Por aquellos entonces se comenzó a analizar en el mundo universitario y académico cómo la diversidad mejoraba las organizaciones empresariales”. Como ella misma describe, el mundo corporativo estadounidense, tradicionalmente abierto a las innovaciones, comenzó a aplicar estas tesis con éxito. Luego, a través de sus filiales internacionales, esta corriente llegaría a Europa y al resto del mundo.

La discapacidad como diversidad

Según ella, existen dos grandes tipos de diversidad. Una es la diversidad cultural: idiomas, religiones, educación, competencias, capacitación, habilitación, deportes... “Hay que analizar todas estas diversidades y comprenderlas”. Y otra es la diversidad demográfica: etnia, edad, género, la apariencia... y la discapacidad, entre otras. Estas marcan en muchas ocasiones la actitud de las otras personas hacia aquellas que las tienen. “Lo primero que hay que hacer para integrar a alguien es analizar esa diversidad, es conocerlo antes de juzgarlo”.

Precisamente Grupo SIFU es una de las organizaciones, como Centro Especial de Empleo, que la autora menciona en su libro como ejemplo de buenas prácticas con respecto a la diversidad y a la inclusión laboral. “Los Centros

Especiales de Empleo están haciendo una labor estupenda, pues fomentan aquello que la persona puede hacer frente a actitudes que se centran en lo que no se puede realizar”. Además, incide en la formación. “La educación

“Si tienes una organización o una empresa, en la medida en que apuestes por la inclusión, esta será más abierta, innovadora y sostenible”

de las personas con discapacidad tiene que ser continua en el tiempo, no quedarse en la enseñanza básica, deben seguir con formación profesional, una carrera...”, asevera.

Artistas Diversos

El compromiso de Myrtha B. Casanova con la inclusión de las personas con discapacidad va mucho más allá del área de investigación, sino que se manifiesta en Artistas Diversos, una plataforma donde se pretende dar a conocer el talento y la creación artística de las personas con discapacidad. En esta web (artistasdiversos.org), ideada por el Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad, sus fundadores han querido dar visibilidad a las obras de artistas “cuya diferencia no les impiden tener un gran talento artístico que es preciso valorar y dar a conocer ampliamente”. Fomentar la inclusión social y profesional de personas con discapacidad, principalmente de artistas, es la visión, misión y objetivo de esta iniciativa. **SG**



Una obra para descubrir

Título: El poder de la diferencia

Editorial: LID Editorial

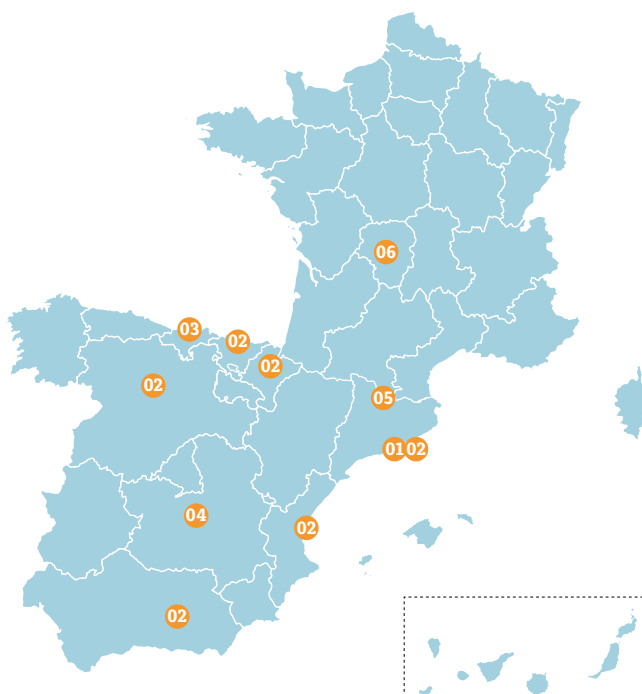
Idioma: Español

Páginas: 198

Formato: Papel y ebook

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:** Área Metropolitana de Barcelona
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Personal auxiliar de edificios del área metropolitana.
- ◉ **Nº DE TRABAJADORES:** 5
- ◉ **PROVINCIA:** Barcelona



02

- ◉ **EMPRESA:** Gestamp Servicios
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Limpieza de plantas industriales a nivel nacional.
- ◉ **Nº DE TRABAJADORES:** 54
- ◉ **PROVINCIA:** Barcelona, Bizkaia, Jaén, Navarra, Palencia y Valencia



03

- ◉ **EMPRESA:** International Austral Sport
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios de limpieza y jardinería de oficinas y talleres de confección.
- ◉ **Nº DE TRABAJADORES:** 6
- ◉ **PROVINCIA:** Santander



04

- ◉ **EMPRESA:** Ayuntamiento de Miguelturra
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios de limpieza e higienización de instalaciones y colegios municipales.
- ◉ **Nº DE TRABAJADORES:** 30
- ◉ **PROVINCIA:** Ciudad Real



05

Govern d'Andorra

- ◉ **EMPRESA:** Ministeri d'Educació-Govern d'Andorra
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Limpieza de todas las instalaciones de siete centros escolares.
- ◉ **Nº DE TRABAJADORES:** 50
- ◉ **PAÍS:** Andorra



06

- ◉ **EMPRESA:** Limoges Habitat
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Mantenimiento de espacios verdes y obras de reparación de hábitat y zonas comunes.
- ◉ **Nº DE TRABAJADORES:** 8
- ◉ **PAÍS:** Limoges (Francia)

EMPLEABILIDAD

Fundación Grupo SIFU refuerza el contenido de su plataforma de formación ‘online’



Fundación Grupo SIFU puso en marcha hace un año una plataforma gratuita de formación *online* especialmente diseñada para personas con diversidad funcional. La iniciativa no ha podido tener mejor acogida, tanto por el número de personas inscritas —casi medio millar de toda España se han beneficiado hasta ahora— como por en el interés despertado por la temática de los cursos. Por esta razón, la Fundación, en coordinación con las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, trabaja ya para relanzar esta oferta formativa a distancia.

Los cursos de la plataforma de formación *online* de Fundación

Grupo SIFU son programas docentes basados en una metodología interactiva especialmente diseñada para que sean accesibles para todas las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial; por ello incluyen vídeos en lengua de signos, subtítulos, audio y sus contenidos están adaptados a lectura fácil. En la actualidad la oferta se compone de los cursos “Habilidades y Competencias Sociales en el ámbito laboral” y “Eliminación de la Brecha Digital”, así como del curso de capacitación “Limpieza básica profesional”, a los que próximamente se sumarán “Control de accesos y conserjería” y “Jardinería profesional”.

SUMINISTROS

Lotes responsables para celebrar la Navidad

La división de suministros de Grupo SIFU, ESCID, comienza en septiembre su campaña de Navidad. Como cada año por estas fechas, un equipo de trabajadores del Centro Especial de Empleo se encarga del manipulado y montaje de los diferentes tipos de lotes, mientras que el personal de ESCID se ocupa de su comercialización y suministro. Ya son muchos los clientes que apuestan por lotes navideños responsables elaborados por personas con discapacidad desde el inicio hasta el final del proceso. Para adquirir estos lotes responsables, es necesario ponerse en contacto con Grupo SIFU en el correo electrónico escid@gruposisfu.com.



NOMBRAMIENTO

Nuria Farré, nueva Country Manager de Grupo SIFU Francia

Grupo SIFU impulsa su plan de crecimiento internacional con Nuria Farré como responsable de su desarrollo en Francia para la ejecución de su plan de expansión y para liderar la consecución de los objetivos estratégicos y de crecimiento del grupo. Farré es licenciada en Filología por la Universidad de Burdeos y cuenta también con formación en ciencias sociales y en gestión de empresas. Tras pasar por varias multinacionales y empresas del sector sanitario, Nuria Farré se incorporó a Grupo SIFU en 2010 como responsable de Operaciones Zona Norte y desde ese momento ha desempeñado distintos cargos.



PROGRAMA

Fundación Grupo SIFU y Fundación Accenture, juntas por el empleo de las personas más vulnerables

Fundación Grupo SIFU se ha adherido al programa “Juntos por el empleo de los más vulnerables” impulsado por Fundación Accenture. Se trata de una iniciativa de impacto colectivo que agrupa a más de 1.700 entidades sociales, empresas y Administraciones públicas.

Esta propuesta entronca con la misión y valores por los que se rige Fundación Grupo SIFU para impulsar acciones, proyectos y programas que promuevan la inclusión, la igualdad de oportunidades, el desarrollo de competencias y la libertad de la persona, y cumple con su objetivo de generar alianzas y sinergias con *partners* estratégicos para trabajar en materia de integración laboral para las personas con discapacidad o en situación de riesgo de exclusión social.

Mejorar la empleabilidad

Fundación Grupo SIFU trabaja sin descanso por poner herramientas y soluciones para mejorar la empleabilidad e impulsar el desarrollo de una carrera profesional de las personas con diversidad funcional y con especiales dificultades de integración. En esta línea, la Fundación considera que es un objetivo estratégico impulsar las competencias laborales, habilidades sociales y conocimientos digitales a través del *e-learning* para que puedan integrarse en los perfiles laborales que están requiriendo las empresas en la actualidad.

La participación en la iniciativa “Juntos para el empleo de los más vulnerables” se suma al trabajo que Fundación Grupo SIFU realiza desde su propia plataforma accesible de

formación *online*, que ofrece de forma gratuita programas enfocados a mejorar las competencias profesionales y que están diseñados para que sean accesibles para todas las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.

Cristian Rovira, vicepresidente de Fundación Grupo SIFU, destaca que “iniciativas como ‘Juntos por el empleo de los más vulnerables’ de Fundación Accenture son imprescindibles, puesto que es necesario contar con una red transversal que, además de la formación necesaria, impulse su acceso al mercado laboral”.

Informe Ambiental 2021, una gran apuesta ‘verde’

El *Informe Ambiental 2021* de Grupo SIFU pone de manifiesto la decidida apuesta del Centro Especial de Empleo por aspectos como la calidad, la prevención de riesgos laborales y, especialmente, la sostenibilidad y la preservación del medioambiente. Entre los objetivos planteados para este ejercicio, en lo que respecta a este apartado destacan el aumento de las energías renovables en su consumo mediante el cambio a una comercializadora “verde” (Watium); reducción de la huella de carbono por viajes corporativos e incentivación de los viajes ferroviarios; instalación de sistemas de energía solar fotovoltaica, así como diversas acciones de sensibilización medioambiental.

GESTIÓN

Grupo SIFU y el Ayuntamiento de Figueras apuestan por la sostenibilidad

Grupos SIFU es el responsable del cuidado y mantenimiento de parques y jardines públicos de Figueras desde junio de 2020.

El CEE emplea en esta ciudad una plantilla de 30 personas con discapacidad bajo la dirección de una ingeniera agrónoma para realizar los trabajos de cuidado y mantenimiento de la estructura verde, con una propuesta innovadora en el campo de la jardinería urbana y que mejora la sostenibilidad.

Propuesta avanzada

Grupo SIFU ha implantado un sistema de telegestión del uso del agua que consigue un ahorro de hasta un 40 % del consumo anual, así como el mejor aprovechamiento del riego por parte

de las plantas. Además, se utiliza una plataforma digital sincronizada con el Ayuntamiento que, a partir del inventario actualizado de la infraestructura verde, se emplea para la programación de todas las tareas e incidencias. Mientras, el cuidado de las emisiones de CO₂ en las tareas de mantenimiento y cuidado de los parques y jardines es máximo, gracias al empleo de maquinaria eléctrica y de vehículos de diferente tonelaje y capacidad, todos ellos de bajas o nulas emisiones.

También es importante la reutilización de restos vegetales para potenciar la economía circular, así como la no utilización de herbicidas o el uso de maquinaria eléctrica para la eliminación de la vegetación espontánea.

CRECIMIENTO

Nuevo contrato de mantenimiento y limpieza de playas en La Línea de la Concepción

Grupos SIFU formalizó con el Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, antes del verano, el contrato de mantenimiento y limpieza mecanizada de las playas de esta localidad gaditana. En concreto, los trabajos se desarrollan en los litorales de Levante, Poniente, Santa Bárbara, Sobrevela, Torrenueva, Santa Clara, La Alcaidesa, Cala de los Manolos y desembocadura del Cachón.

El contrato incluye servicios en los aledaños de las zonas de litoral, paseos marítimos y accesos. En concreto, el mantenimiento conlleva el montaje



preestival de equipamientos, desmontaje y almacenamiento en las dependencias municipales, así como la fabricación de pasarelas, duchas, zonas de sombra y mobiliario como papeletas y maceteros, entre otros. Estos servicios se prestarán en dos períodos: en temporada alta, de mayo a octubre —para la que se han incorporado

cuatro oficiales y un retén de guardia por la tarde—, y en temporada baja, de noviembre a febrero, cuya ejecución requerirá incorporar dos oficiales. Mientras, para el servicio de limpieza mecanizada de las playas se acordó contar con una plantilla de cinco oficiales conductores y veinte peones de limpieza manual.

RECONOCIMIENTO EMPRESARIAL

Fundación Grupo SIFU participa en la cumbre Choose France

Albert Campabadal Mas, presidente de Grupo SIFU, estuvo presente recientemente en la cuarta edición de la cumbre Choose France, en la cual se reconoció la labor realizada por las empresas extranjeras en suelo galo. Nuestra compañía acudió al encuentro como representante de la apuesta por la integración y la inclusión de personas con discapacidad en el país vecino a través de Groupe SIFU.

Esta importante cumbre empresarial contó con la presencia, entre otros invitados, del presidente de la República, Emmanuel Macron, y del primer ministro de la República, Jean Castex, que pone de manifiesto la relevancia que para la sociedad gala tiene este encuentro económico.



Colaboración con Agbar en las Becas SuperArte

Fundación Grupo SIFU y la Sociedad general de Aguas de Barcelona (Agbar) han firmado un convenio de colaboración para apoyar económicamente las becas SuperArte de la Fundación. Estas ayudas tienen como objetivo mejorar la empleabilidad de personas con diversidad funcional a través del arte y de la cultura. Fundación Grupo SIFU desarrolla el programa de becas SuperArte desde 2019 y gracias a él se ha becado ya a doce personas en diversas disciplinas. Estas han contado con formación continuada y apadrinamiento en sus respectivas disciplinas artísticas, además de recibir el apoyo en su desarrollo del talento y en el fomento de su inclusión social y laboral.

Kilómetros para los demás

Una enfermedad y la compra de unas zapatillas cambiaron la vida de Curro, un trabajador de Grupo SIFU de la localidad cordobesa de Cabra. Tras recorrer miles de kilómetros en los últimos años, en septiembre se enfrentó a un enorme reto que le llevó a correr casi 900 kilómetros en 21 días, entre Hendaya-Irún y Cabra. Y todo por varias causas solidarias.

Curro se levanta todos los días en su Cabra (Córdoba) natal, corre unos 15 kilómetros para entrenar y pedalea otros 13 para llegar a su trabajo en Lucena, donde se encarga, como trabajador de Grupo SIFU, de la limpieza del Burger King de esta localidad, y al terminar, otros 13. Y así, día tras día...

Correr es su gran pasión desde hace casi quince años. Pero no se trata solo de sentirse bien o de estar en forma, ahora es mucho más, porque Curro, con miles de kilómetros de carreras y entrenamientos en sus piernas y con 57 años, ha decidido optimizar su esfuerzo: “Desde hace tiempo me estoy centrando en causas solidarias, no solo competir por competir”, afirma. Fruto de esta encomiable decisión, tras el verano se enfrentó a un emotivo y duro reto: recorrer en 21 días la distancia que separa Hendaya de Cabra, cerca de 900 kilómetros. Esto supuso correr 21 maratones seguidas y hacerlo solo. Todo un desafío. La salida oficial tuvo lugar el 6 de septiembre.


Todo tiene un porqué: “Mis padres fueron emigrantes en Francia, y yo mismo también; además, en Cabra hay un porcentaje enorme de emigración. Creo que nunca se les ha homenajeado como se merecen, y por eso se me ocurrió este reto”. De ahí la simbología de la estación francesa.

Pero aún hay más. Este reto, que cuenta con el patrocinio de Grupo SIFU, también pretendía recaudar fondos para la asociación ‘Borrando Diferencias’ (borrandodiferencias.org), de familias con hijos de necesidades especiales, y para ‘¡Quiero ayudarte! Izan’, un colectivo para apoyar a un pequeño de la localidad, que tras una meningitis sufrió la amputación de sus cuatro extremidades. Por supuesto, como remarca Curro, todo el mundo pudo colaborar con sus aportaciones y hubo una cuenta bancaria habilitada al efecto. “Tenemos que ayudar a todos estos niños, pues van creciendo y sus necesidades aumentan”.

Una mente en movimiento

Curro siempre está pensando en nuevos retos, especialmente si pueden ayudar a alguien necesitado. Durante el confinamiento decidió hacer algo por la gente que lo estaba pasando mal económicamente, así que corrió 12 kilómetros en su terraza de 6x3 metros. “Conseguimos recaudar unos 1.500 euros y 900 kilos de alimentos, con los que pudimos ayudar a varias familias del pueblo durante unos meses”, explica este infatigable corredor.

Cuando uno mira su historial, es inevitable pensar cómo es posible que una persona que pasados los cuarenta sufre una enfermedad que le postra y le hace incrementar su peso hasta lo insalubre puede llegar a lograr todo lo que ha conseguido: decenas de carreras populares, medias maratonnes, maratones, de 100 kilómetros... Y hasta que el cuerpo aguante: “Yo no pienso dejar de correr nunca”, asegura.

Como ejemplo, ya tiene otro gran reto solidario en mente: unir Barcelona y Cabra también en varias semanas, con el objetivo de recaudar fondos para los niños con necesidades especiales. Y lo que se le ocurra. “Ahora estoy dándole vueltas a una iniciativa relacionada con los niños saharauis que vienen en verano a Cabra...”. Imparable. 



Francisco Arcos en uno de sus entrenamientos.



PORQUE NO ES LO MISMO UN VERMUT QUE UN *Vermeet*

¿Aún no sabes qué los diferencia?

Los Vermeet son aperitivos Gourmet que abren camino a **nuevos reencuentros** en los que desconectar para volver a conectar. Regalar un Vermeet es ofrecer un producto único que en su calidad refleja las historias y tradiciones de productores familiares y, en los detalles, el cariño de los trabajadores con discapacidad que los preparan, reforzando así la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de tu empresa.

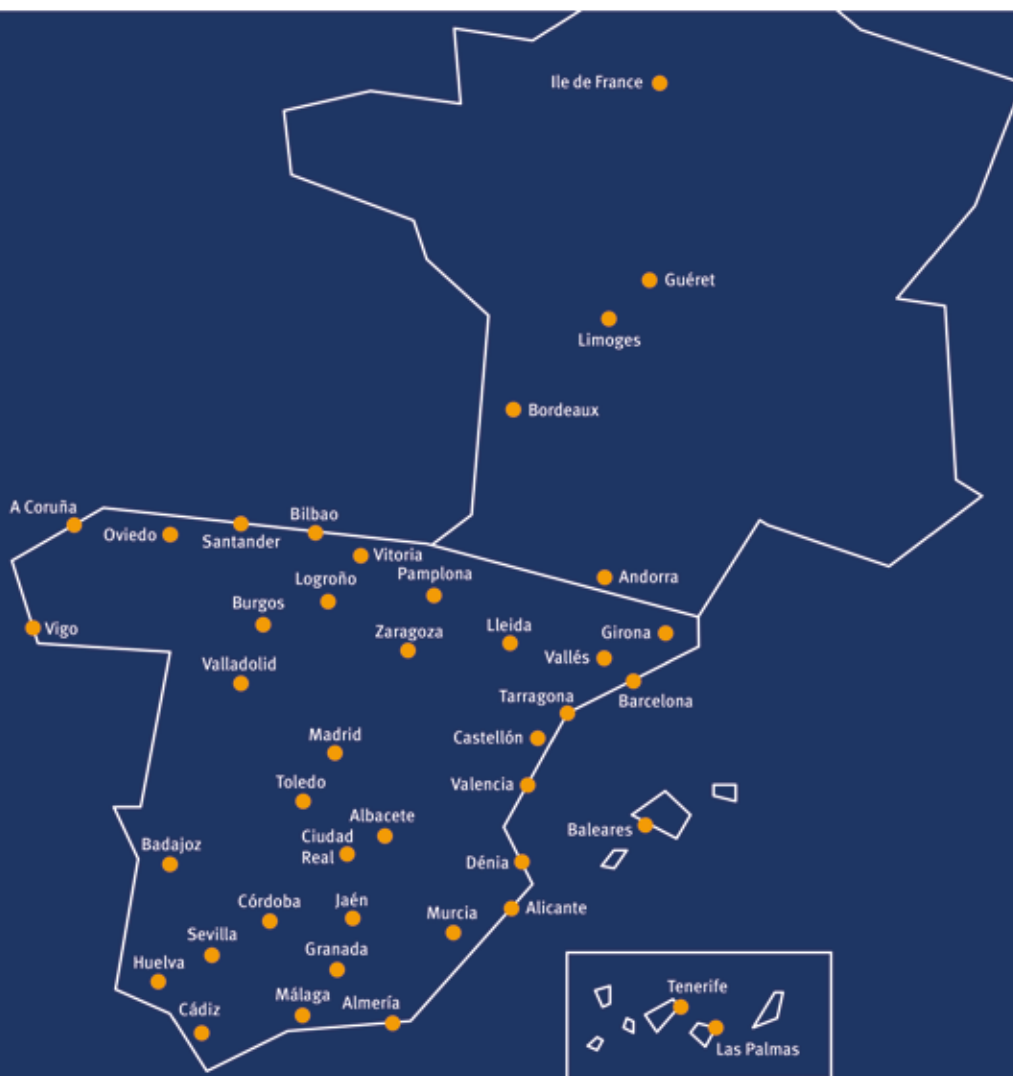
¿Qué hace del Vermeet de Grupo SIFU un aperitivo único?

- Promueve grandes reencuentros apostando por el valor social
- Producto Gourmet, artesanal y de proximidad
- Packaging responsable entregado en caja de madera
- Con la garantía de calidad y sanitaria de Grupo SIFU y Martí

Y recuerda, el Vermeet de Grupo SIFU no deja a nadie indiferente, estará a la altura de cualquier reencuentro.

¿Ya sabes cuál es tu *Vermeet*?





SERVICIOS

SERVICIOS DE LIMPIEZA
Y DESINFECCIÓN

SERVICIOS AUXILIARES

SERVICIOS
MEDIOAMBIENTALES

MANTENIMIENTO

SUMINISTROS

CONSULTORÍA EN RSC Y LGD

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

ETT

MÁS DE 25 AÑOS
DE EXPERIENCIA

MÁS DE 2.100
CLIENTES

MÁS DE 8.000
PROFESIONALES

MÁS DE 4.500 TRABAJADORES
CON DISCAPACIDAD

MÁS DE 40
DELEGACIONES

24 horas
365 días del año

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

