

DE CERCA > Entrevistamos a la maltesa Helena Dalli, comisaria europea para la Igualdad, para conocer los principales proyectos europeos en materia de inclusión. **SABER MÁS** > Empodera 22.30 es el nuevo plan estratégico que reúne las claves de Grupo SIFU para los próximos años. **BUENAS PRÁCTICAS** > La multinacional Bayer apuesta por la igualdad en todos los sentidos, la sostenibilidad y la inclusión laboral.

SOMOS CAPACES

LA REVISTA DE FUNDACIÓN GRUPO SIFU

SUPERACIÓN

TRABAJO Y TALENTO

Andrea Zamora:
una vida marcada
por la música



el
Vermut
de gruposifu

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

¿Aún no sabes qué los diferencia?

Vermut es un detalle especial, un pack de **productos artesanales**, de **KM 0** y de **calidad** para sorprender a clientes o crear encuentros de manera **sostenible** y **socialmente responsable**.

Desconecta para volver a conectar con los mejores productos de **producción local**. Descubre las historias detrás de cada sabor y disfruta del momento.



¿Ya sabes con qué
Vermut vas a sorprender?



Contacta con nosotros: vermeet@gruposifu.com | 664 191 005

editorial

Cómo apoyamos la inclusión en Grupo SIFU y su Fundación

|||||
Cristian Rovira / PRESIDENTE DE FUNDACIÓN GRUPO SIFU
crovira@fundaciongruposisifu.org

En los casi treinta años de historia de Grupo SIFU, más de 50.000 personas con discapacidad han pasado de una manera u otra por nuestro proyecto. A algunas de ellas esto les ha servido para obtener formación y capacitación; otras han podido aprender un oficio y buscar nuevas oportunidades de crecimiento profesional, y otras muchas han optado por desarrollar su carrera dentro del propio Grupo.

Desde siempre, tanto en Grupo SIFU como en nuestra Fundación, la consecución de oportunidades de empleo ha sido nuestra prioridad, puesto que tenemos muy presente que no existe una verdadera inserción sin un trabajo, sin un salario, sin una independencia, sin la oportunidad de formar una familia. Y todo esto ha sido

posible durante estas décadas gracias a las empresas y proyectos que confían en nosotros.

Hay que destacar que el Grupo y su Fundación constituimos un vehículo enfocado a dar oportunidades a las personas con distintas capacidades, a través de nuestros clientes, y a ayudar a su inclusión laboral gracias a que mantenemos estrechas relaciones con distintas organizaciones muy comprometidas con el mundo de la discapacidad.

Precisamente, esta constatación de nuestra trayectoria de apoyo e inclusión no hace sino refrendar la continuación de nuestro compromiso irrenunciable a seguir ayudando a la empleabilidad de todas las personas con distintas capacidades, así como en riesgo de exclusión social. 



No existe una verdadera inserción sin un trabajo, sin un salario, sin una independencia, sin la oportunidad de formar una familia.

sumario

SOMOS CAPACES

#134

JUNIO 2022

integración

08 DE CERCA

Helena Dalli. La comisaria europea para la Igualdad analiza el papel de la discapacidad en la UE.

12 SUPERACIÓN

Andrea Zamora. Esta joven pianista alicantina, que obtuvo una Beca SuperArte, prosigue con su crecimiento como artista.



12

16 CASO DE ÉXITO

SP Group. Una compañía de envases alimentarios que cuenta con los trabajadores de Grupo SIFU.

20 TECNOLOGÍA

Implantes. Nuevos dispositivos eléctricos permiten a personas con discapacidad física volver a caminar.

gestión

22 SOSTENIBILIDAD

Reciclaje. Grupo SIFU pone en marcha un servicio global de punto limpio y reutilización de residuos.



22

24 BUENAS PRÁCTICAS

Bayer. La conocida multinacional de la salud apuesta por la responsabilidad social corporativa en todos sus niveles.

28 SABER MÁS

Hilario Albarracín. El vicepresidente de Fundación Grupo SIFU aporta su experiencia en la gran empresa.

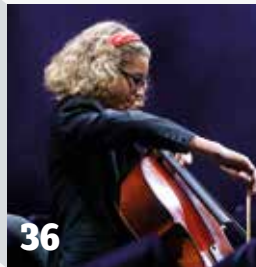
30 GESTIÓN

Empodera 22-30. Grupo SIFU inicia un ambicioso plan estratégico que marcará los próximos años.

responsabilidad

34 EMPLEO

Plan Concilia. Fundación Grupo SIFU ofrece apoyo para los familiares con necesidades especiales de los empleados de Metro Granada.



36

36 CULTURA

Becas SuperArte. Tercera edición de las ayudas a la formación para bailarines y músicos que quieren crecer como artistas.

38 CULTURA

La Gala más IN. El Teatro de la Maestranza de Sevilla se estrenó como sede de la gala cultural inclusiva de referencia.

así somos

41 SIFU CRECE

Incorporaciones. Nuevas empresas que confían en el Grupo.

42 ACTUALIDAD

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



42



49

49 EN PRIMERA PERSONA

Víctor Tarragó. Este trabajador de Grupo SIFU Vallés es un artista plástico que experimenta con diversos formatos.

05 PUNTO DE MIRA
Fundación Oxiria. Esta entidad madrileña trabaja por la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual.

06 NOTICIAS

Actualidad. Toda la información del sector.



Formación, empleabilidad... y flores

Empleabilidad. Esa es la palabra que más repite Ana Arroyo, fundadora y actual gerente de Fundación Oxiria. Esta es una entidad que se dedica a la formación y la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Fue fundada en 2015 por “una madre con una hija con discapacidad intelectual” y su nombre e imagen provienen de la empresa familiar, del mundo de la floristería. Y precisamente, explica, ese fue el punto de partida: formar a los jóvenes con discapacidad en ese sector para lograr su entrada en el mundo laboral.

Su experiencia en el sector empresarial —ocupaba un alto cargo financiero en una gran empresa— les ha valido para avanzar en el camino de aportar una formación de calidad y efectiva para entrar en el mercado laboral. Y lo están logrando. Para empezar, cuentan ya con un título propio, Gestiones comerciales y actividades auxiliares en floristería, en colaboración con la Fundación Universitaria San Pablo CEU. Esto significa que los estudiantes son, a todos los efectos, miembros de esta universidad privada. Pero el modelo de trabajo de Oxiria va mucho más allá. “Detectamos las necesidades específicas de una empresa y formamos al alumnado de manera concreta en esa necesidad”.

Esto facilita mucho su inserción laboral, por supuesto. “Estamos muy orgullosos porque actualmente tenemos firmados doce contratos laborales con otras tantas empresas, entre ellas Grupo SIFU”. Los tienen con empresas de geriatría, hostelería, aseguradoras, servicios auxiliares... y floristería, por supuesto.

Todos estos empleos son de carácter auxiliar, pues en Oxiria tienen muy claras las capacidades de una persona con diversidad funcional. “No se trata de engañar al empresario, sino de ser honesto y conscientes de lo que cada uno puede hacer”. Tienen muy presente que estos alumnos pueden acceder al mercado laboral de forma efectiva, siempre que haya detrás un apoyo, bien de la familia, bien de una fundación. El caso del núcleo familiar es fundamental.

Pero no todo es aportar y ayudar a estos jóvenes, pues ellos tienen también algo que ofrecer a la sociedad. “Hacen una labor de voluntariado magnífica, con lo que demuestran que tienen mucho que dar”.

Y como no todo es trabajar, gracias a un convenio con el Real Madrid, semanalmente disfrutan de unas horas de baloncesto, para compaginar trabajo y ocio. Como cualquier otro estudiante. 



Las personas con discapacidad intelectual se pueden integrar perfectamente en el mundo laboral, pero necesitan un apoyo, bien de la familia, bien de una fundación.

Ana Arroyo Ballesteros
GERENTE DE FUNDACIÓN OXIRIA



Fundación Oxiria tiene éxito en la empleabilidad porque prepara a su alumnado para puestos específicos que necesita una empresa en concreto.

Actualmente forman a más de cuarenta alumnos. En ella trabajan ocho personas fijas y una veintena de profesores externos. Cuenta con la ayuda de decenas de voluntarios, especialmente del ámbito universitario.

Grupo SIFU, La Caixa, Fundación Telefónica, El Corte Inglés, así como numerosas compañías del sector de la floristería, colaboran con la Fundación.

noticias

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



ESTADÍSTICA NACIONAL

El número de personas con discapacidad ha aumentado un 14 % en 12 años

En 2020 había en España un total de 4,32 millones de personas de seis o más años con algún tipo de discapacidad, según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Estos datos suponen un incremento del 14 % con respecto a 2008, año en que se efectuó la anterior encuesta. Del total registrado en 2020, 2,55 millones eran mujeres (un 11,9 % más que en la anterior encuesta) y

1,77 millones, hombres (un 17,1 % más). Otro dato importante es que la tasa de discapacidad se situó en 81,2 por cada mil habitantes entre los hombres, y en 112 entre las mujeres, esto es, un 11,8 % y un 5,4 % más que en 2008, respectivamente.

Por otra parte, según esta encuesta, el número de personas que recibían algún tipo de ayuda técnica, personal o ambas era de 3,3 millones en 2020. En proporción, las mujeres acceden a más ayudas: el 78,2 % frente al 71,8 % de los hombres.

SOSTENIBILIDAD

El autoconsumo fotovoltaico se dispara en el mercado español

Los datos de la Unión Española Fotovoltaica (UNEF) arrojan que en 2021 en España se instalaron un total de 1.203 MW de nueva potencia fotovol-



taica en instalaciones de autoconsumo. Esta cifra supone un incremento del 101,84 % con respecto al ejercicio anterior, en el que se pusieron en marcha instalaciones por una potencia de 596 MW. Las cifras muestran que el autoconsumo residencial ha tenido un crecimiento enorme, que ya viene de atrás. Si en 2020 llamó la atención el aumento del 19 %, en 2021 representó el 32 % del total. A este incremento están contribuyendo especialmente la eliminación progresiva de las barreras administrativas y los incentivos locales, que han hecho que cada vez más particulares se conviertan en autoconsumidores.

ENCUESTA

Gran parte del colectivo no se siente integrado en su trabajo

Un informe desarrollado por la Fundación Eurofirms revela que el 44 % de las personas con discapacidad no se sienten incluidas en su entorno laboral. Además, esta investigación arroja que un 60 % consideran que no puede mostrar su potencial en el puesto de trabajo que ocupa. Finalmente, el 56 % no se sienten reconocidas por las funciones que ejerce. Para la confección del estudio se consultó a 750 trabajadores con discapacidad, y se les preguntó acerca de cuestiones fundamentales como la accesibilidad, la bienvenida, el reconocimiento laboral, los líderes y los equipos de trabajo.

EMPRESAS

Asemdis, una asociación creada para emprendedores con discapacidad

Un nuevo colectivo da cobertura a aquellas personas con discapacidad que quieren emprender empresarialmente. Su objetivo principal es “asesorarlas, acompañarlas y darles soporte mediante herramientas personales, administrativas, formativas..., dotándolas de recursos y creando sinergias con otros compañeros que compartan las mismas inquietudes”. Asemdis (www.asemdis.com) está formada por un grupo de profesionales de diferentes provincias españolas, todas personas emprendedoras con discapacidad, que un buen día decidieron reunirse virtualmente y unir su

esfuerzo y conocimientos para crear el lugar de encuentro y colaboración que necesitaban.

Entre otras acciones, aportan toda la información sobre emprendimiento, con asesoramiento específico, mentorizando a aquellas personas que están comenzando en ese mundo y sirviendo de intermediarios entre distintas empresas y colectivos.



Digitalización y robots, trabas para el empleo especial

Algunos estudios están poniendo de manifiesto el problema que los avances tecnológicos pueden suponer para la empleabilidad de las personas con discapacidad. Un ejemplo es el publicado por la Cátedra Fundación Randstad-UOC de Discapacidad, Empleo e Innovación Social. Este demuestra cómo los avances tecnológicos digitales están eliminando las ofertas de trabajo de sectores como el de los servicios, en los que suele concentrarse el empleo de personas con discapacidad. Esta tendencia puede suponer un problema.

Nace AEMED, colectivo de empresas de servicios del sector

AEMED es una asociación empresarial sin ánimo de lucro constituida para ejercer la representación, gestión y defensa de los intereses de las entidades prestadoras de servicios a las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo y colectivos con especiales dificultades. Su ámbito es la Comunidad de Madrid y forman parte de ella AFANIAS, Fundación Esfera, APANID, Envera, Grupo Amas, Asociación Juan XXIII, APADIS y SSH ABD. Representan 3.500 plazas concertadas, el 40 % de las existentes en la región madrileña.

DOWN ESPAÑA

Nueva edición del Programa de Salud para Personas con Síndrome de Down

Down España ha publicado la séptima edición de su Programa de Salud para Personas con Síndrome de Down, una herramienta destinada a los profesionales sanitarios y a las familias y que ofrece completa y fiable información sobre la salud del colectivo en todas las etapas de su vida, especialmente en la adulta. Además, según sus responsables, incor-

pora nuevos apartados relacionado con la salud mental y la enfermedad de Alzheimer, muy frecuente en personas con síndrome de Down. Esta nueva edición ha sido elaborada por los miembros del comité médico asesor de Down España y por expertos externos.





Helena Dalli es, desde 2019, la comisaria europea para la Igualdad. Los resultados de su trayectoria ponen de manifiesto su esfuerzo durante décadas para lograr una igualdad efectiva, primero en su país, Malta, todo un modelo, y ahora en el conjunto de la Unión Europea.

“La inclusión de las personas con discapacidad debe ser una prioridad y una consideración permanente en todas las políticas”

TEXTO **Álvaro Martín** FOTOS **PE/CE**

Ya en 2015, Helena Dalli, como ministra de Malta, lideró el proceso para el establecimiento del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, que la ONU conmemora cada

año el 11 de febrero. Es un ejemplo de un currículum centrado en lograr la igualdad y acabar con la discriminación de cualquier tipo. Sin ir más lejos, su trabajo en el sector de la igualdad llevó a Malta a convertirse en el país con mayor protección legal

e igualdad para las personas LGBTIQ. Además, Dalli es la primera persona que ha ocupado la cartera de Igualdad de la Comisión Europea.

¿Existe la igualdad real en Europa?

A lo largo de los años, hemos avanzado

varios pasos, pero la Unión Europea aún no ha llegado a esa igualdad real. Precisamente por eso se me confió el papel como primer comisario europeo de Igualdad. De hecho, la presidenta Von der Leyen hizo de la igualdad un área clave de su presidencia. Se aseguró de que el Colegio de Comisarios tuviera equilibrio de género y creó el Grupo de Trabajo para la Igualdad para ayudarme a integrar la igualdad en todos los resultados de la Comisión

“Las mujeres con discapacidad tienen de dos a cinco veces más probabilidades de sufrir violencia que otras mujeres”

Europea. Esto en sí mismo es un importante paso adelante en la forma en que la Comisión trata este sector.

En el ámbito de la discapacidad, la UE es parte de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. No es solo nuestro deber moral, sino también una obligación legal garantizar que estas personas puedan participar plenamente en la sociedad. En este sentido, adoptamos una Estrategia por los Derechos de las Personas con Discapacidad para coordinar y acelerar el progreso para que estas personas puedan ser activas y disfrutar de todos sus derechos.

Mujeres, personas con discapacidad, inmigrantes, personas mayores... ¿A qué colectivo le cuesta más conseguir la igualdad real?

Quiero que cada persona sea libre y pueda prosperar y liderar proyectos. Estoy centrada en trazar el camino a seguir para que todas las personas sean tratadas por igual sin distinción. La igualdad para todos es buena para todos, mientras que la discriminación nos cuesta muy caro.

Diferentes problemas impactan a diferentes personas de manera diferente, incluso dentro de las amplias categorías indicadas en la

pregunta. Por eso prestamos gran atención a las discriminaciones interseccionales, que suelen ser contrarios o más características personales. Por ejemplo, la experiencia de las mujeres con discapacidad puede variar de la de los hombres con discapacidad. Del mismo modo, la experiencia de las personas con discapacidades visibles puede variar de la de aquellas con otras invisibles.

Por lo tanto, nuestro deber es tener esto en cuenta en nuestro trabajo político y garantizar que no dejemos a nadie atrás. Por ejemplo, en nuestra reciente directiva de la UE para combatir la violencia contra las mujeres y la doméstica, prestamos especial atención a las mujeres con discapacidad, que tienen de dos a cinco veces más probabilidades de sufrir violencia que otras mujeres.

En los últimos años se evidencian avances en la inclusión laboral. Sin embargo, al menos en España, todavía existe un gran porcentaje de población con discapacidad que no puede acceder a un puesto de trabajo. ¿Qué está haciendo la Comisión Europea para paliar estos problemas?

La legislación de la UE prohíbe la discriminación en el empleo y obliga a los empresarios a realizar ajustes razonables, por ejemplo, mediante la instalación de rampas, amplificadores de pantalla de ordenador o modalidades de trabajo flexibles.

Si bien esta legislación contribuye significativamente, su implementación diaria recae en los Estados miembros. Sí, es cierto, queda mucho más por hacer. Todavía hoy solo la mitad de las personas con discapacidad tienen trabajo, frente a las tres cuartas partes del resto de personas.

Como parte de nuestra nueva Estrategia Europea de Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030, presentaremos un Paquete de Empleo para Personas con Discapacidad a finales de este año. Estamos cooperando con los servicios públicos de empleo, los interlocutores sociales y las organizaciones de personas de este sector. Además, bajo el Plan de Acción para implementar el Pilar Europeo de

Derechos Sociales, hacemos un llamamiento a los países de la UE para que establezcan objetivos para aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad.

En España, el Fondo Social Europeo juega un papel fundamental, ya desde hace muchos años. Alrededor del 45 % de la inversión anual del Servicio Público de Empleo español en incentivos a la contratación se ha dedicado a personas con discapacidad, a menudo con cofinanciación del Fondo Social Europeo. En 2020, más de 11.000 jóvenes con distinta capacidad obtuvieron un contrato laboral gracias a un programa de incentivos a la contratación cofinanciado por la UE.

En cuanto a la discapacidad, son necesarios los presupuestos, es necesaria la legislación... ¿No cree que nada de esto funciona bien si no apostamos por la educación inclusiva a escala europea?

La educación es la base para sociedades más inclusivas y diversas. Todos deberían tener acceso a una educación

“Hacemos un llamamiento a los países de la UE para que establezcan objetivos para aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad”

de calidad, la capacidad de adquirir nuevos conocimientos y desarrollar sus habilidades a lo largo de su vida, con un camino claro hacia un trabajo bueno y gratificante.

Para intensificar la acción, la Comisión Europea está ayudando a los Estados miembros a desarrollar sus sistemas de formación de docentes, abordar la escasez de docentes en educación especial y mejorar las habilidades de los docentes en la gestión de la diversidad.

En España, gracias a fondos de la UE, se ha puesto en marcha una cooperación con veintitrés universidades para incluir a jóvenes con



discapacidad intelectual a través de programas adaptados y personalizados. A pesar de las restricciones por la pandemia, 330 estudiantes se inscribieron en la tercera edición y 312 completaron su programa personalizado y recibieron un certificado de su universidad. Este es un muy buen uso de los fondos de la UE, y esto es lo que estoy fomentando a nivel europeo.

“En España, gracias a fondos de la UE, se ha puesto en marcha una cooperación con veintitrés universidades para incluir a jóvenes con discapacidad intelectual a través de programas adaptados y personalizados”

¿Qué opina del sistema de cuotas, los porcentajes, de contratación obligatoria de personas con discapacidad por parte de las empresas, como en la legislación española? ¿Es ese el camino? ¿Hay que ser valientes y aumentar esos porcentajes o incrementar las sanciones?

La mayoría de los países de la UE han establecido un sistema de cuotas que obliga a los empleadores a contratar un porcentaje mínimo de personas con discapacidad. Es un paso en la dirección correcta, aunque la evidencia sugiere que su efectividad es

limitada. Como parte de nuestro Paquete de Empleo para Personas con Discapacidad, elaboraremos un catálogo de medidas de acción positiva que faciliten la contratación de personas con discapacidad a través de iniciativas empresariales.

En cuanto a los centros especiales de empleo para personas con discapacidad, ¿cuáles son los proyectos en los que está trabajando actualmente la Comisión? ¿Qué le parece esta figura híbrida de empresa? ¿No cree que se debería invertir más en ellos como puerta de entrada a las empresas? Muchas personas con discapacidad trabajan en centros especiales de empleo que ofrecen el llamado empleo protegido. Dichos esquemas son diversos y no todos ofrecen condiciones de trabajo adecuadas o vías de acceso al empleo en las empresas. Debe quedar claro si son lugares de trabajo o centros de rehabilitación. Como parte de nuestro Paquete de Empleo para Personas con Discapacidad, exploraremos trabajos de calidad y caminos hacia el mercado laboral abierto.

Ser mujer discapacitada supone un doble esfuerzo a la hora de encontrar trabajo. ¿Están considerando políticas específicas en Europa en este sentido? El paquete de empleo tendrá en cuenta la situación de las mujeres con discapacidad. Por ejemplo, promoverá la perspectiva de contratación a través de la inclusión activa y la lucha contra

los estereotipos. Al combatir estos, estamos abriendo nuevas oportunidades para el futuro. También seguiremos trabajando muy de cerca con los Estados miembros, ya que tienen la responsabilidad principal de las políticas de empleo, para mejorar los resultados del mercado laboral para todas las personas con discapacidad. También es esencial para mí que las personas con discapacidad sean conscientes de sus derechos y los empleadores, de sus obligaciones. Esta es también la razón por la que informamos regularmente a ambas partes a través de campañas de sensibilización.

¿Los países de la UE están de acuerdo en conceptos como la accesibilidad, la no discriminación por capacidad, la inclusión laboral, etc., o existen diferencias notables entre los países, como ocurre en otros ámbitos? Todos los países de la Unión Europea han ratificado la Convención de las

“Los centros especiales de empleo son diversos y no todos ofrecen condiciones de trabajo adecuadas o vías de acceso al empleo en las empresas”

Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esto significa que todos se han comprometido a proteger los derechos de las personas con discapacidad de conformidad con la Convención. Hasta ahora, el progreso en los Estados miembros es irregular. Por ello estamos trabajando en estrecha colaboración con los Estados miembros y con las organizaciones de personas con discapacidad para lograr avances en la implementación de la Convención de manera coherente en toda la UE. La inclusión de las personas con discapacidad debe ser una prioridad y una consideración permanente en todas las políticas.

¿Cuáles son los países con mejores índices de inclusión laboral de

personas con discapacidad y cuáles con los peores? ¿Qué pasa con la eliminación de las barreras?

Dado que las personas con discapacidad tienen menos probabilidades de tener un trabajo estable, esto también

“Una de nuestras próximas iniciativas emblemáticas es la Tarjeta Europea de Discapacidad”

significa que es más probable que corran el riesgo de sufrir dificultades financieras y quedar fuera de la sociedad. Las personas con discapacidad deben poder disfrutar de los mismos derechos y oportunidades. Italia, Letonia, Dinamarca y Portugal tienen las brechas de empleo más pequeñas entre las personas con y sin discapacidad. Las más grandes están en Irlanda, Bélgica, Bulgaria y Croacia. Con una brecha de empleo del 21,6 %, a España le va mejor que la media de la UE, del 24,5 %.

La falta de accesibilidad a los edificios es realmente un problema. Ayudamos a implementar estándares europeos de accesibilidad para edificios. La Comisión también lanzará AccessibleEU, un centro de recursos europeo que reunirá a expertos para compartir buenas prácticas, inspirar políticas y desarrollar nuevas herramientas y estándares.

¿Realmente las personas con discapacidad son importantes para las instituciones europeas? ¿Son una prioridad en las políticas de empleo?

Las personas con discapacidad son una prioridad en las políticas de empleo y la Comisión Europea pretende predicar con el ejemplo. Recientemente adoptamos una Estrategia de Recursos Humanos renovada para la Comisión que incluye acciones para promover la diversidad en el lugar de trabajo y, en particular, la inclusión de personas con discapacidad. Además, seguiremos mejorando la accesibilidad de sus edificios y entornos digitales. También continuaremos reforzando nuestro compromiso como empleador que fomenta la diversidad y la igualdad al mismo tiempo que nos aseguramos de

brindar accesibilidad y ajustes razonables.

¿Qué objetivos relacionados con la discapacidad tiene la Comisión Europea para los próximos años?

Nuestra Estrategia de Derechos de las Personas con Discapacidad de diez años se extiende hasta 2030. Nuestro objetivo es lograr la plena participación de estas personas en todos los ámbitos de la vida.

Una de nuestras próximas iniciativas emblemáticas es la Tarjeta Europea de Discapacidad. Actualmente no existe un reconocimiento mutuo del estatus de discapacidad entre los países de la UE, lo que puede causar dificultades a estas personas a la hora de ejercer su libertad de circulación dentro de la UE. Trabajamos con ellas y sus defensores para probar la Tarjeta Europea de Discapacidad, y ocho países ya la están haciendo. Esta garantiza la igualdad de acceso a través de las fronteras principalmente en la cultura, el ocio, el deporte y el transporte. Para finales de 2023, propondremos una Tarjeta Europea de Discapacidad que se aplicaría a todos los Estados miembros de la UE. 



Helena Dalli

Helena Dalli (Zabbar, Malta, 1962) es una política socialista. En 1996, fue elegida para el Parlamento de Malta y nombrada secretaria parlamentaria para los Derechos de la Mujer en la Oficina del Primer Ministro. Fue reelegida durante las cinco elecciones posteriores, y se convirtió en la segunda mujer más elegida en la historia política maltesa. Ha ocupado el cargo de ministra de Malta en dos legislaturas: en la cartera de Diálogo Social, Asuntos de las Personas Consumidoras y Libertades Civiles y en la de Asuntos Europeos e Igualdad. Es comisaria europea para la Igualdad desde finales de 2019.

Tiene un doctorado en Sociología Política de la Universidad de Nottingham y un BA (Bachelor of Arts) en Sociología por la Universidad de Malta. Da conferencias de sociología política y económica, políticas públicas y sociología del derecho en la Universidad de Malta.

Andrea Zamora compagina un enorme talento con la disciplina y el tesón necesarios para poder hacer frente a algo tan difícil como una vida dedicada a la interpretación musical. Atesora desde niña numerosos premios y reconocimientos, pero ella lo que realmente valora de la música es su manera de expresar sus sentimientos. Tanto que, reconoce, la música es para ella todo un modo de vida.

MÚSICA Y TALENTO

Un piano para interpretar el mundo

TEXTO **A. G.**



*“La experiencia actuando en
La Gala más IN ha sido
inolvidable. Es un tipo de proyecto
que me emociona por
el mensaje que transmite”*



Cuatro años tenía Andrea Zamora (Catral, 1998) cuando comenzó a deslizar sus dedos sobre las teclas de un piano. Esta ya veinteañera alicantina es un claro ejemplo de que talento y esfuerzo constituyen un binomio imparables que supera cualquier barrera. Con ese tesón y un poco de ayuda, la de su familia y la de instituciones como Fundación Grupo SIFU, que le concedió una Beca SuperArte, su progresión no tiene límites.

“La música ha sido desde siempre una fuente de curiosidad para mí. Me sorprendía y me sigue sorprendiendo cómo es capaz de expresar tan bien las emociones humanas sin usar palabras. Eso ya hace que sea muy especial y que tenga un lugar privilegiado en mi vida”, asegura convencida. Y, por supuesto, hay un instrumento que ha marcado su existencia. “Hago música a través del piano, que es el instrumento que me lleva acompañando

toda la vida y en el que he plasmado mis experiencias vitales. Es un instrumento versátil, muy complejo en cuanto a su construcción y mecánica, y para el que hay escrita muchísima música”. Y parte de ella, Andrea la in-

“Me sorprendía y me sigue sorprendiendo cómo la música es capaz de expresar tan bien las emociones humanas sin usar palabras”

terpreta desde niña, en múltiples escenarios, entre ellos las recientes ediciones de La Gala más IN, organizadas por Fundación Grupo SIFU.

Andrea posee un talento innato y muestra de ello son los numerosos reconocimientos y premios que ha ob-

tenido desde que era una niña. “El concurso en el que más disfruté fue el Nacional de Piano ‘Infanta Cristina’ de Madrid, en 2012. Se llevó a cabo en un escenario precioso, la Academia de Bellas Artes de San Fernando, y conocí a pianistas y músicos de los que aprendí mucho. Además, como premiada, tuve la oportunidad de actuar en lugares como el Festival de Música de Canarias”, rememora. Son muchas las instituciones y centros culturales y artísticos donde ya ha demostrado sus habilidades y ha cosechado grandes éxitos y recibido galardones.

Los estudios en el conservatorio y con grandes maestros y los ensayos no se detienen y la ayudan a avanzar en un mundo lleno de grandes figuras y maravillosas interpretaciones, modelos que ejecuta con su propia perspectiva musical. “En la música clásica hay muchos referentes para mí, no podría elegir a un único compositor u obra. Pero, sin duda, las figuras de Beethoven y Franz Liszt me inspiran mucho: además de grandes músicos, fueron personalidades increíbles que marcaron un antes y un después en la historia de la música y del piano”. Aunque también hay tiempo para la música actual. “Me interesan artistas y grupos más alternativos, como la banda Muse o la cantante Aurora”, explica.

Trabajo más duro

Andrea atesora todavía más mérito pues tiene una discapacidad visual, pero que en ningún momento ha ensombrecido su trayectoria. “La discapacidad visual ha hecho que haya tenido que resolver problemas que otros músicos no tienen y hacer las cosas de una forma un poco diferente. Para mí es más complicado leer partituras, uso una *tablet* para poder ampliarlas. Cuando he tocado con una orquesta o una agrupación, no podía ver bien los gestos del director y tenía que poner toda mi atención en lo que hacían el resto de músicos. Aparte de eso, no creo que haya influido mucho más”, afirma esta joven alicantina.

Como se ha indicado, Andrea es una de las artistas que ha recibido una Beca SuperArte de Fundación Grupo SIFU, que le ha permitido continuar



Gran proyección

No solo es que Andrea sea una virtuosa del piano, es que le queda toda una vida por delante para seguir progresando como artista. Proyectos, algunos no relacionados con la interpretación, aunque sí con la música. “Me interesa la producción musical, el hecho de poder crear música con instrumentos virtuales y experimentar con el sonido. Al mismo tiempo, me gustaría opositar para ser profesora de piano en el conservatorio”. Asimismo, asegura que, pese a que su formación es clásica, le gustaría llevar a cabo proyectos que involucrasen otro tipo de música más improvisada, incluso de otros géneros. De hecho, reconoce que le gustaría aprender a tocar la guitarra acústica o la batería.



con sus estudios y evolución como profesional de la música. Y, claro, no podía faltar en la noche más inclusiva. “La experiencia actuando en La Gala más IN ha sido inolvidable. Es un tipo de proyecto que me emociona por el mensaje que transmite. También he conocido a gente maravillosa y me he sentido como en casa”, asegura Andrea, cuyas actuaciones arrancaron

“Para lograr alcanzar un nivel técnico en cualquier disciplina, hay que ensayar muchas horas”

los aplausos de todos los asistentes a estos emotivos eventos.

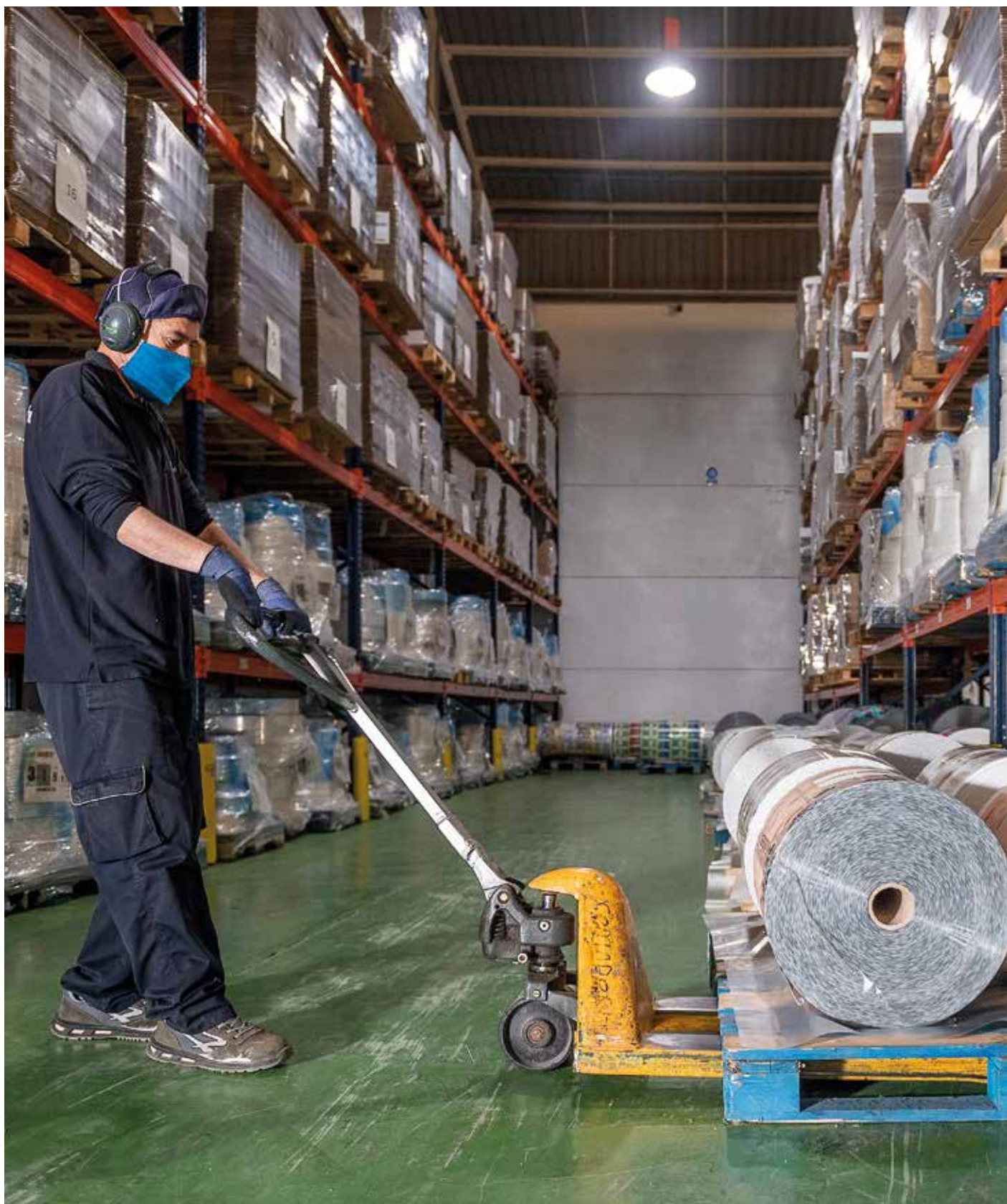
Además, como muchos artistas, es

multidisciplinar, lleva el arte dentro. “El dibujo se me ha dado siempre bien. Mis libretas del instituto estaban llenas de ellos. Últimamente me he interesado por el diseño gráfico y la psicología del color”, explica esta artista llena de inquietudes.

Pero no solo se trata de talento, como saben muchos de los que se dedican a las variedades artísticas, sino que “para lograr alcanzar un nivel técnico en cualquier disciplina, hay que ensayar muchas horas. Como le ocurre a cualquier persona, a veces no apetece ponerse a estudiar”. No obstante, es un trabajo que merece la pena. “Pensándolo en perspectiva y a largo plazo, he aprendido valores muy importantes que la música me ha dado. Para mí, más que un trabajo, es una vocación y una manera de vivir”.

Una manera de vivir de la que no le gustaría salir, ni siquiera se lo plantea para el futuro. “Desconozco lo que estaría haciendo si no me dedicase a la música, aunque sé que me gusta ayudar a los demás. Quizá hubiera estudiado psicología”. 







SP Group, multinacional de la fabricación de envases para gran consumo y con sede en Córdoba, muestra que la formación, la adaptación y, por supuesto, la colaboración facilitan una inclusión laboral efectiva en segmentos tan exigentes como el productivo.

La industria más inclusiva



TEXTO **Á. Martín** | FOTOS **Miguel Ángel Manzano**



La compañía SP Group es una multinacional cordobesa dedicada a la fabricación, distribución y venta de films y envases plásticos para sectores como el alimentario, el sanitario y de higiene. Cuenta con más de 600 trabajadores, distribuidos entre sus plantas de Villarrubia (Córdoba), la sede de la compañía; Espiel (también en la provincia cordobesa); Arras (Francia),

y Stargard (Polonia). “Nuestra filosofía empresarial pasa por ofrecer a nuestros clientes la más amplia gama de soluciones personalizadas para el envasado industrial. Por eso colaboramos con ellos en el objetivo común de garantizar la mejor experiencia a sus consumidores”, explica María Dolores Alba, directora de Recursos Humanos de SP Group. Gracias a la labor de esta compañía, las empresas de sectores tan

vitales como el alimentario pueden comercializar sus productos en condiciones óptimas de envasado y empaquetado. Y en este reto los trabajadores de Grupo SIFU tienen mucho que aportar.

Esta compañía, de origen familiar y fundada en 1985, contactó en 2008 por primera vez con Grupo SIFU, en concreto para realizar labores de limpieza industrial en las instalacio-



Elección acertada, buenos resultados

María Dolores Alba, directora de Recursos Humanos de SP Group, se muestra muy satisfecha con esta relación laboral. “Desde el primer momento en el que estuvimos con Grupo SIFU supimos que ellos debían ser nuestro *partner*, ya que ambos compartimos el concepto de responsabilidad social corporativa. Tras todos estos años trabajando juntos, estamos satisfechos. En SP Group buscamos, ante todo, un buen servicio y un firme compromiso que esté a la altura de la marca. Nuestra intención es que esta colaboración continúe muchos años más”, explica. “Podemos afirmar que todos los proyectos que hemos puesto en marcha han contado con el compromiso y la extraordinaria motivación del equipo de Grupo SIFU. Es un orgullo formar parte de este proyecto e impulsar la integración laboral de este colectivo”.



María Dolores Alba, directora de RR. HH. de SP Group.

- **EMPRESA:** SP Group, dedicada a envases para productos alimenticios de gran consumo, sanitarios y de higiene.
- **INICIO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE GRUPO SIFU:** 2008.
- **Nº DE TRABAJADORES DE GRUPO SIFU:** 33 en sus instalaciones cordobesas.
- **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Producción y administración.

nes de producción. Desde entonces, un total de 122 colaboradores del Grupo han trabajado para la compañía. En la actualidad lo hacen 33, que realizan sus labores en dos áreas. Por un lado, administración. “Dentro del área administrativa, dos trabajadores de Grupo SIFU realizan labores de digitalización de partes y órdenes de trabajo, así como su archivo. También llevan a cabo tareas auxiliares en el departamento de Marketing, como preparación de dosieres comerciales y otras tareas administrativas”, explica Raquel Aranda, quien, junto con Raúl Alberto Cabrera, el coordinador del servicio, se encarga de las operaciones.

El otro gran ámbito de trabajo es la zona de producción. En esta sus funciones dependen en concreto de qué labores les toque desarrollar, pero pasan por alimentación de materia prima a las líneas de producción, revisiones de calidad, empaquetado de los productos terminados, preparación del material necesario para la producción, como picado y corte de cilindros, sí como recuperación de bobinas para su reutilización.

Parte del equipo

Como reconoce Raquel Aranda, al tratarse de servicios auxiliares en un proceso productivo, el servicio tiene ciertas peculiaridades, como la distribución de turnos, el esfuerzo físico, etc., aspectos importantes, pero que se superan sin problema con la colaboración entre ambas entidades. El papel de Grupo SIFU se basa en la acogida y acompañamiento en la llegada del trabajador, formación en el puesto de trabajo adaptado a las necesidades de cada perfil —aquí destaca la gran labor que realizan los responsables de área de SP Group—, seguimiento y, en su caso, entrega de adaptaciones laborales, entre otras funciones.

José Ángel tiene 46 años y lleva más de dos años en SP Group. Sus labores pasan por un estrecho contacto con el resto de trabajadores. “Nosotros prestamos apoyo a los compañeros que están produciendo en las máquinas. En mi caso, estoy en el departamento de cortadores. Nos encargamos

de acercarles el material, retirar los sobrantes..., en definitiva, facilitar su labor para que ellos se dediquen a producir y no pierdan tiempo en acciones secundarias”, explica. José Ángel, desde el punto de vista laboral, se ha adaptado perfectamente porque lleva toda su vida trabajando en el sector del plástico y la flexilografía.

De hecho, fue empleado de una compañía de fabricación de bolsas durante más de veinte años. Además, el encaje personal también ha ido muy bien: “Mi integración fue muy fácil, lo compañeros me acogieron estupendamente. Al llegar me enseñaron cuáles serían mis funciones y rápidamente me adapté. La verdad es que estoy muy contento”.

Por su parte, Luisa es toda una pionera. Con 52 años y madre de dos hijos, fue la primera mujer de Grupo SIFU en llegar a SP Group, en 2015. Actualmente trabaja en comprobación de producto dentro del departamento de cortadoras. “Compruebo la calidad de las bolsas y desecho las que no cumplen con los requerimientos. También he estado en cortadoras surtiendo a los compañeros”. En ocasiones, comenta, sustituye a una compañera en el área de oficinas, para labores de administración, un trabajo con el que, reconoce, está muy a gusto.

Otro de los trabajadores de Grupo SIFU que trabajan en la planta de Villarrubia es Basilio, de 49 años. Exmilitar y trabajador de la construcción, un accidente laboral le provocó una discapacidad física. Su papel es muy relevante porque, además de sus funciones, es el encargado del equipo de Grupo SIFU en la factoría, de coordinarlo. Y en lo que respecta a sus labores, son múltiples: “Hago prácticamente de todo, unos días estoy en el departamento de cortadoras, otro en el de rebobinadoras. Hago servicios auxiliares, de producción...”. Reconoce que le encanta este trabajo, porque las condiciones son mucho mejores que en la construcción y además no tiene una gran demanda física. Un caso más de inclusión laboral perfecta. 

Claves

del éxito

por María Dolores Alba, directora de RR. HH. de SP Group

1 Integración en nuestro equipo de trabajo, colaborando y cooperando con los demás en un enfoque común. Todos estamos implicados en un proyecto de empresa y remamos en la misma dirección.

2 Seguimiento de su trayectoria, como elemento de evaluación regular de satisfacción personal y del cumplimiento de las expectativas profesionales. Si hay algo que nos diferencia es la apuesta por el crecimiento personal y el desarrollo profesional.

3 Una comunicación clara y transparente, en un entorno abierto y de confianza que apuesta por la participación de todos y cada uno de nuestros empleados.

4 Últimas tendencias en tecnología, ya que en SP Group contamos con la última innovación para hacer el día a día de los empleados más fácil.

5 El medioambiente como piedra angular. El mundo que nos rodea es una de nuestras principales preocupaciones. Por esta razón, contamos con las últimas tecnologías para reducir los desperdicios y ser una empresa verde y ecológicamente responsable, en línea con los ODS de Naciones Unidas.

Electricidad que mueve vidas

Los implantes eléctricos medulares, aunque se hallan en fase experimental, constituyen una esperanzadora alternativa para recuperar la movilidad de forma autónoma.

TEXTO Á. M.



No se trata de mover un cuerpo con discapacidad física total, sino de que sea la propia persona la que lo haga a su voluntad. Esta es la diferencia fundamental que suponen los implantes eléctricos frente a los exoesqueletos y estimuladores musculares. Estamos ante una revolucionaria tecnología que ha saltado a la fama por el reciente caso de varias personas que, pese a tener lesión medular grave, han conseguido andar. Y lo más esperanzador es que no una institución, sino varias, están avanzado en esta línea. Cerca de una decena de personas ya han podido volver a caminar.

Sus promotores dejan claro que los implantes eléctricos no curan una lesión, pero sí permiten recuperar la movilidad, con lo que conlleva de realización, pero también de salud motora y cardiovascular

Esta tecnología se basa en la utilización de implantes que emiten señales eléctricas a la médula espinal y que permiten a los pacientes mover los músculos bajo su propia conciencia, como hace una persona normal-

mente. Los circuitos nerviosos que han sufrido una determinada lesión, indican los especialistas, no “mueren”, sino que permanecen inactivos. El chip que se implanta a los pacientes lo que hace es enviar impulsos eléctricos, de tal manera que con unos complejos patrones eléctricos personalizados para cada paciente se pueden reactivar dichos circuitos nerviosos. Por supuesto, este avance tecnológico necesita de una gran labor de rehabilitación, ya que los músculos y el cuerpo en general necesitan un periodo de adaptación y fortalecimiento.

A pesar de las dificultades, los resultados son francamente esperan-

Soporte necesario

Tanto los expertos suizos mencionados como, por ejemplo, los de la Universidad de Louisville, en Estados Unidos —otro centro con unos resultados muy interesantes—, inciden en que esta tecnología de implante eléctrico no supone una cura. La regeneración medular se mueve por el ámbito de la investigación en células madre, sin ir más lejos, y lleva otros tiempos y caminos. De hecho, la persona que logra caminar con el chip deja de hacerlo en cuanto este se desconecta, es necesaria su activación. Pero, como avanzan algunos de sus responsables, lo que sí se baraja en un futuro es la posibilidad de complementar dichas opciones, o sea, la implantación de chips eléctricos con tratamientos de regeneración nerviosa.

En concreto, en el caso de la universidad norteamericana, el dispositivo diseñado se controla desde una especie de PDA que permite personalizar los impulsos eléctricos en función de cada paciente. Este lleva los implantes, que dependen de una pequeña batería portátil, a modo de petaca, que también ha de llevar el usuario. Una vez implantado y en funcionamiento todo el equipo, el usuario puede desplazarse con ayuda de andadores y otros sistemas de apoyo.

Pese a ser una tecnología que está dando sus primeros pasos, las ventajas son más que evidentes. No ya porque la persona vuelve a recuperar la capacidad de



01, 02, 03 Dos usuarios que han conseguido caminar gracias al dispositivo ideado por la Universidad de Louisville (Estados Unidos). **04** Paciente de la École Polytechnique Fédérale de Lausanne (Suiza).

caminar y que lo hace a su voluntad, con todo lo que conlleva de realización y superación personal, sino porque también mejora la salud en general del paciente: permite el fortalecimiento de la musculatura en general y, en este caso, de las piernas en particular; logra controlar la hipertensión y los trastornos relacionados con la falta de ejercicio... En definitiva, todo contribuye a elevar la calidad de vida. Es el poder de la tecnología.

zadores. Un ejemplo es la labor que desarrolla en la actualidad la École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL), en Suiza, y su más claro resultado, el caso de Michel Roccati. Según *Nature Medicine*, este joven quedó paralítico tras un accidente de motocicleta, en el que su médula espinal resultó totalmente seccionada, lo que derivó en una pérdida total de sensibilidad en las piernas. Gracias al chip que se la ha implantado, Michel puede levantarse, caminar, subir escaleras..., ya que esta tecnología mejora tanto movimientos musculares como una mejora del equilibrio. El chip se encarga, según su voluntad, de enviar los impulsos eléctricos a las piernas.

El equipo suizo diseñó una paleta de electrodos para todos los nervios asociados con los movimientos de las piernas y el tronco, y los probaron

en tres voluntarios. Además, el equipo combinó estos dispositivos con un marco computacional personalizado. Este enfoque optimizado de estimulación de la médula espinal hizo que en solo un día se restaurase la capacidad

Todavía no se ha llegado al nivel de su utilización para desplazarse caminando, pero sí para realizar caminatas para ejercitar los músculos y restaurar el movimiento general de la persona

de andar de manera independiente, así como pedalear o nadar en los tres voluntarios, que padecían parálisis total en las piernas. **SC**



Reciclaje más generalizado y eficaz



Grupo SIFU apuesta por la sostenibilidad y el medioambiente, en línea con los ODS de Naciones Unidas, con soluciones innovadoras y siempre inclusivas laboralmente. Su último proyecto es un novedoso remolque para recepción y clasificación de residuos para su posterior reciclaje. Una solución avanzada muy eficaz que contribuye a un planeta más limpio y que forma parte de un eficaz esquema circular de sostenibilidad.

La Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, aprobada este año y que entrará en vigor el 1 de enero de 2023, supondrá un vuelco total en la política medioambiental que se venía aplicando hasta ahora. Van a modificarse aspectos fundamentales relacionados, por ejemplo, con el reciclaje y la recuperación de elementos y sustancias, y en ese nuevo escenario Grupo SIFU quiere desarrollar un papel preponde-

rante, siempre con su vertiente social y de inclusión laboral.

La nueva normativa va a constituir un cambio de paradigma en el que elementos como Ecoembes y la política de reciclaje y recuperación van a sufrir cambios muy importantes. Conscientes de este desafío normativo y de la importancia de avanzar hacia una economía circular y sostenible, la División de Servicios Medioambientales de Grupo SIFU se ha adelantado con un conjunto de acciones orientadas a lograr ma-

yor eficacia en los procesos de cuidado del planeta.

El ejemplo más relevante es su nuevo vehículo específico para reciclaje, ideado para lograr una mejor separación de fracciones, de cada uno de los elementos que se separan a la hora de reciclar, mucho más allá de los tradicionales contenedores marrones (desechos orgánicos), verdes (vidrio), amarillos (plásticos y envases) y azules (papel y cartón). Esta unidad de negocio está dirigida a poblaciones de pequeño tama-



ño que, a diferencia de los grandes núcleos urbanos, no tienen acceso a los conocidos puntos limpios. El dispositivo es un remolque de 750 kg, apto para ser transportado por un vehículo eléctrico de 1.000 kg, tipo furgoneta. Precisamente su asequible tamaño está ideado para dar servicio, como se ha indicado, a pequeñas poblaciones de hasta 5.000 habitantes o con población muy dispersa, con una gran maniobrabilidad sin menguar la calidad del servicio.

Propuesta funcional

Este avanzado remolque puede utilizarse en dos vertientes, bien como servicio punto a punto, para recoger materiales con la tradicional división cromática —muy extendida, pero con una eficacia limitada pues la separación de residuos es muy inespecífica—, bien como un auténtico punto limpio. Para

esta función, el dispositivo cuenta con hasta una decena de oquedades, cada una para un tipo de residuo, que permite lograr una gran eficacia en el filtrado. Después estos residuos se transportan a una planta especializada para su gestión, que se efectúa con personas con distintas capacidades, lo que refrenda la apuesta social de Grupo SIFU.

Pero este dispositivo es solo una parte de la estructura en círculo que quiere llevar a cabo el Grupo, anticipándose a la nueva legislación. Una vez clasificados los residuos recogidos, llega el momento de la recuperación, bien por el propio personal del CEE, bien por empresas externas especializadas. Los ejemplos son muchos más allá de los tradicionales de los envases, el vidrio y el papel: plástico para fabricar mobiliario urbano o ropa, cápsulas de café para hacer compost, papel para fabricar

otros productos... Cada día surgen nuevos procesos que van a marcar los próximos años. Lo más difícil se está consiguiendo: concienciar a la población de la necesidad de reciclar y de hacerlo bien. Pero esto supone para las empresas especializadas como Grupo SIFU una responsabilidad: diseñar y ofrecer los dispositivos y procesos para hacerlo de manera eficaz. 



Miguel Sender

DIRECTOR NACIONAL DE SERVICIOS
MEDIOAMBIENTALES DE GRUPO SIFU

Bayer, la multinacional químico-farmacéutica de origen alemán, mantiene una carrera sin descanso en favor de la inclusión, la igualdad y la diversidad, tanto en sus equipos e instalaciones como en las relaciones con socios y proveedores. Es una apuesta por lograr que todos tengan cabida.



Salud y sostenibilidad, una fórmula fundamental

TEXTO **Álvaro M. Valcárcel** FOTOS **Bayer Hispania**



El 7 de agosto de 1863, en Bermen (Alemania), el comerciante de colorantes Friedrich Bayer y el tintorero Johann Weskott inauguraron una pequeña fábrica de colorantes artificiales para textiles. Así nació una marca fundamental para la economía europea. En la actualidad tiene varias divisiones: Pharmaceuticals (productos de prescripción médica), Consumer Health (para la salud pero sin receta) y Crop Science (agricultura y control de plagas).

Pero Bayer es mucho más que la compañía que creó la aspirina, es una multinacional comprometida con la sociedad y con todos sus integrantes. “En Bayer estamos convencidos del poder transformador de la diversidad y de que la promoción y el desarrollo de un equipo más inclusivo y diverso nos convierten en una mejor empresa, con una mayor capacidad de aportar y dar respuesta a las necesidades de la sociedad”, explica Paco León, director de Recursos Humanos para España y Portugal de Bayer.

Una de las características de esta compañía global es, precisamente, su interés por reflejar la globalidad, la diversidad de las personas en su plantilla. “Nuestra aproximación a la gestión del talento se centra en identificar, atraer, desarrollar, promover y retener el talento, que creará una fuerza laboral aún más inclusiva y diversa que nos convertirá en una mejor empresa en general con un mayor atractivo como empleador de elección. En este sentido, la composición de la alta dirección debe reflejar cada vez más los antecedentes nacionales y culturales de la huella empresarial de Bayer”, afirma Paco León.

Colaboración

Como compañía, para Bayer es fundamental encontrar socios que la acompañen en sus avances para progresar hacia un modelo de gestión del talento más inclusivo, y en eso Fundación Grupo SIFU es el *partner* perfecto. “Nuestra apuesta estratégica a la hora de desarrollar y potenciar una cultura corporativa más inclusiva y diversa se ratifica en el acuerdo con

Fundación Grupo SIFU. Gracias a dicho acuerdo, la Fundación nos acompañará en la auditoría de los procesos de gestión de talento, así como en la puesta en marcha de actividades formativas entre sus equipos para una mejor y más rápida integración de esta diversidad”, explica.

El acuerdo también contempla el desarrollo de programas y dinámicas de sensibilización interna, así como la definición de ambiciosos objetivos en este sentido. “De esta forma, y apoyados en los Objetivos de Desarrollo

El grupo de voluntariado surgido entre sus más de 2.200 empleados en España contribuye a la aprobación de proyectos sociales cada año

Sostenible y reforzados con la colaboración que ahora ratificamos con Fundación Grupo SIFU, esperamos avanzar en la fijación de objetivos que nos orienten hacia una mejor integración de la diversidad”.

Sanidad y sociedad

Gran parte de esta acción descansa sobre los propios empleados, que ofrecen acciones de voluntariado en diversos ámbitos. Sin ir más lejos, solo en 2020 aportaron más de 1.300 horas de acción social. Y tampoco se puede olvidar el carácter sanitario-farmacéutico de la compañía, que se vio reflejado en aspectos como el voluntariado médico. La pandemia propició la creación de una sección específica de voluntarios profesionales de la salud. Estos ofrecieron asistencia sanitaria a los más vulnerables, a través de diferentes programas de acción directa o de telemedicina. En conjunto, Bayer colaboró en iniciativas por valor de más de un millón de euros para apoyar la situación sanitaria en España y Portugal, además de la donación de materiales y productos a colectivos en riesgo de exclusión social.



Paco León, director de Recursos Humanos para España y Portugal de Bayer.



Semillero de ideas

La iniciativa Semillero de ideas surge en 2021, “después de un año como el 2020 que había sido especialmente retador para todos, pero que afectó especialmente a aquellos grupos de mayor vulnerabilidad. Nuestro grupo de voluntariado reforzó su acción dando lugar a una sección específica de voluntariado en salud, y pudimos percibir una ola sin precedentes de colaboración y voluntad de ayuda entre nuestros empleados”.

Conscientes de las necesidades en todo el territorio español, Bayer quiso animar a sus empleados a que la ayudasen a identificar sinergias de impacto social que le permitiesen amplificar su acción solidaria. “Este fue el germen de Semillero de ideas, una iniciativa para impulsar la acción social entre los empleados de toda la organización de Bayer en España y en

todos sus centros, al tiempo que favorece la conexión con las necesidades que se dan en sus entornos más cercanos, en línea con su estrategia de sostenibilidad”. Gracias a él, la compañía pone a disposición de sus empleados 60.000 euros que se destinan a proyectos de acción social

El programa Semillero de ideas pone 60.000 euros a disposición de sus empleados para acciones sociales y de sostenibilidad

alineados con la visión “salud y alimentación para todos” y el compromiso medioambiental.

Los proyectos mejor valorados en 2021 fueron, en primera posición,

‘Donde nadie se queda atrás’, del Casal dels infants, centrado en el apoyo a niños, niñas, adolescentes y jóvenes en riesgo de exclusión social, que recibió una donación de 30.000 euros. El segundo fue el desarrollo digital ‘YoLogro APP’, de Cáritas, que impulsa la conexión y generación de redes que faciliten el soporte e integración de personas, con una donación de 20.000 euros; y, finalmente la Fundación NEPP, una entidad sin ánimo de lucro que tiene como principal objetivo dar soporte humanitario, asistencial y sanitario a personas con deficiencias tanto físicas como psíquicas en cualquier lugar del mundo, con 10.000 euros.

Por otra parte, el jurado, de forma espontánea, quiso reconocer con 5.000 euros a Reforesta, asociación sin ánimo de lucro en favor de la salud del medioambiente como base para el



Cuestión de igualdad

Bayer apuesta por reforzar “una cultura corporativa más inclusiva y diversa”. Para 2025, la empresa aspira a alcanzar el equilibrio en términos de género, como media combinada entre todos los niveles de dirección, incluidos mandos bajos e intermedios, que actualmente es 40 % de mujeres y 60 % de hombres. En lo que llama el Círculo de Mayor Liderazgo —Top 540 posiciones—, que incluye la más alta dirección —Top 75—, la proporción de mujeres deberá ser de al menos el 33 % en 2025 —actualmente es del 23 %—. En esta misma línea, en 2030 Bayer aspira a alcanzar la paridad de género en cada uno de estos niveles.

“Hemos ajustado al máximo nuestra aproximación para identificar, atraer, desarrollar, promover y retener al talento, que nos permita tener un equipo todavía más inclusivo y diverso, y ser mejores en todo el mundo y referentes en

términos de empleo. Nuestro objetivo de paridad de género en la alta dirección es coherente con nuestro compromiso con los principios de empoderamiento de la mujer de Naciones Unidas y el propio del G20”, según Werner Baumann,

presidente del consejo de gestión de Bayer AG. En España, la compañía ya cumple con una media que se aproxima a esta paridad con un 40 % de presencia de mujeres dentro de su equipo directivo y más del 50 % en términos generales.



desarrollo social y la propia sostenibilidad del planeta y sus habitantes.

Sostenibilidad

Precisamente el camino hacia un mundo más sostenible es otra de las rutas emprendidas por la compañía. Y esto se traduce, por ejemplo, en la reducción de casi un 50 % de las emisiones de CO₂ de sus tres plantas de producción y sus cinco centros de investigación y desarrollo en la península ibérica. Esto ha sido posible gracias a un acuerdo de compra de energías renovables o la implantación de un equipo puntero de compras sostenibles que ayuda a terceros a medir y reducir su huella.

Por otra parte, han llevado a cabo una revisión de los envases y materiales promocionales en farmacia en el área de Consumer Health de la compañía. Para ello han avanzado en la

revisión de nuestros productos con criterios de ecodiseño e iniciado el proceso de reducción de materiales en los envases, incrementando el uso de materiales reciclados y reciclables.

Y en lo que respecta al mundo rural, el área de agricultura de Bayer innova

La compañía colabora con Fundación Grupo SIFU para la auditoría de procesos de gestión de talento, así como para acciones formativas específicas

apoyándose en la digitalización para el desarrollo de cultivos que aseguren una mayor productividad con un menor uso de recursos como el agua. Además, la compañía colabora con la

Unión de Pequeños Agricultores (UPA) en el desarrollo del proyecto denominado InfoAdapta.Agri, cuyo objetivo es que las medidas prácticas de adaptación al cambio climático sean conocidas y aplicadas por todo el sector. 



“Actuar con valores, propósito y visión es común a todo tipo de organización”

TEXTO **A. Guardia** FOTOS **Fundación Grupo SIFU**



Hilario Albarracín es el nuevo vicepresidente de Fundación Grupo SIFU.

Hilario Albarracín (Portbou, Gerona, 1960) ha llegado a la vicepresidencia de Fundación Grupo SIFU tras una experiencia laboral de casi cuarenta años, cerca de treinta en la multinacional KMPG, una de las 'Big Four' de servicios de auditoría, fiscales y de asesoramiento legal, financiero y de negocio en todo el mundo. Él se incorporó en 1993 a esta compañía y se convirtió en socio en 1996 y en miembro del comité de dirección en 2004. Fue responsable de la práctica de Advisory entre 2006 y 2011, después pasó a dirigir el área de Auditoría y, finalmente, en 2013 fue nombrado consejero delegado. Pero su carrera no había terminado: desde 2016 se convirtió en presidente de KMPG España.

Este licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Complutense de Madrid (UCM) es miembro del Registro Oficial de Auditores de Cuentas de España y del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España. Además, es asesor consejero independiente en el Círculo de Empresarios, entre otros cargos.

¿Qué aporta Hilario Albarracín a Fundación Grupo SIFU?

Mi modesta contribución a la Fundación es toda mi experiencia profesional de más de 38 años en el ámbito financiero y mi bagaje y relaciones en la empresa española, para poder dar a conocer aún más los valores y objetivos de la Fundación y ayudar a conseguir sus fines.

¿Cómo es el cambio de una multinacional como KMPG a una Fundación de este tipo?

Realmente todas las empresas, ya sean multinacionales, nacionales, pymes o fundaciones, se basan en personas. El actuar con valores, propósito y visión es común a todo tipo de organización y, naturalmente, con independencia del tamaño de la entidad, se encuentran excelentes profesionales en todas ellas. Fundación Grupo SIFU cuenta con magníficos profesionales, con una

estrategia y una organización comparables a las de cualquier multinacional.

¿Qué experiencia profesional tiene en el mundo del tercer sector?

Como presidente de KPMG he sido patrono de muchas fundaciones y organizaciones ligadas al tercer sector, y continúo actualmente involucrado en alguna de ellas a título personal. No obstante, en esta nueva etapa de mi carrera, he considerado tener una mayor dedicación en este ámbito, y por ello mi incorporación a Fundación Grupo SIFU.

“Para mí, las claves se centran en tener gran claridad sobre la estrategia que debe seguir la Fundación”

¿Cuáles cree que son las claves de futuro para una Fundación como la de Grupo SIFU? ¿Hacia dónde se mueve la sociedad en este sentido?

Para mí las claves se centran en tener gran claridad sobre la estrategia que debe seguir la Fundación, el foco en los objetivos previstos (no la dispersión de actuaciones) y, finalmente, el dar a conocer aún más y transmitir el propósito, las actuaciones y los resultados de estas.

¿La gran empresa está comprometida con el mundo de la discapacidad? ¿Hay un interés real en la integración laboral?

Por un lado, la legislación obliga a la gran empresa a tener determinados compromisos con la discapacidad, pero yo diría que, afortunadamente, los empleados de estas grandes empresas, principalmente los más jóvenes, requieren a los directivos que la empresa donde trabajan ofrezca una respuesta y contribuya a la inclusión de la discapacidad en esta.

En su opinión, ¿qué ha de hacerse a nivel público y privado para incrementar la presencia del sector de la discapacidad en la sociedad?

A nivel público deben darse más

Satisfacción en Grupo SIFU

El presidente de Grupo SIFU, Albert Campabadal Mas, ha valorado positivamente la incorporación de Albarracín, de quien ha destacado su excelente trayectoria profesional: “Estamos muy satisfechos de incorporarlo a nuestra Fundación, pues podrá aportar todo su *expertise* y acompañarnos en nuestro objetivo de convertirnos en un referente del tercer sector mediante la inserción sociolaboral de las personas con diversidad funcional, desde la infancia hasta la vejez”. En esta misma línea, Hilario Albarracín ha celebrado su implicación en un proyecto como el de Fundación Grupo SIFU, “en el que se trabaja a diario por dar visibilidad a las personas con diversidad funcional, poniendo en valor sus enormes capacidades y fomentando la empleabilidad y el desarrollo de sus competencias”.

ayudas a las empresas para que vean una ventaja en incrementar dicha presencia y facilitar de una manera más ágil todas las iniciativas de las entidades dedicadas a fomentar dicha integración.

A nivel privado, creo que se debe aumentar la innovación en las formas de integración del personal discapacitado y ser más consciente de que los propios empleados demandan de la empresa donde trabajan dicho compromiso.

¿Qué es para usted responsabilidad social empresarial (RSE)? ¿A qué áreas de la sociedad y la empresa afecta?

Para mí es uno de los elementos más importantes y diferenciales del propósito de las empresas. El poder devolver a la sociedad todo lo que la empresa obtiene de ella. Es la parte social de la empresa, la “S” del concepto ESG tan vigente en estos momentos y que a veces es difícil de tangibilizar. Finalmente creo que es una cuestión transversal que afecta a todas y cada una de las áreas de la sociedad y de la empresa. **SG**

Plan Empodera 22.30: el protagonismo de las personas

TEXTO A. G.



Después del exitoso plan Transforma 19.21, Grupo SIFU ha iniciado una andadura de nueve años bajo el paraguas de un plan en el que la persona, sus realidades y necesidades, es la clave de todos los procesos y aspectos de gestión y organización de la compañía.

“**U**nas nuevas coordenadas de viaje”. Este año se abre un periodo de nueve años de vital importancia para Grupo SIFU y todos los que forman parte de él. Es el Plan Empodera 22.30. Este tiene como principal objetivo transformar Grupo SIFU a través del crecimiento diversificado y especializado, profesionalizando y digitalizando y desarrollando políticas y procedimientos, para cumplir los objetivos de liderazgo en la integración laboral de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión.

“Queremos hacer cosas distintas para evolucionar y que las personas con discapacidad, pero también aquellas en riesgo de exclusión, evolucionen con nosotros y se vean beneficiadas. Por supuesto, llevar a cabo proyectos distintos a los que hacíamos, dirigidos a otros colectivos, supone la necesidad de aprender, de especializarnos más”, detalla Jon Patxi Lerga, director general de Grupo SIFU, quien incide que, gracias a la larga duración del plan, hasta 2030, hay tiempo suficiente para aplicarlo en sus numerosas facetas e ir analizando los resultados en las distintas áreas de actuación. Además, visto lo sucedido en los últimos años, se trata de un plan flexible y diversificado en el que se puede hacer frente a las distintas contingencias o evolución de los mercados y la sociedad.

Según Lerga, durante la duración de este proyecto se trata de colocar en el centro a la persona, al usuario con discapacidad o en riesgo de exclusión social, y preguntarse: ¿qué necesita? Y a partir de ahí comenzar a aplicar todo el Plan Empodera 22.30, pero siempre teniendo en cuenta que el eje es precisamente la persona. Los números de contratación del Grupo —que pronto llegará a las 10.000— son importantes, pero no en el sentido cuantitativo, sino en el cualitativo, en el que la persona ha de conseguir un empleo, pero hay que apostar luego por darle soporte, ayuda, acompañamiento. Ese es el modelo corporativo.

Interpelación a las empresas

Como afirma el director general de Grupo SIFU, se trata de dirigirse a las empresas y preguntarles si realmente, además de ser buenos en lo que hacen, “están haciendo el bien”, esto es, se trata de una interpelación de corte ético, de hacer entender a la empresa española que puede hacer mucho por la sociedad, más allá de cuotas obligatorias o sanciones. “Es la LGD 4.0”, un conjunto de acciones con el que Grupo SIFU va a incidir directamente en la parte directiva, desde el presidente, el CEO, el director de compras, el director de RRHH, para

Una de las claves de la Fundación va a seguir siendo la cultura y el arte, con un apoyo cada vez mayor para lograr auténticos profesionales

lograr que aspectos como la inclusión laboral de personas con discapacidad o, ahora más todavía, de personas en riesgo de exclusión se integren en la estrategia de la compañía.

Cuatro pilares

Los cuatro ejes en los que se sustenta este ambicioso plan son la innovación, la formación, la transformación digital y lo social, sostenible y saludable. En lo que respecta al aspecto innovador, se trata de continuar con el impulso a la innovación y diversificación de negocio para reforzar el crecimiento y la creación de nuevas líneas de negocio. Por su parte, la formación está enfocada a empoderar a las personas y ponerlas en el centro —verdadero *leitmotiv* de Empodera 20.30—, apoyándolas y ayudando a que se desarrollen mediante formación y políticas de captación y retención de talento.

El tercero de los elementos, la transformación digital, es una de las claves de la realidad empresarial actual. En el caso de Grupo SIFU, se trata de dotar a la organización de las herramientas necesarias para apoyar el crecimiento de las personas, su

eficiencia y empleabilidad. Y, finalmente, el Grupo apuesta decididamente por potenciar el factor social como elemento diferencial de la organización, a la vez que vela por la sostenibilidad en todos los sentidos.

Tres periodos

El periodo 2022-2030 del plan Empodera se divide en tres trienios. En primer lugar, Desarrolla 22.24, que, lógicamente aprovecha la inercia del gran trabajo desarrollado en el anterior, Transforma 19.21, y sirve para poner las bases para el trabajo de esta década. Se caracteriza por su diversificación, su búsqueda de nuevas propuestas; mejora aquello que se le da bien, por ejemplo, la atención a personas con discapacidad, pero ahora lo abre a las personas en riesgos de exclusión, lo que obliga, como se ha indicado, a un aprendizaje y una especialización.

La segunda fase es Mejora 25.27, en la que, una vez asentada la base, se analiza qué se puede hacer para mejorar la gestión global del Grupo, buscando nuevas eficiencias e identificando nuevas áreas que a su vez dan lugar a subáreas de trabajo, lo que permite crecer a Grupo SIFU. La tercera fase es Consolida 28.30, que en

Los cuatro ejes en los que se sustenta este ambicioso plan son la innovación, la formación, la transformación digital y lo social, sostenible y saludable

este caso se pretende usar para consolidar todo lo ya hecho, además de preparar la base fundamental para el plan que vendrá después y se iniciará en 2031.

El papel de la Fundación

Fundación Grupo SIFU, como no podía ser de otra manera al constituir el alma de la compañía, está llamada a jugar un papel fundamental en estos 9 años. “La Fundación es la garante de por qué hacemos lo que hacemos en Grupo SIFU, nuestra sustancia...”.

En definitiva, Grupo SIFU y su Fundación son indisociables. Los principales objetivos planteados para la Fundación dentro de Empodera 22.30 son cinco:

- Dar visibilidad a la discapacidad, mostrando las enormes capacidades de estas personas por encima de las limitaciones personales.
- Apoyar la cultura y el deporte inclusivos con becas y ayudas para favorecer el desarrollo personal de las personas con discapacidad y que permitan fomentar la empleabilidad y el desarrollo de sus competencias. Además, promover y dar soporte al acceso a la formación para colectivos vulnerables.
- Acompañar a los clientes en el desarrollo de acciones que les permitan conseguir sus objetivos en materia de RSC.
- Ser referentes en integración sociolaboral y en formación en sensibilización en la diversidad para nuestros clientes.
- Contribuir en la creación de una sociedad mejor, inclusiva, sensibilizada, justa, igualitaria y diversa para facilitar la inclusión sociolaboral de personas con diversidad funcional y riesgo de exclusión social.

“Queremos ser la entidad impulsora de proyectos de innovación y sostenibilidad hacia el colectivo en situación de dependencia y diversidad funcional, abarcando desde la infancia hasta la vejez. Queremos conseguirlo a través de la creación de alianzas con todos nuestros grupos de interés, recogiendo las necesidades de estos colectivos a través de las entidades público-privadas que los representan y alineándonos con las empresas que

El plan dispone de tres fases, de tres años cada una, para desarrollar, mejorar y consolidar todas las acciones comprendidas en él

trabajan por su bienestar en la elaboración de proyectos innovadores, sostenibles en el tiempo y que impacten social y laboralmente en estos colectivos”, explica Jon Patxi Lerga, director general de Grupo SIFU.

Si bien años atrás se ha dado mucha importancia al deporte, y se seguirá haciendo, uno de los grandes ejes actuales de la Fundación y que crecerá en estos nueve años del plan es el arte y

la cultura, que actualmente encarnan las Becas SuperArte y cuya guinda son las ediciones de La Gala más IN.

“Queremos ayudar a que las personas con discapacidad puedan crecer como artistas. Una vez que se hayan formado, pretendemos preguntarles si quieren dedicarse profesionalmente a esas disciplinas artísticas. Si la respuesta es afirmativa, ahí estará la Fundación”, explica Jon Patxi Lerga.

Sostenibilidad

En el campo de la sostenibilidad, un elemento fundamental y que cada vez cobra más importancia en todas las organizaciones y la sociedad en su conjunto, no se va a producir una disrupción entre Transforma 19.21 y Empodera 22.30, como explica Jon Patxi Lerga. Durante el desarrollo de este plan ya concluido fueron numerosas las iniciativas que se pusieron en marcha y que ahora hay que continuar y hacer que evolucionen.

“Queremos evolucionar para ser un grupo más responsable y sostenible con nuestro entorno a través de Empodera 22.30, un nuevo compromiso estratégico por la sostenibilidad que promueve nuevas actuaciones con un mayor propósito. Durante este

DECÁLOGO RSC DE GRUPO SIFU

Todo el trabajo del Grupo se rige por unos principios de responsabilidad social corporativa que trascienden de los sucesivos programas y son transversales a las distintas áreas y unidades de negocio.

01

El desarrollo de las personas con diversidad funcional o en régimen de exclusión social, con un fin de inserción laboral en el mercado.

02

Cumplir con la más absoluta y estricta legalidad universal.

06

Equilibrio entre solvencia económica y solvencia social, bases de la sostenibilidad del proyecto, uso eficiente y responsable de los recursos del Grupo.

07

Estilo de dirección basado en el respeto a la persona, responsable con sus acciones y tomas de decisión, así como a la imagen de Grupo que todos deseamos.

periodo nos focalizaremos en potenciar la cultura de la sostenibilidad en todas las empresas del Grupo, nacionales e internacionales. Que forme parte de nuestro día a día, entendiéndola como una mejora de nuestro bienestar e interiorizándola dentro de todos nuestros procesos”.

Expansión internacional

A nivel de territorios, el Grupo está presente en España, Francia y Andorra, y en los próximos años tiene previsto continuar con su expansión internacional en aquellos países de Europa, Latinoamérica —y Estados Unidos— en los que el escenario de la inclusión e integración de personas con discapacidad lo posibilite.

“Deseamos cruzar fronteras, exportar lo que somos y lo que hacemos, especialmente en el área de *facilities*”, explica Jon Patxi Lerga. Pero, muy importante, solo hacerlo en aquellas zonas en las que se den unos requisitos esenciales, como una legislación acorde al trabajo del Grupo, una sensibilidad y una apuesta por el desempeño de los centros especiales de empleo. Además de Andorra, el buque insignia de la internacionalización es el mercado

francés, donde el grupo no ha dejado de crecer desde su desembarco en este mercado fundamental.

Uno de los principales objetivos es abrir la delegación en la zona de Île-de-France, en la que está incluida París, que sería todo un referente en un país que se complementa a la perfección con el modelo de Grupo SIFU, tanto desde el punto de vista empresarial como ético, por su gran apuesta por la inclusión laboral de personas con discapacidad. Por ejemplo, en la importante política de inspecciones para comprobar que se cumple la legislación relacionada con

“Queremos evolucionar para ser un grupo más responsable y sostenible con nuestro entorno a través del Plan Empodera 22.30”

la inclusión de las personas con discapacidad en las empresas. En definitiva, nuevos mercados en los que prime el trasfondo ético e inclusivo que caracteriza a Grupo SIFU. 

Fases de Empodera 20.30



03

La sensibilidad por todo colectivo y persona vulnerable.

04

La iniciativa privada, fruto del emprendimiento y de la vinculación total de sus máximos directivos.

05

La satisfacción de nuestros clientes con la calidad comprometida, objetivo de nuestra oferta de servicios.

08

La formación y desarrollo de nuestros trabajadores; las políticas activas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y el respeto al principio de igualdad, pilares de nuestra política de recursos humanos.

09

Continuo desarrollo de la oferta empresarial de soluciones profesionales, acorde a la demanda y que aventaje a nuestra competencia.

10

La sostenibilidad como concepto de política y acciones específicas que deben suscribirse y aplicarse para preservar el medioambiente, y la social, como parte fundamental que impacta en la sociedad y que el Grupo no concibe una sin la otra.

Fundación Grupo SIFU piensa siempre en las personas con discapacidad, pero también en sus allegados. El mejor exponente es el Programa Plan Concilia, del que se benefician, por ejemplo, los familiares de los empleados de Metro Granada.

Ayudas en familia

TEXTO Á. V.



El Plan Concilia es “un programa de atención integral dirigido a las familias con hijos menores de edad que tienen algún tipo de diversidad funcional y requieren una asistencia especializada”. Todo está orientado a la mejora del bienestar y la calidad de vida tanto del menor como de su familia. Para lograrlo, Fundación Grupo SIFU destina recursos para crear un sistema de apoyo que lo garantice, que contribuya a esa mejora, y entre estos recursos destacan una psicóloga y distintos terapeutas, aquellos que han tutorizado hasta la fecha las diversas terapias de los participantes en esta propuesta de apoyo.

El Programa Plan Concilia se basa en la realización de diferentes actividades con carácter educativo o terapéutico, que utilizan distintos recursos para lograr una mayor unión y motivación en los usuarios. Lo interesante de esta iniciativa es que tiene en cuenta terapias que los participantes ya estén realizando, como, por ejemplo, equinoterapia, fisioterapia, apoyo psicológico o psiquiátrico, etc. De este modo, se adaptan los nuevos recursos a aquellos a los que el menor está acostumbrado y que lleva a cabo desde tiempo atrás con sus terapeutas.

Precisamente estos profesionales son los que más conocen cada caso en concreto, por lo que su participación es fundamental. De hecho, en Fundación Grupo SIFU se considera que esa familiarización con el profesional “ayuda a crear un vínculo de confianza muy importante para conseguir una mayor eficacia en la terapia”. No obstante, si es necesario, se incorporan nuevos profesionales, dependiendo del caso concreto.

Proceso controlado

Este programa de intervención asistida se inicia con una primera valoración del usuario. De ella, y gracias al trabajo coordinado con familiares y profesionales ya implicados con esa persona, se desprenden unos objetivos concretos y una metodología específica para cada caso. Hay que destacar que dichos objetivos siempre

Beneficios del Programa Plan Concilia

1

Mejora de la conducta

2

Incremento de las habilidades sociales

3

Mejora de la comunicación y el lenguaje

4

Potenciación de la autoestima

5

Favorecimiento del autocontrol



Un completo equipo multidisciplinar se encarga del seguimiento para lograr los objetivos de cada usuario

favorecen las capacidades del usuario y tienen muy en cuenta sus características específicas. De este modo, los objetivos son siempre realistas. Finalmente, y en función de los recursos económicos asignados a cada caso, se determina el programa concreto.

Dicho plan está estrechamente controlado, gracias a las valoraciones profesionales de cada una de las sesiones, así como las efectuadas por los usuarios al final del programa. Para Fundación Grupo SIFU es fundamental contar con un plan de trabajo establecido, que incluya objetivos concretos.

De este control se encarga una comisión de trabajo formada por una psicóloga, una trabajadora y una integradora social, que efectúan un completo seguimiento a las familias y, de este modo, facilitan la correcta evaluación del proceso. Para ello, además del control de las sesiones, efectúan, por ejemplo, entrevistas a

las familias. Todos los datos se plasman periódicamente en un informe que da cuenta de cómo se desarrollan las terapias, los beneficios, las necesidades del usuario y el nivel de cumplimiento de estas.

Metro Granada

Al igual que ya se ha llevado a cabo con otras compañías, como Metro Málaga, el Programa Plan Concilia va destinado también a los trabajadores del suburbano granadino. Del total de la asignación del proyecto por parte de Fundación Grupo SIFU, más de dos tercios van destinados a los mencionados tratamientos y terapias para los hijos e hijas de estos trabajadores, teniendo en cuenta cada caso concreto. El resto de los fondos se dedican a la coordinación, supervisión y seguimiento del proyecto, así como a su desarrollo para ofrecer ayuda al mayor número de personas con discapacidad y sus familias. 

Fundación Grupo SIFU convoca la tercera edición de las Becas SuperArte, de las que se beneficiarán hasta diez artistas, tanto si quieren dedicarse de manera profesional al arte como si no. Lo importante es su desarrollo artístico y su crecimiento como personas con distintas capacidades.

Una ayuda para el crecimiento artístico

BECAS
SUPERARTE



Èric Díaz y Antonio, becados en la última edición de la Becas SuperArte.

Hasta una decena de artistas con discapacidad tienen en su mano la obtención de una ayuda económica para contribuir a su formación y crecimiento artístico. Grupo SIFU, a través de su Fundación, es consciente de la importancia del arte para el desarrollo de la persona y de las dificultades de los artistas para progresar, muchas más si se trata de personas con discapacidad.

Fundación Grupo SIFU creó las Becas SuperArte en 2019 con el objetivo de promover el desarrollo artístico de personas con discapacidad en el ámbito de la danza. Un año después, en 2020, la Fundación decidió enfocarlas también a la música, para incrementar el campo de beneficiarios en el mundo artístico y, de ese modo, llegar a más artistas de distintas capacidades. “Las Becas SuperArte se convierten así en un

trampolín hacia nuevas oportunidades laborales en el ámbito artístico”, explican en Fundación Grupo SIFU.

Si ya de por sí la carrera artística es difícil, tras la pandemia los contratiempos se han incrementado, sobre todo en lo que respecta a la financiación de la formación necesaria para progresar. “La finalidad de las becas en 2022 es seguir proporcionando visibilidad a todos aquellos músicos o bailarines que tienen algún tipo de

discapacidad. Lo hacemos dotando de contenido y recursos cada una de las categorías, con la firme intención de enriquecer el mundo artístico favoreciendo su integración y sensibilizando a la sociedad mediante historias de superación personal”.

Requisitos y beneficios

Los únicos requisitos para haber podido optar a una Beca SuperArte son tener reconocida una discapacidad igual o superior al 33 % y poseer capacidad legal para presentarse o, en su caso, autorización legal.

Otro aspecto importante es que no se trata solo de obtener una ayuda económica para la formación, pues también supone iniciar una gran colaboración con Fundación Grupo SIFU en aquellas acciones destinadas a contribuir a la inclusión de los artistas con discapacidad y de fomentar el crecimiento artístico de estas personas. Uno de los proyectos más importantes relacionado con esta colaboración es La Gala más IN, el evento cultural inclusivo más importante de Europa y que este año ha estrenado ediciones en Sevilla y Madrid, además de la emblemática, ya una tradición, de Barcelona. Todo un espectáculo en el que los

beneficiarios de estas becas tienen mucho que decir y mostrar.

Objetivos

La Fundación es consciente de que este programa ha de ofrecer distintos tipos de becas que permitan dar una salida realista a las múltiples necesidades o deseos de los artistas, ajustada a sus necesidades específicas. Por esta

razón, apuesta por un programa de becas con continuidad ligada a las necesidades de cada becado en concreto, con posibilidad de prolongarse si este quiere dedicarse profesionalmente al arte. Dichas becas se destinarán a cursos, formaciones o másteres para que los beneficiarios puedan seguir formándose en música o danza durante un curso académico. 

Dos tipos de becas

- Categoría “Grado Superior”, para artistas que quieren formarse de manera profesional. Implica que dichos estudios han de efectuarse en conservatorios o centros profesionales. “Es una ayuda económica para dar el primer paso y que la persona beneficiaria pueda cursar los estudios superiores o de máster que desee, tutorizada por Oriol Saña, el director artístico de Fundación Grupo SIFU, con el soporte de un equipo especializado que elaborará informes de seguimiento para comprobar el crecimiento profesional del artista”. Esta tercera edición incluye cinco becas de esta categoría. De ellas, cuatro son de hasta 6.000 euros cada una. Además, **se ofrece una beca Excelencia piano en colaboración con la Fundación Jesús Serra de hasta 10.500 euros.**
- Categoría “Grado Elemental y Profesional”, creada para los artistas que desean dedicarse a la música o a la danza de una manera no profesional, pero integrándola como parte del desarrollo de su propia autonomía, crecimiento personal y de habilidades sociales. En esta categoría se ofrecen otras cinco becas, con un importe de 1.500 euros cada una.



Pedro Gómez, becado en la primera edición.



Mónica López, becada en la última edición.

Una noche sevillana de arte y compromiso

La capital hispalense acogió por primera vez La Gala más IN, el evento de arte inclusivo más grande de Europa, que volvió a sorprender, en este caso a las 1.600 personas que abarrotaron el Teatro de la Maestranza. De nuevo, una noche para recordar.



Fundación Grupo SIFU y el arte. “Entendemos la música y la danza como disciplinas artísticas que impulsan la inclusión y son el eje fundamental de nuestro proyecto artístico”, afirmaba Cristian Rovira, su presidente. Y este trinomio, música-danza-inclusión, es lo que volvió a ofrecer La Gala más IN, pero esta vez a orillas del Guadalquivir, ante un teatro completamente lleno y, por supuesto, entregado. Era la primera vez que se celebraba en Sevilla y su fin, 100 % solidario, ya que todo lo recaudado va destinado al pueblo ucraniano a través de la Asamblea Nacional de Personas con Discapacidad de Ucrania.

La conducción de la gala corrió a cargo de la gran comunicadora Lary León, todo un ejemplo de superación y, sobre todo, de profesionalidad. Ella fue la encargada de dar paso a los más de ochenta artistas que pasaron por el escenario, en una noche que contó

María José Moya y Maxime Iannarelli dieron comienzo a una sucesión de más de ochenta artistas

con la colaboración de la Orquesta Joven de Andalucía y del Conservatorio Profesional de Música Francisco Guerrero, ambas entidades radicadas en Andalucía.

Carrusel de artistas

La gala arrancó con la evocadora actuación de María José Moya, artista sevillana afincada en Barcelona, que bailó con su silla de ruedas el *Preludio de la 1ª suite* de Bach junto a su compañero Maxime Iannarelli. Tras los aplausos, les siguió el trío de artistas becados de la Fundación Grupo SIFU (Becas SuperArte), compuesto por Andrea Zamora, pianista con discapa-

cidad visual, el joven Èric Díaz (violonchelo) y Antonio Belmonte (contrabajo), ambos diagnosticados de Trastorno del Espectro Autista (TEA). Juntos, ofrecieron una emotiva versión del exitoso *Halo* de Beyoncé.

Pero todavía quedaba mucho y sorprendente, como la actuación de Joel Bueno, que mediante un *software* (EyeHarp) pudo interpretar *Every Breath You Take* de The Police a través de la mirada, acompañado por Oriol Saña, violinista y director artístico de La Gala más IN; Antonio Belmonte, y músicos y profesores de l’Escola de Música i Centre de les Arts de L’Hospitalet de Llobregat (EMMCA). Y justo después les siguió el grupo jerezano de danza clásica y psicodanza con diversidad funcional Flick Flock con su pieza *Para amar*.

Música y danza se entremezclaron en un programa que alcanzó momentos de un gran nivel. Uno fue, por ejemplo, el *Lascia La Spina* de Händel, interpreta-



Actuación del grupo
Flick Flock

Toda la recaudación de la venta de entradas del evento se destinará a ayuda humanitaria para el pueblo ucraniano

do por la soprano Mónica López, diagnosticada de Esclerosis Múltiple y becada por Fundación Grupo SIFU, junto a la violinista Ester Sanmartín —con un 80 % de pérdida auditiva— y el guitarrista invidente Toni Fernández, entre otros artistas vinculados a la Fundación Grupo SIFU. También les acompañaron con su música miembros de la Orquesta Joven de Andalucía y del Conservatorio Profesional de Música Francisco Guerrero.

Cambio de ritmo

Y de la música clásica a la contemporánea. El cambio de tercio llegó de la mano del artista multidisciplinar

Mucha satisfacción

Los organizadores se mostraron muy contentos con lo vivido en la noche sevillana y convencidos de que han de continuar en este camino. En este sentido, Cristian Rovira, presidente de la Fundación, subrayó la necesidad de contar con eventos de este tipo para dar visibilidad a los artistas con diversidad funcional, que muchas veces encuentran mayores dificultades para acceder a escenarios tan importantes como el de la Maestranza, el Liceu (Barcelona) o el Teatro Real (Madrid), donde se han celebrado anteriores ediciones de esta gala.

Por su parte, el director artístico de La Gala más IN, Oriol Saña, celebró el resultado, “que demuestra que las personas con diversidad funcional, lejos de verse condicionadas por su discapacidad, trabajan a diario por crecer a nivel personal y profesional a través del arte”.

Manel Ortega, que junto a su banda subió los decibelios con dos fantásticas versiones del clásico del *rock* y R&B: de *That Mellow Saxophone* de Roy Montrell y de *Twist and Shout*, conocida por la versión de The Beatles.

Y una velada así tenía que tener un cierre digno de la música y el carácter andaluz. El broche de oro corrió a cargo

de Siempre Así, que se sumaron a la gala para interpretar algunos de sus mayores éxitos junto al resto de artistas. Con un escenario pleno de artistas, de talento y de ilusión, los asistentes pudieron sentir toda la fuerza de este gran evento inclusivo. El nombre del grupo andaluz no puede resumir mejor lo que transmitió la gala a todos: siempre así. 



01



02



03



04



05

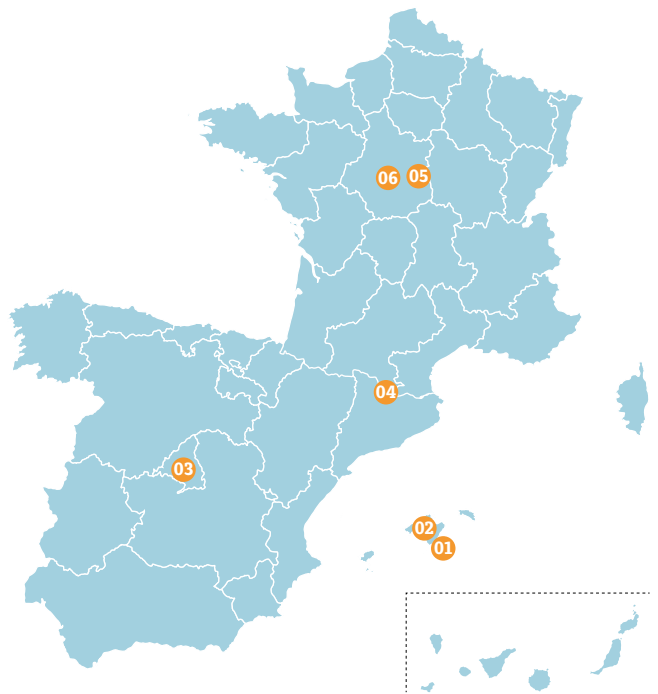


06

01 La gala estuvo conducida por la periodista y escritora Lary León, quien, como siempre, derrochó simpatía y cercanía. **02** Manel Ortega y su banda pusieron la nota de *rock* a la velada, con varios temas míticos que hicieron vibrar al público por su ritmo y fuerza. **03** Escenario y zona de butacas del Teatro de la Maestranza, que colgó el cartel de completo y en el que vibraron más de 1.600 personas en una noche mágica. **04** La canción lírica corrió a cargo de la soprano Mónica López, que interpretó una obra de Händel y que estuvo acompañada por diversos artistas. **05** Joel Bueno interpretó con la mirada, gracias al *software* EyeHarp, la canción *Every Breath You Take* de The Police. Le acompañaron Oriol Saña, Antonio Belmonte y músicos y profesores de l'Escola de Música i Centre de les Arts de L'Hospitalet de Llobregat (EMMCA). **06** El fin de fiesta de La Gala más IN fue muy emocionante, con la actuación del famoso grupo andaluz Siempre Así.

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:** Hospital San Joan de Déu, en Palma e Inca.
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios auxiliares, de control de accesos en la recepción y refuerzo administrativo en la atención al paciente.
- ◉ **Nº DE TRABAJADORES:** 15
- ◉ **PROVINCIA:** Illes Balears



02

- ◉ **EMPRESA:** AENA, S. A.
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios auxiliares, de gestión de colas en las paradas de taxis del aeropuerto de Son Sant Joan de Palma.
- ◉ **Nº DE TRABAJADORES:** 20
- ◉ **PROVINCIA:** Illes Balears



03

- ◉ **EMPRESA:** MediaMarkt, en sus instalaciones de Pinto.
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicio de limpieza de las instalaciones.
- ◉ **Nº DE TRABAJADORES:** 15
- ◉ **PROVINCIA:** Madrid

INDITEX

04

- ◉ **EMPRESA:** Grupo Inditex, en sus seis establecimientos (Bershka, Massimo Dutti, Oysho, Pull&Bear, Zara y Stradivarius) andorranos.
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicio de limpieza de mantenimiento de los establecimientos comerciales del grupo.
- ◉ **Nº DE TRABAJADORES:** 13
- ◉ **PAÍS:** Andorra



05

- ◉ **EMPRESA:** Communauté de Communes des Portes de l'Entre-Deux-Mers, establecimiento público francés de cooperación intermunicipal en Gironde.
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicio de limpieza diaria de los 31 edificios gestionados por la entidad en 6 municipios. Son escuelas, estadios, gimnasios, guarderías, su sede y su vivero de empresas.
- ◉ **Nº DE TRABAJADORES:** 3
- ◉ **PAÍS:** Francia



06

- ◉ **EMPRESA:** Grand Paris Aménagement, establecimiento público industrial y comercial de la región de Île-de-France. EPA ORSA, establecimiento público de ordenación del territorio.
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Limpieza de la sede en París y de los locales en Evry y Neuilly sur Marne de GPA, así como los de EPA ORSA en Choisy le Roi.
- ◉ **Nº DE TRABAJADORES:** 8
- ◉ **PAÍS:** Francia



PROTECCIÓN

Grupo SIFU y el Ayuntamiento de Sóller convierten parte de la zona comercial del municipio en espacio cardioprotegido

Gruppo SIFU y la Regiduría de Turismo, Promoción Económica y Agricultura y Pesca del Ayuntamiento de Sóller (Mallorca) han convertido parte del área comercial del municipio en espacio cardioprotegido, mediante la instalación de varios desfibriladores adquiridos por el consistorio, complementada con un proceso de formación destinado a los comerciantes de la zona.

En concreto, se ha instalado un desfibrilador en el exterior del Mercado Municipal de Sóller, otro en la zona centro (calle Luna) y un tercero en el puerto de Sóller (calle de Jaume Torrens). Estas tres áreas del municipio han sido seleccionadas por su amplio horario comercial.

Los tres DESA (Desfibrilador Externo Semi-Automático) están

inscritos en el registro de Sanidad de las Islas Baleares, cuentan con una vida útil de diez años y se chequean automáticamente de manera diaria para garantizar su funcionamiento. Estos aparatos electrónicos portátiles diagnostican y tratan la parada cardiorrespiratoria cuando se debe a la fibrilación ventricular o a una taquicardia ventricular sin pulso, restableciendo un ritmo cardíaco efectivo eléctrica y mecánicamente.

Además de la instalación de los desfibriladores, Grupo SIFU se ha encargado de realizar una formación acreditada y certificada a ocho comerciantes de Sóller, para que aprendan el procedimiento de uso de estos dispositivos sanitarios. Su mantenimiento y reciclaje también correrán a cargo de Grupo SIFU.



ACUERDO

Colaboración estratégica con la Fundación Athletic Club

Gruppo SIFU ha renovado recientemente su compromiso con la Fundación Athletic Club y pasa de ser socio Gran Protector a colaborador Estratégico. De esta manera, la empresa aumenta su compromiso en favor de una sociedad mejor, favoreciendo los proyectos que la Fundación desarrolla en los ámbitos social, cultural, deportivo y medioambiental. A la firma de este nuevo acuerdo, celebrada en San Mamés, asistieron Aitor Elizegi, presidente del Athletic Club, y Jon Patxi Lerga, director general de Grupo SIFU.

COMPROMISO

Grupo SIFU celebra el Día de la Mujer con múltiples actos

En Grupo SIFU, como proyecto que nace con la misión de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión, la igualdad de género y de oportunidades es un pilar esencial dentro del ADN del grupo.

En su día a día, el CEE colabora con aquellas entidades que, como la Fundación ARED o la Asociación Por Ti Mujer, trabajan para reivindicar los derechos de la mujer y promover su empoderamiento. Con motivo del 8M, el Día Internacional de la Mujer, estas entidades y Grupo SIFU impulsaron diversas acciones internas y externas:

Árbol de los deseos

Durante las semanas anteriores al 8M, Grupo SIFU pidió a sus equipos que compartieran, a través de una palabra o frase breve, sus deseos para la igualdad en el trabajo, para una sociedad más igualitaria para todos, para las futuras generaciones, para empoderar a la mujer trabajadora... Con todos los deseos recibidos, Grupo SIFU construyó el árbol de los deseos para una sociedad más justa e igualitaria.

Webinar “Mujer, Talento y Futuro”

La Fundación ARED acogió en sus instalaciones el webinar de Grupo SIFU “Mujer, Talento y Futuro”, donde se abordó el tema de la igualdad de género desde una perspectiva

social, empresarial y artística. Pilar Córdoba, directora de Comunicación y Marketing de Grupo SIFU, y sus invitadas Rosa Cuartero, CEO de DisJob y presidenta de la Feria de Discapacidad y Empleo; Pepa Morató, directora de Fundación ARED; Rosa Ferrando Abad, directora de BCL, y Mónica López, soprano y becada de la Fundación Grupo SIFU, compartieron en el debate sus puntos de vista en materia de inclusión, igualdad, así como los diversos retos a los que, como mujeres, hacen frente.

Recogida solidaria

En las oficinas centrales de Grupo SIFU y Brócoli Facility Services realizaron

una recogida solidaria de productos de cuidado personal a favor de Fundación ARED, entidad que ayuda a insertar laboralmente a mujeres en riesgo de exclusión social, con y sin discapacidad. Actualmente, trabajan con ellas la imagen personal y la seguridad en sí mismas desde una perspectiva laboral para que así puedan afrontar con mayor seguridad las entrevistas profesionales.

Mascarillas

Las oficinas de Grupo SIFU se llenaron de color lila. Para celebrar el Día de la Mujer juntos y de forma segura, sus equipos recibieron unas mascarillas especiales conmemorativas.



ACUERDO

Comkedem y Grupo SIFU unen esfuerzos

La Associació de Lleure i Esport Comkedem y Grupo SIFU, a través de su Fundación, han firmado un acuerdo a favor del colectivo de personas con diversidad funcional. Ambas instituciones quieren establecer caminos de actuación que incrementen la integración de personas con discapacidad en el ámbito social y laboral, así como otras iniciativas comunes. Por el acuerdo han accedido a unir sinergias como, por ejemplo,



impulsar la inserción laboral de las personas con discapacidad y su integración en el mercado laboral, promover la plena integración y contribuir en la mejora del bienestar del colectivo, contribuir a la generación de puestos de trabajo estables, protegidos y remunerados y asesorar en temas de adaptación de los puestos de trabajo.

Por otra parte, tratarán de fomentar la formación y colaboración de personas con discapacidad, participar en actividades de voluntariado corporativo, charlas de orientación laboral y perfiles demandados por parte de Grupo SIFU y su Fundación. Además, se prevé realizar testimoniales sobre la diversidad funcional, desarrollar actividades de *team building*, así como charlas de sensibilización en materia de diversidad.

GALA DE FEDER

La reina Letizia se interesa por la labor desarrollada por CEDDD

El presidente de CEDDD, Albert Campabadal, tuvo la oportunidad de hablar con Su Majestad en la Gala Reconocimientos 2022, organizada por la Federación Española de Enfermedades Raras (FEDER) en León, donde esta aprovechó para conocer el movimiento CEDDD, integrado por más de 3.000 asociaciones de los ámbitos de la discapacidad, la dependencia y las personas mayores. Durante el breve encuentro, al que la reina respondió con interés, el presidente de CEDDD pudo explicarle la importante labor que desarrollan tanto el consejo como colectivo como sus entidades de forma individual para mejorar la calidad de vida y defender

los derechos de las personas con discapacidad o en situación de dependencia, así como las personas mayores.



EXPOSICIÓN

Torre Sevilla acoge la muestra “SuperArte”

El centro comercial Torre Sevilla, primer centro urbano y al aire libre de Sevilla, acogió hasta el pasado 26 de marzo la exposición “SuperArte”, una muestra fotográfica de Fundación Grupo SIFU que pretende promover la integración plena de artistas con diversidad funcional y, de esta manera, concienciar a la sociedad sobre sus capacidades.

La muestra cuenta con un total de trece imágenes de actuaciones de

música y danza que rompen estereotipos. En cada panel se recorre también la trayectoria personal y profesional de los artistas que las protagonizan. Además, mediante un código QR, los visitantes pueden revivir en vídeo las actuaciones de La Gala + IN, el mayor evento artístico inclusivo de España, protagonizadas por artistas con y sin discapacidad, que tuvieron lugar en Barcelona, Madrid y Sevilla.



ALIANZAS

Grupo SIFU colabora con Salud Mental Miranda y Aspator en el País Vasco



La delegación de Grupo SIFU en el País Vasco ha firmado dos nuevos acuerdos: uno con Salud Mental Miranda, una entidad sin ánimo de lucro cuya labor se centra en mejorar la calidad de vida y defender los derechos de las personas con expe-

riencia propia en salud mental, y otro con Aspator, Asociación de Padres y Amigos de los Sordos de Álava, que trabaja para ofrecer soluciones adaptadas a las necesidades de las familias de las personas con discapacidad auditiva.



RECAUDACIÓN

Donación para las personas con discapacidad de Ucrania

Tras el éxito de La Gala más IN en Sevilla, Grupo SIFU se reunió con la Asamblea Nacional de las Personas con Discapacidad de Ucrania para hacer la entrega de los fondos recaudados con la venta de

entradas y las donaciones a través de Bizum. Además, el Grupo está explorando otras opciones para seguir con la colaboración y ayudar así a los refugiados con discapacidad que lleguen a España.

SOSTENIBILIDAD

Visita de más de 160 jóvenes al Punto Limpio de Sevilla

El equipo de Grupo SIFU ha querido proporcionar visibilidad e importancia al reciclaje, así como fomentar la sostenibilidad con una actividad con más de 160 alumnos de primero, segundo, tercero y cuarto (dos clases de cada curso) de primaria del sevillano CEIP El Pinar. Para ello, el Grupo organizó una visita guiada por el Punto Limpio de El Cuervo (Sevilla) para conocer su funcionamiento.

EMPLEO

Tres nuevos convenios de la delegación de Grupo SIFU en Zaragoza

La delegación de Grupo SIFU en Zaragoza ha renovado el convenio de colaboración con el Centro Neuropsiquiátrico Nuestra Señora del Carmen de las Hermanas Hospitalarias con el que ya han logrado insertar laboralmente a un paciente del centro a través del servicio de lavandería. Gracias a la renovación de este convenio, quieren promover la inclusión laboral de las personas en riesgo de exclusión.

También han llegado a un acuerdo con Aldeas infantiles SOS de España de Zaragoza para proporcionar a jóvenes en riesgo de exclusión social un empleo. Brócoli Facility Services se ha sumado y se compromete con las dos partes a contratar personas con discapacidad.

Por último, han renovado el convenio de colaboración con Grupo Parque de atracciones de Zaragoza con el que ofrecen descuentos a sus trabajadores.

INCLUSIÓN

Acuerdos con colectivos de Badajoz, Murcia y Valladolid

A lo largo del mes de marzo, Grupo SIFU ha firmado acuerdos de colaboración para desarrollar acciones en favor de la total inclusión de las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión en Badajoz, Valladolid y Murcia.

En Badajoz lo ha efectuado con el Programa Incorpora Extremadura, red de diez entidades orientadas a la integración de personas en riesgo de

exclusión, para ayudar a formarlas e integrarlas laboralmente.

Por su parte, en Valladolid se han unido esfuerzos con la entidad San Juan de Dios para organizar charlas de sensibilización, derivación de usuarios, formaciones, etc. Por último, en Murcia se ha estrechado lazos con Asociación TOC, para la integración y capacitación laboral de sus usuarios en Grupo SIFU, así como en entidades afines.



San Juan de Dios (Valladolid).



Asociación TOC (Murcia).



Programa Incorpora Extremadura (Badajoz).

MÚSICA

Andrea Zamora actúa en los Premios Andalucía

El pasado 15 de febrero, Grupo SIFU asistió a los Premios Andalucía + Social, organizados por la Junta de Andalucía. En este evento participó la pianista Andrea Zamora, que interpretó dos piezas de artistas andaluces.

Esta joven pianista alicantina fue una de las ocho artistas becadas en 2020 con una de las Becas SuperArte otorgadas por Fundación Grupo SIFU, con la que pudo continuar su formación musical en el Conservatorio Superior de Música Óscar Esplá de Alicante. Además, esta artista ha colaborado en La Gala más IN de Madrid, Barcelona y Sevilla.



GUADALAJARA

Asistencia y colaboración en la I Feria Internacional #LogisticSpain

Isaac Guillem Padrós, director nacional de Servicios Auxiliares; Eduardo M., gerente de Grupo SIFU Guadalajara; y Juan Carlos Martínez Martínez, director de Zona Centro Abanti Empleo ETT, estuvieron presentes en la I Feria Internacional #LogisticSpain, del 5 al 7 de abril en Guadalajara, donde dieron a conocer nuestras líneas de negocio de externalización de operativas logísticas que giran en torno a la competitividad y el valor social.

Además, en el marco de la feria, la representación de Grupo SIFU pudo

mostrar los proyectos de la compañía a Bárbara García, consejera de Bienestar Social de Castilla-La Mancha; Alberto Rojo, alcalde de Guadalajara; y Marisol García, presidenta de CEOE-CEPYME Guadalajara.

Esta feria cerró sus puertas con 4.000 visitantes profesionales y 37 empresas expositoras, entre ellas, como se ha indicado, Grupo SIFU y su equipo de Servicios Auxiliares. Los profesionales de Grupo SIFU tuvieron un papel muy destacado en este encuentro, ya que llevaron a cabo los trabajos de auxiliares de acceso a la feria, puntos de información y atención a los asistentes.



DIGITALIZACIÓN

Participación de Brócoli Facility Services en la SK Clean Viena

Rosa Ferrando Abad, directora de Brócoli Facility Services, participó el pasado 1 de abril en la conferencia SK-Clean, en Viena.

Este proyecto, enfocado a la digitalización y la formación en el sector de la limpieza, invitó a Brócoli Facility Services a participar como empresa ponente para hablar de cómo gestiona la formación y digitalización con trabajadores con distintas capacidades.

“Los distintos avances tecnológicos y la innovación ayudan a la formación e inserción laboral de personas con

discapacidad. Las empresas debemos garantizar y facilitar estas herramientas. Únicamente el 37 % de las personas con discapacidad se insertan en el mercado laboral en la actualidad. En Brócoli Facility Services acompañamos y potenciamos las capacidades de las personas con discapacidad para que puedan desarrollarse profesionalmente y trabajamos con las empresas para romper barreras y estigmas y que esta inserción cada vez sea mayor”. Estos fueron algunos de los principales aspectos que Rosa Ferrando Abad expuso en la conferencia SK-Clean.



HUELVA

El delegado de Empleo andaluz visita el CEE de Hinojos

El delegado territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades, Antonio Agustín, ha visitado las instalaciones de Grupo SIFU ubicadas en el municipio de Hinojos. En Andalucía, es SIFA la empresa que dispone de centros en todas las provincias, con 678 trabajadores, el 86,4 % con algún tipo de diversidad funcional. En el caso de Huelva, la planta ubicada en Hinojos ofrece sus servicios de manufacturación industrial y embalaje de artículos de higiene, limpieza y cosmética a Nuvaria, con una plantilla que está formada por 8 trabajadores, todos con alguna discapacidad reconocida, y una trayectoria empresarial en expansión y que cumple ahora 20 años, uno de los servicios más longevos de SIFA Andalucía.



BARCELONA

Asistencia a la 8ª Feria disCapacidad & Empleo

Más de 3.000 personas asistieron los días 7 y 8 de junio a la 8ª Feria disCapacidad & Empleo, que tuvo lugar en el Museo Marítimo de Barcelona.

Esta feria tiene como objetivo poner en contacto a empleadores y personas con discapacidad que buscan empleo para facilitar su integración, así como sensibilizar a la sociedad y activar la participación laboral.

Este encuentro dio la oportunidad a las más de 50 empresas participantes de que conociesen en persona a los profesionales que llevaron su currículum, e incluso ofrecieron la oportunidad de realizar una pequeña entrevista personal, por lo que supuso una gran oportunidad para ambas partes y para la agilización de los procesos de selección que tienen abiertos en la actualidad.

Durante las dos jornadas, Grupo SIFU consiguió 125 currículums de posibles candidatos. Además, el Centro Especial de Empleo realizó contactos con diez empresas interesadas en inserción directa, participó en dos mesas redondas y mantuvo conversaciones con cinco entidades sociales para la realización de futuros convenios de colaboración.

CONCIENCIACIÓN

Grupo SIFU participa en la campaña en favor de la igualdad de YMCA España

Trabajadores de Grupo SIFU, como los de las delegaciones de Alicante y Valencia, entre otras, se han unido al reto lanzado por la organización sin ánimo de lucro YMCA España en favor de la igualdad de género: la campaña Gener@Igualdad. El primero de sus retos se denomina Igualdad Empresarial y pone el foco en la figura del CV ciego. Este tipo de currículum centra toda la importancia en las competencias, logros,

experiencia profesional y conocimientos de la persona candidata, pero elimina los datos personales como foto, nombre, apellidos, edad y dirección, que no son relevantes.

Para participar en este primer reto, que ha sido difundido en redes sociales, los trabajadores debían hacerse una foto con el rostro cubierto con una mano en la que aparece el signo igual, un símbolo de la igualdad de género.



SOSTENIBILIDAD

El dron marítimo de Grupo SIFU limpia el Puerto Deportivo de Gijón

Grupo SIFU ha limpiado parte de la superficie marina del Puerto Deportivo de Gijón con el dron marítimo ORCA SMURF III. Se trata de una nave eléctrica que, gracias a su control remoto, accede a los rincones más complicados de las zonas portuarias para recoger residuos de forma

sostenible y llevarlos a tierra para su posterior clasificación y reciclaje. Pese a su pequeño tamaño, cuenta con una capacidad de carga de hasta 75 kilos.

A la demostración han asistido la alcaldesa de Gijón, Ana González Rodríguez; el concejal de Mantenimiento y Obras Públicas del Ayuntamiento de Gijón y presidente de la Empresa Municipal de Limpieza, Jorge Olmo Ron Prada; el director nacional de Servicios Medioambientales de Grupo SIFU, Miguel Sender; el gerente del Grupo SIFU en Asturias, Diego Gutiérrez Álvarez; el gerente de la compañía en Cantabria, David García Lama; el director de Servicios Generales de la Autoridad Portuaria, Pablo Crabiffosse Vigil Escalera; y el jefe de operaciones del Puerto Deportivo de Gijón, Lorenzo S. Santos.



VÍCTOR TARRAGÓ / GRUPO SIFU VALLÉS

Arte, experimentación y equilibrio

Víctor Tarragó compagina su faceta de artista plástico y visual con un empleo como conserje. Nunca deja de experimentar y crear, gracias, en parte, a su estabilidad laboral.

Víctor Tarragó (Madrid, 1980) siempre sintió atracción por el arte, desde que de niño iba con sus padres a disfrutar de los museos o, recuerda, gracias a la ayuda de una profesora, que le animó a explorar esa vía artística —con doce años le invitó a reproducir el *Guernica*, algo que lo marcó—. Incluso llegó a formarse específicamente en Bellas Artes algunos años. Pasado el tiempo, a raíz de un ingreso psiquiátrico y de una época de inestabilidad vital, decidió retomar esa carrera artística. “Es un interés natural en mí, es un medio de expresión muy interesante, plástico y visual, que quise retomar. Ya llevo años investigando técnicas gráfico-plásticas, incluso ahora estoy en una época de reflejo de pensamientos, a través de poemas visuales...”, explica Víctor, que con sus palabras muestra un gran conocimiento del medio artístico.

De forma paralela a su labor creativa, Víctor se dedicó al mundo de las antigüedades, de la decoración. “Tengo el estudio en un mercado de antigüedades, donde expongo”, explica. En un momento dado, después de desarrollar algunas experiencias empresariales, llegó a Grupo SIFU. “Me ha apoyado mucho. Además de mi carrera artística, ha sabido valorar mis actitudes laborales y me ha impulsado. Aunque pueda parecer que no tiene mucho *glamour* un trabajo de conserje para un artista plástico, es todo lo contrario: me ha dado una estabilidad que también se ha reflejado en el arte”. Víctor ha desarrollado en el Grupo diferentes trabajos como conserje de edificios de viviendas. También ha tenido trabajos en el área de recepción y administrativa. “Me siento bien siendo útil, pudiendo ayudar a los demás en mi trabajo, esforzándome”, reconoce.

Concepto artístico

“Para mí, la pintura es un lenguaje, un medio de expresión. Al principio de mi carrera apuntaba más a plasmar un lenguaje pictórico, pues es mi pasión, es un medio fantástico para expresarse y ver las cosas de otra manera como creador. Me sirve terapéuticamente y me ayuda para mostrarme a los demás. Pero ahora estoy con lenguajes paralelos, como poemas visuales, tipografías...”, explica.

Y en esta línea se mueve cuando expone. “Ya he hecho varias exposiciones y al principio eran muestras de los trabajos realizados hasta esa fecha. Pero ahora, cuando expongo, me gusta aprovechar la situación para crear obras específicamente para esa situación, para el lugar, instalaciones, esculturas efímeras, dibujos de gran formato... De

hecho, la última exposición era de dibujo, esos que se usan como paso previo a la pintura, para prepararla”.

Ha expuesto en Berlín, Barcelona, Girona... y, sobre todo, en La Puntual, un centro de arte de su ciudad, adscrito a La Mercantí. Aquí cada año tiene la oportunidad de hacer exposiciones monográficas. “No tengo contrato con galerías, pero me he sabido mover. Además, vendo mucho en internet”. Esto le ha permitido comercializar más de 35 obras con compradores de todo el mundo. Lo mejor de su creación está en <https://victorpaints.tumblr.com/> y en las redes.

Un momento importante en su vida se produjo en 2017, cuando un incendio destruyó gran parte de su obra del lustro anterior, creaciones irrepetibles que no se pueden

Trabaja en un estudio propio con exposición de sus obras, aunque reconoce que vende muchas de sus creaciones por internet

recuperar. Pero su afán de creación e investigación, de crecer como artista multidisciplinar, le hizo levantarse y seguir adelante... y hasta hoy y lo que queda. “Ahora me interesa mucho el mundo del videoarte, es un universo en el que quiero aprender”. En una conversación con él queda claro que nunca va a dejar de hacerlo. 



Víctor Tarragó realizando una pintura en vivo durante un evento.

La Gala más

**integradora,
inclusiva,
interpretativa**



Sois inmensos, increíbles. Indispensables para el éxito de La Gala más IN, para apoyar e impulsar la INtegración social de las personas con discapacidad. Colaboradores, voluntarios, asistentes, donantes... a todos, infinitas gracias por vuestro compromiso.

IN



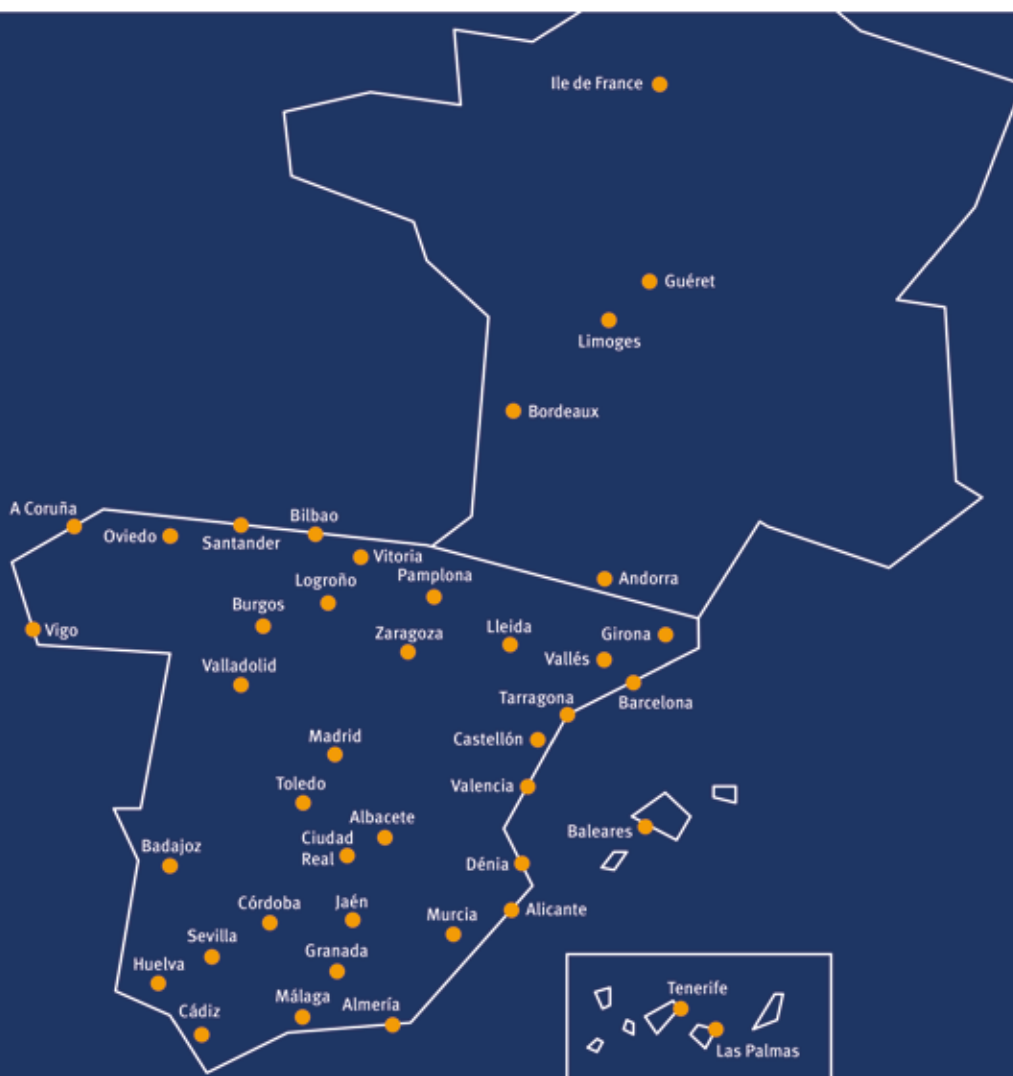
FINITAS



GRACIAS

CALIDAD Y EXCELENCIA EN SERVICIOS INTEGRADOS

MÁS VALOR PARA SU EMPRESA



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



ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 45001:2018
ISO 50001:2018
SA8000:2014
www.tuv.com
ID: 9129274892



Protocolo seguro
COVID-19
www.tuv.com

