Dossier de Prensa 2020

gruposifu
Facility Services & Management

grupo**sifu**
Facility Services & Management

1. **¿Qué es Grupo SIFU?** 3
- 1.1. Antecedentes 4
- 1.2. Contexto actual 5
- 1.3. Origen y fundador de Grupo SIFU 6
- 1.4. Grupo SIFU 7
- 1.5. Leyes sobre discapacidad 9
- 1.6. Timeline 10
- 1.7. Presencia territorial de Grupo SIFU 11

2. **ADN estratégico** 12
- 2.1. Misión, Visión y Valores diferenciales 12
- 2.2. Propuesta de valor 12
- 2.3. Generador de empleo – Contribuyente de riqueza 12
- 2.4. Apuesta por la calidad 13
  - 2.4.1.1. Certificaciones 13
  - 2.4.1.2. Adhesiones y Sellos 13
  - 2.4.1.3. Auditorias y memorias 13
- 2.5. Apuesta por la sostenibilidad 14

3. **¿Qué hace Grupo SIFU? - Portfolio de servicios** 15

4. **¿Para quién trabaja Grupo SIFU? - Cartera de clientes** 16

5. **Fundación Grupo SIFU** 17
- 5.1. Definición y año de constitución 17
- 5.2. ADN estratégico – valores diferenciales 17
- 5.3. Actividad de la Fundación 18
- 5.4. Órganos de Gobierno y de gestión 18
- 5.5. Ámbitos de trabajo de la Fundación 19
- 5.6. Programa de Transición del CEE (Centro Especial de Empleo) a la Empresa Ordinaria 20

1.

¿Qué es **Grupo SIFU**?

1.1. Antecedentes

La RSE y la filantropía corporativa son dos conceptos que han estado estrechamente ligados a lo largo de la historia y entender su evolución es necesario, conocer la implicación que han tenido en el tiempo gobiernos, administraciones y empresas en materia de generación de empleo y mejora de las condiciones laborales.

1.944 - **Declaración de Filadelfia en 1944** supuso un primer hito en este sentido.

1.974 - **Jacques Delors**, estableció una serie de indicadores para determinar los niveles de desarrollo social y los desequilibrios que se producen entre el progreso social y el crecimiento económico, una reflexión que acabaría convirtiéndose en la ley de 1.977 y que obligaría a las empresas de más de 300 trabajadores a detallar aquellas acciones destinadas a políticas sociales.

1987 - **Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo**, definió por primera vez, el término de **"desarrollo sostenible"** como ***"aquel que satisface las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades del futuro para atender sus propias necesidades".***

Los poderes públicos se enfrentaron al reto de dar respuesta a la relación entre sociedad y empresa en un nuevo contexto globalizado y llegar a un **Estado de Bienestar** más igualitario para todos sus ciudadanos. La RSE, debe entenderse como una **herramienta de gestión, un elemento de mejora de la competitividad y de creación de valor para la compañía**.

En España, estas prácticas comienzan a estar reguladas por el **Observatorio de RSC** que exige a las administraciones y a las empresas una implicación real para hacer obligatoria la defensa de los derechos humanos, laborales y medio ambientales por parte del sector empresarial.

Las compañías que desarrollan buenas prácticas pueden si lo desean adherirse al **Pacto Mundial de Naciones Unidas**.

Integrar la RSE, dentro de la estrategia de negocio, es el camino para llegar a la innovación y al valor añadido tanto para el cliente como para el accionista.

1.2. Contexto actual

En septiembre de 2015, 193 países se comprometieron con los **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030**. Un nuevo contrato social que implica a gobiernos, sector privado, sociedad civil y a cada persona en particular actuar por igual.

Grupo SIFU y su Fundación, conscientes de la imperante necesidad de que todos no sumemos a este proyecto global trabaja en la consecución de los ODS nº 3, 8, 10 y 11.

1.2.1. **ODS Nº 3** – Salud y bienestar

Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.

Mantener el carácter universal, público y gratuito del sistema sanitario, así como garantizar su sostenibilidad.

Promover medidas de prevención e intensificación de **discapacidades**, reduciendo el impacto sobre la salud de la persona, su calidad de vida y su integración en las actividades de la sociedad.

1.2.2. **ODS Nº 8** – Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrando la atención en sectores de mayor valor añadido y uso intensivo de mano de obra.

Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y alentar la oficialización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros.

1.2.3. **ODS Nº 10** – Reducción de las desigualdades

Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.

Promover y reducir la desigualdad causada por sexo, edad, **discapacidad**, raza, etnia o religión dentro de España y la contribución de España a la reducción de la desigualdad entre países. **Especialmente, en el caso de las personas con discapacidad, que conviven con un agravio comparativo económico muy relevante, que les supone gastos adicionales en su vida diaria, al tener que adquirir medios técnicos y de apoyo para el desarrollo de su autonomía personal y vida independiente.**

1.2.4. **ODS Nº 11** – Ciudades y comunidades sostenibles

Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

De aquí a 2030, aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y la gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos en todos los países.

La educación en valores es clave para hacer el cambio y para crear compañías socialmente competitivas y responsables. Compañías que deben aunar sus objetivos sociales con la innovación, el crecimiento económico y la rentabilidad, porque no hacerlo impactará de manera directa en la percepción que se tenga de su marca y en el crecimiento de su negocio.

Las compañías que nacen con un fuerte **compromiso social** gozan de mayor popularidad, especialmente entre los jóvenes **millenials y generación Z** quienes encuentran respuestas a sus preguntas. Son empresas que se identifican con sus ideales, aumentan su sentimiento de pertenencia y compromiso hacia ellas. En definitiva, son **autosuficientes, eficaces y rentables en el tiempo, y son capaces de transformar la sociedad a pequeña escala.**

1.3. Origen y fundador de **Grupo SIFU**

En 1.993, Alberto Campabadal, empresario visionario, vinculado al mundo de las estaciones de servicio en Barcelona y que había vivido el mundo de la discapacidad desde siempre porque tenía un hermano con discapacidad, decidió crear una empresa para emplear a este colectivo de difícil inserción de quien siempre destacó su gran potencial y los valores con los que siempre se implicaban en el trabajo. En España este colectivo está formado por unos 4 millones de personas, es decir en torno al 9% de la población (1 persona de cada 3 tres familias).

De esta manera nació **Grupo SIFU – Servicios Integrales de Fincas Urbanas** con el objetivo de ampliar el campo de contratación laboral para este colectivo a través de la localización de conjuntos de viviendas que quisieran externalizar sus servicios para dedicarse al Core de su negocio para ofrecerles su personal y su gestión

Grupo SIFU emprendió un **modelo de negocio pionero** basado en un concepto diferente, innovador y eficaz, ***Responsabilidad Social Competitiva***, en el que a la contratación de este colectivo le añadían un plus de innovación, especialización, conocimiento y calidad a precio muy competitivo y con un alto grado de compromiso.

1.4. Grupo SIFU

Grupo SIFU es una corporación empresarial pionera y referente en la integración laboral e inclusiva en nuestro país.

Su **Centro Especial de Empleo (CEE)** es líder en la prestación de **Facility Services**, y ofrecen soluciones integrales y flexibles a aquellas compañías que necesitan externalizar sus servicios. Cuenta con más de 4.500 empleados de los que el 89% tiene algún tipo de discapacidad, y un 33% de esa cifra pertenece al colectivo de difícil inserción.

25 años de historia de **Grupo SIFU** le permiten ser un testigo de excepción en el cambio de mentalidad empresarial que han vivido las empresas españolas en materia de responsabilidad social corporativa.

Esta transformación ha estado provocada por la entrada en vigor de las leyes:

> LISMI en el año 2.000 y La Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social (LGD) de 2013.

Grupo SIFU ha tenido siempre la capacidad de crecer, reinventarse y diferenciarse ***aunando gestión empresarial y visión socia***l.

2019, es el punto de partida del **Plan Estratégico Transforma 19.21**, cuya hoja de ruta está asentada en cuatros pilares: innovación, formación, transformación digital y la incorporación del factor social. Durante los años que quedan hasta su finalización y consecución, la compañía, experimentará un profundo cambio que la impulsará a seguir cumpliendo retos y desafíos y seguir creciendo como grupo empresarial.

La actividad de **Grupo SIFU** está ligada estrechamente al **factor social y lo sitúa en el centro de la estrategia de valor del negocio**.

El grupo trabaja la responsabilidad en base a tres grandes ejes: **Social, Saludable y Sostenible**.

"Hacer bien tu trabajo y el bien con tu trabajo"

A. Empresa social, el ADN de Grupo **SIFU**

El factor social está integrado en el ADN del grupo desde el primer día.

Datos clave:

El Centro Especial de Empleo (CEE cuenta con Unidades de Apoyo, un equipo de trabajadores sociales y psicólogos que se encargan de dar soporte a este colectivo, asegurándose de su plena adaptación al puesto de trabajo y actúan como referente para el trabajador.

Otros:

Apuesta por proveedores sociables y sostenibles.

Certificación SA8000, que garantiza la no discriminación social o laboral por razones de raza origen social o nacional, nacimiento, religión, género, orientación sexual, responsabilidad familiar, estado civil, afiliación, opiniones políticas, edad o cualquier condición.

Se ha implantado un Plan de Igualdad y un Código Ético.

En 2006 nace Fundación Grupo SIFU, que tiene como objetivo promover y fomentar la inserción social y laboral de las personas con discapacidad, abarcando multitud de acciones y formatos, mediante iniciativas propias o incentivando la contratación de dicho colectivo por parte de otras empresas. Para ello, trabaja en tres ámbitos de actuación específicos:

- Sensibilización y concienciación social.
- Integración social y laboral.
- RSE para empresas.

B. Empresa saludable

Grupo SIFU cuenta con un programa de hábitos saludables dirigido a su plantilla. Los dos ejes centrales son una alimentación saludable y la práctica regular de ejercicio. Todas las acciones son gratuitas y persiguen fomentar los hábitos saludables entre los trabajadores.

Acciones de hábitos saludables:

Fomento de una alimentación saludable: reparto semanal de fruta, compra de peladores automáticos de fruta…

Cursos de yoga y mindfulness.

Clases de pádel.

Charlas sobre nutrición.

Talleres de tupper saludable.

Ayuda del 25% del pago de gimnasio/actividades deportivas.

Participación en actividades deportivas.

Medidas de conciliación:

Plan de horario alternativo (flexible).

Mejoras para la conciliación de la vida personal y familiar: mejora de la maternidad (desde el 5° mes de embarazo hasta que el niño/a cumpla un año, las madres tendrán derecho a reducir su horario laboral y hacerlo intensivo de 8:00h a 15:00h cobrando el 100% de su salario durante todo este tiempo), paternidad (desde los 4 meses de edad hasta que el niño/a cumpla un año, derecho a reducir su horario laboral y hacerlo intensivo de 8:00h a 15:00h cobrando el 100% de su salario durante todo este tiempo), adopción (reducción de jornada sin que perjudique al salario para ambos sexos, con una duración de 8 meses a partir de la finalización del permiso de maternidad).

Instalación de una taquilla inteligente en la oficina de SSCC y Madrid, que permite a los trabajadores gestionar su paquetería personal y la contratación de servicios (tintorería, parafarmacia…) desde el centro de trabajo.

Otros:

Programa de ajustes personales y sociales, un programa de ayudas relacionadas con la discapacidad, mejora del bienestar físico y emocional, así como con la integración social.

Edificio de SSCC y Barcelona cardioprotegido.

Cesión gratuita de desfibriladores durante la celebración de eventos en los que la organización participa (Spartan Race, ferias…).

C. Empresa sostenible

Grupo SIFU ha situado la sostenibilidad como uno de sus ejes de negocio, impactando en su actividad desde todos los puntos de vista: tanto en los productos y servicios prestados a sus clientes como las propias emisiones y consumos generados por la organización.

Certificados:

Adaptación de nuestro sistema de gestión ambiental a la nueva norma ISO 14001:2015.

Grupo SIFU renueva su compromiso con el Programa de Acuerdos Voluntarios para la reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) promovido por la Oficina Catalana del Cambio Climático. (Edificio SSCC),…

Mejoras:

Aplicación de un plan de ahorro y eficiencia energética en SSCC y próximamente en la red de delegaciones.

Mejoras en el edificio de SSCC para lograr una reducción de todos los consumos:

- Uso de placas fotovoltaicas, que generan un 18-20% de la energía consumida por el edificio al año.
- 90% de la luminaria es LED.
- Instalación de detectores de presencia, que permiten un ahorro del consumo eléctrico.
- Mantenemos los niveles de clima recomendados por la administración y PRL.

Aplicación de criterios medioambientales en las nuevas oficinas de Madrid (optimización del sistema climatización, iluminación LED, detectores presencia, uso de mamparas de cristal para un mayor aprovechamiento de la luz natural,…).

Segregación y gestión de residuos a través de gestores autorizados en todas las delegaciones.

El 80%, es decir la mayoría de oficinas, de la energía suministrada a la organización procede de fuentes renovables.

Otros:

Acciones de sensibilización entre los empleados: charlas sobre reciclaje, eficiencia energética, talleres, etc.

Grupo SIFU cuenta con una de las mayores flotas de vehículos híbridos (gerencia y comerciales) y eléctricos (servicios) del sector.

Firma de un acuerdo de colaboración con Factor Energía con la finalidad de promocionar la implantación de puntos de carga de vehículos eléctricos en las zonas de aparcamiento de las comunidades de vecinos, a coste cero para el usuario final.

Elaboración de un informe ambiental disponible en nuestra web con los datos relativos a los objetivos ambientales, aspectos ambientales significativos y consumos.

1.5. Leyes sobre discapacidad

1.5.1. Ley LISMI: Año 2000

La Ley de Integración Social de los Minusválidos establece que todas las empresas públicas y privadas españolas cuya plantilla (cómputo total de empleados independientemente del tipo de contratación) sea de 50 o más trabajadores deben tener una cuota de reserva a favor de las personas con una discapacidad igual o superior al 33% correspondiente al 2% de la plantilla. Esta ley pretende, entre otros objetivos, impulsar y fomentar la integración laboral de personas con discapacidad.

A raíz de esta ley, el Grupo SIFU se fue transformando al poder contar con la contratación de personal externo por parte de algunas entidades públicas lo que le permitió sumar nuevos clientes, diversificar servicios y ampliar su presencia y cobertura geográfica.

1.5.2. Ley LIONDAU: Año 2003

Su fin es el de castigar y sancionar a las personas y organismos que discriminen a las personas con, así como establecer medidas para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad (recogido en la Constitución Española Artículos 9.2, 10, 14 y 49).

Esta normativa se basa en los siguientes puntos:

- No discriminación.
- Acción positiva.
- Accesibilidad universal.

Para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, la **LIONDAU** cuenta con una herramienta donde se pueden realizar reclamaciones o quejas a la Administración cuando los derechos como de las personas con discapacidad se consideres que han sido vulnerados.

1.5.3. Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGD)* que integra la antigua LISMI: Año 2013

La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social reconoce a las personas con discapacidad como titulares de una serie de derechos y a los poderes públicos como los garantes del ejercicio real y efectivo de esos derechos, de acuerdo con lo previsto en la Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad. Y establece el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

1.5.4. Ley de Accesibilidad: Año 2015

La presente ley tiene por objeto garantizar a las personas con discapacidad la igualdad de oportunidades en relación con la accesibilidad universal y el diseño para todos respecto a los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como en relación con los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, de modo que los mismos se hagan comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en igualdad de condiciones de seguridad y comodidad y de la manera más autónoma y natural posible.

1.5.5. ¿Cómo puede **Grupo SIFU** ayudar a cumplir la LGD?

Grupo SIFU ofrece servicios de gestión y asesoramiento legal para el cumplimiento de LGD a través de los que propone las siguientes soluciones:

A. Contratación a través del Centro Especial de Empleo de los siguientes servicios:

- Facility Services.
- Suministros de materias primas.
- Bienes de equipo.
- Formación.
- Cualquier otro tipo de bienes y/o servicios necesarios para el normal desarrollo de la actividad mercantil.

B. Realizar donaciones a entidades sin ánimo de lucro que tengan como objeto la integración social de personas con discapacidad como la **Fundación Grupo SIFU**.

C. Constitución de un enclave laboral, previa suscripción de un contrato del Centro Especial de Empleo.

D. Selección de perfiles mediante nuestro servicio de consultoría.

1.6. Timeline

1993 — ALBERTO CAMPABADAL FUNDA **GRUPO SIFU**

1996 — CRISTIAN ROVIRA SE INCORPORA COMO GERENTE Y SOCIO

1998 — ENTIDADES PÚBLICAS CATALANAS CONTRATAN A PERSONAL DE **GRUPO SIFU**

2000 — APROBACIÓN RD DE MEDIDAS ALTERNATIVAS **GRUPO SIFU** COMIENZA SU CRECIMIENTO EMPRESARIAL

2003 — **GRUPO SIFU** CUENTA CON UNA PLANTILLA DE 1.000 TRABAJADORES Y 8 DELEGACIONES

2005 — NACE ESCID, DIVISIÓN DE SUMINISTROS DE **GRUPO SIFU**

2006 — CRECE LA RED DE DELEGACIONES (22) NACE LA FUNDACIÓN CON EL OBJETIVO DE PROMOVER Y FOMENTAR LA INSERCIÓN SOCIAL Y LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2008 — CONTINÚA LA EXPANSIÓN GEOGRÁFICA **GRUPO SIFU**, INAUGURA SU LÍNEA DE FORMACIÓN

2011 — AMPLIA RED DE DELEGACIONES NACE REVISTA DI CAPACIDAD

2012 — GRUPO SIFU ESTRENA WEB Y DEBUTA EN SOCIAL MEDIA SE INCORPORA JON PATXI LERGA COMO DIRECTOR. GENERAL Y SE RESTRUCTURA LA CÚPULA DIRECTIVA INTRODUCIENDO A LOS NUEVOS DIRECTORES NACIONALES DE FACILITY SERVICES

2013 — LA RED LLEGA A 3.000 EMPLEADOS 20º ANIVERSARIO **GRUPO SIFU** CONSIGUE OHSAS 18001 Y EXTIENDE ISO 9001 A TODAS LAS OFICINAS

2014 — SE INAUGURA EN PAMPLONA LA 1ª PAPELERÍA SOCIALMENTE RESPONSABLE

2015 — LA RED LLEGA A 4.000 EMPLEADOS SE ELABORA EL PRIMER ATLAS LABORAL EN COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

2016 — LA FUNDACIÓN CELEBRA LA 1ª EDICIÓN DE LA **GALA + IN** EN EL LICEU DE BARCELONA

2017 — NACE LA REVISTA SOMOS CAPACES

2018 — **GRUPO SIFU** SE INTERNACIONALIZA: ABRE SU 1ª DELEGACIÓN EN GUÉRET (FRANCIA) **NACE ABANTI**

2019 — PLAN ESTRATÉGICO TRANSFORMA 19.21 PROYECTO "NAVARRA INCLUYE" DE ABANTI SOCIAL Y DIARIO DE NAVARRA

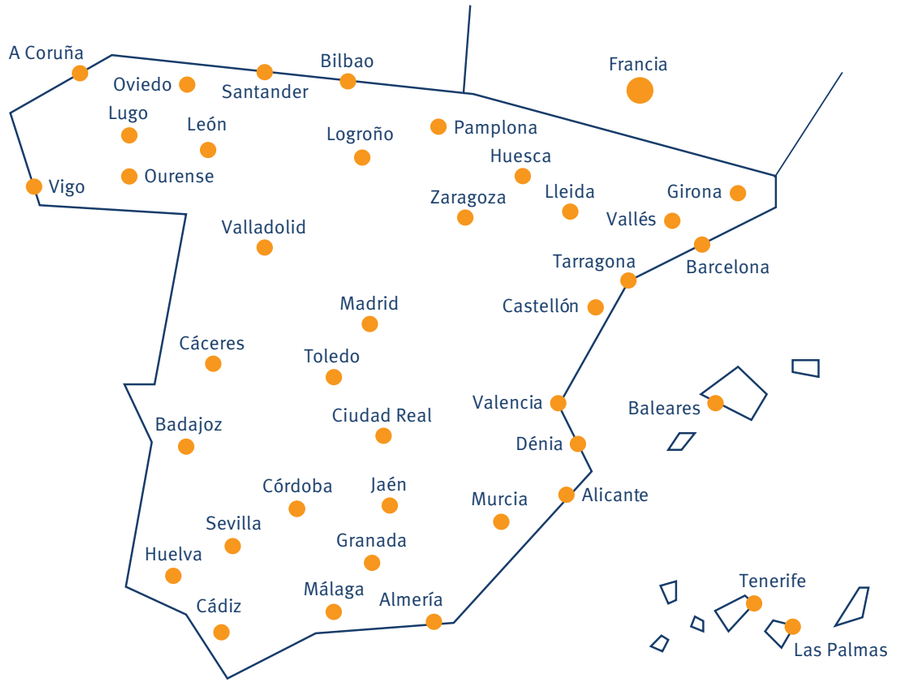
1.7. Presencia territorial de **Grupo SIFU**

Grupo SIFU EN ESPAÑA

Facility Services & Management da cobertura a empresas públicas y privadas de todo el territorio nacional a través de toda su red distribuida por toda la geografía española. Grupo SIFU tiene presencia en todas las CC.AA. con más de 30 delegaciones que dan servicios especializados a más de 1.600 clientes de diferentes sectores.

GRUPO SIFU EN EL MUNDO

Desde 2018, Grupo SIFU ha internacionalizado su misión empresarial abriendo su primera delegación en Guéret (Francia)



2.

ADN estratégico

2.1. Misión, Visión y Valores diferenciales

MISIÓN

Promover la integración laboral de las personas con diversidad funcional mediante un trabajo adaptado al perfil y necesidades de cada individuo y convenientemente remunerado.

VISIÓN

Ser líderes en la integración socio-laboral de personas con diversidad funcional.

VALORES DIFERENCIALES

1. Comprometidos con la integración y la innovación social
Trabajamos por y para las personas con diversidad funcional, poniendo el foco generar empleo para este colectivo social.

2. Orientados al cliente
Ofrecemos servicios realizados con la máxima eficacia y calidad, permitiendo así que nuestros clientes puedan centrarse en las actividades que generan valor y negocio para su empresa.

3. Generamos valor social, medioambiental y económico
Compaginamos un modelo de negocio sostenible, responsable y rentable, tanto para nuestra propia organización como para nuestros clientes.

2.2. Propuesta de valor

Grupo SIFU es una empresa socialmente responsable líder en la prestación de Facility Services, que proporciona un portfolio completo de servicios para que las compañías puedan externalizarlos y centrarse en el Core de su negocio.

Grupo SIFU contribuye al crecimiento de grandes compañías que apuestan por la calidad y la integridad socio-laboral de personas con diversidad funcional, a las que aporta valor añadido en materia de responsabilidad social corporativa.

2.3. Generador de empleo: contribuyente de riqueza

Grupo SIFU, es generador de empleo y de crecimiento socio-económico en España, desde hace más de 25 años. Lo hace en un sector, el de la discapacidad, que dobla la tasa de paro en nuestro país. Y en el que solo una de cuatro personas está insertada socio-laboralmente.

Inserción es sinónimo de integración, de independencia y de inclusión.

2.4. Apuesta por la calidad

2.4.1. Certificaciones

2.4.1.1. ISO 14001

Para todas las sociedades del Grupo estamos certificados en la ISO 14001, que expresa como establecer un Sistema de Gestión Ambiental efectivo y que voluntariamente busca reducir los impactos en el ambiente y cumplir con la legislación en materia ambiental.

2.5.1.2. Certificación SA8000 RSC

Para todas las sociedades de **Grupo SIFU** estamos certificados en la norma SA8000, es una certificación voluntaria que busca mejorar las condiciones de trabajo a nivel mundial. La certificación SA 8000 de Responsabilidad Social está basada en los acuerdos internacionales sobre las condiciones laborales, los cuales incluyen:

- Trabajo infantil.
- Trabajo forzoso u obligatorio.
- Salud y seguridad.
- Libertad sindical y derecho de negociación colectiva.
- Discriminación.
- Medidas disciplinarias.
- Horario de trabajo.
- Remuneración.

2.4.2. Adhesiones y Sellos

2.4.2.1. "Acuerdos Voluntarios"

En **Grupo SIFU** SSCC estamos adheridos al programa de acuerdos voluntarios para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero impulsado por la Generalitat de Cataluña, Este programa se renueva anualmente a través de la oficina catalana del cambio climático y ofrece soporte y reconocimiento a las organizaciones que tienen instalaciones y/o operaciones en Cataluña y que de manera voluntaria quieren establecer un compromiso para reducir las emisiones de GEH y establecer anualmente medidas para reducirlos.

2.4.2.2. Sello Madrid Excelente

Madrid Excelente es la marca de garantía de la Comunidad de Madrid para certificar la calidad y la excelencia en gestión de las empresas y fomentar la competitividad del sector empresarial.

2.4.3. Auditorías y memorias

2.4.3.1. Auditoría energética RD 56/2016 SIFU y RD 56/2016

La auditoría energética es una inspección, estudio y análisis de los flujos de energía en un edificio, proceso o sistema con el objetivo de comprender la energía dinámica del sistema bajo estudio. Más allá de la simple identificación de las fuentes de energía, una auditoría energética tiene por objeto dar prioridad a los usos energéticos de acuerdo con el mayor a menor costo efectivo de oportunidades para el ahorro de energía.

2.4.3.2. Memoria no financiera de SIFU

Durante 2019 realizamos la memoria e informe de memoria no financiera con los siguientes contenidos:

A. Información sobre cuestiones medioambientales.
- Contaminación.
- Economía circular.
- Uso sostenible de los recursos.
- Cambio climático.
- Protección de la biodiversidad.

B. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal.
- Empleo.
- Organización del trabajo .
- Salud y seguridad.
- Relaciones sociales
- Formación.
- Accesibilidad.
- Igualdad.

C. Información sobre el respeto de los derechos humanos.

D. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.

E. Información sobre la sociedad.
- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible Subcontratación y proveedores
- Consumidores
- Información fiscal

2.5. Apuesta por la sostenibilidad

Hasta ahora el **Grupo SIFU** desarrollaba diferentes acciones en materia de sostenibilidad como:

Informes ambientales anuales que se publican en la web.

Flota vehículos híbridos.

Welcome Kit de buenas prácticas ambientales para empleados de estructura y servicios.

Gama de productos ecológicos para nuestros clientes.

El objetivo del **Grupo SIFU** es ser cada más sostenible. Para ello, ha creado un Plan Director y un comité de sostenibilidad cuya hoja de ruta se basa en la AGENDA 2030 de los Objetivos de desarrollo Sostenible de la ONU. Se encargará, entre otras de:

Dar impulso al Vector ambiental del **Grupo SIFU** definiendo objetivos estratégicos.

Desarrollar un plan coherente de acciones en materia medioambiental en cuatro ejes:

- Sostenibilidad Corporativa: Cultura Sostenible.
- Economía Circular: Compromiso ambiental.
- Gestión del CO2: Posicionamiento Sostenible.
- Digitalización: Eficiencia y Sensibilización.

Recopilar los indicadores ambientales de negocio.

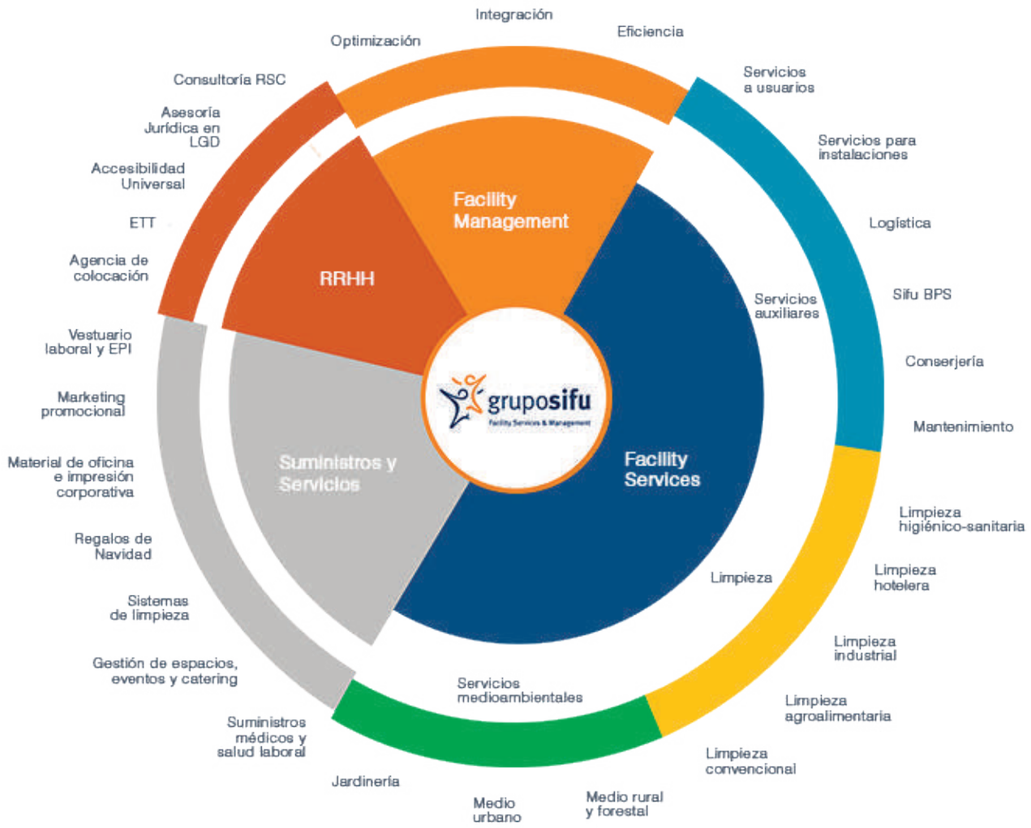
Generar notoriedad de las acciones puestas en marcha.

3.

Portfolio de servicios

¿Qué hace **Grupo SIFU**?

Grupo SIFU ofrece un variado portfolio de servicios de limpieza, servicios auxiliares, medioambientales, mantenimiento, suministros, espacios cardioprotegidos, consultoría en RSC, accesibilidad Universal y ETT.



Facility Management

Gestión integral de infraestructuras y soluciones innovadoras que contribuyen al mejor desarrollo de la empresa. Combina servicios, crea estructuras operativas que integran aspectos estratégicos, financieros, técnicos y transaccionales y ejecuta los trabajos con una metodología ampliamente probada.

Facility Services

Externalización de servicios auxiliares, limpieza, servicios medioambientales y mantenimiento. Grupo SIFU aporta la experiencia, especialización y flexibilidad idóneas para ofrecer un servicio integral a medida para cada empresa.

Limpieza

Profesionalidad, experiencia y especialización adaptadas a todo tipo de espacios y sectores (industrial, higiénico-sanitaria, alimentaria,…).

Servicios Auxiliares

Gestión eficaz a partir del conocimiento de cada empresa (consejería, logística, mantenimiento,…).

Servicios Medioambientales:

Calidad humana y tecnológica en la gestión sostenible de espacios verdes (jardinería, medio rural y forestal,…).

Mantenimiento

Servicios industriales para edificios y hoteles con mantenimiento, climatización, electricidad, fontanería y maquinaria específica del cliente.

Suministros

comercializar y distribuir productos de diferentes familias como apoyo a la diversificación de negocio, así como el desarrollo de nuevas familias de producto.

Consultoría RSC

ayudamos a las compañías a diagnosticar, definir e implementar su plan de RSC alineada con la estrategia de la organización.

Accesibilidad Universal

se cubre de forma integral cualquier necesidad, desde temas tecnológicos hasta arquitectónicos en cualquier entorno, creando protocolos de actuación que permitan acceder a los entornos, servicios y productos en igualdad de condiciones.

Así es la Accesibilidad 360+5: 360 grados, 365 días, 5 sentidos en todo momento.

ETT

Proveemos soluciones en material de personal a las necesidades de nuestros clientes en el ámbito de RR.HH. Somos una Empresa de Trabajo Temporal especializada en la selección de perfiles de personas con discapacidad.

4.

¿Para quién trabaja **Grupo SIFU**?

Cartera de clientes

Grupo SIFU da servicio a más de 1.600 clientes del ámbito público y privado y en sectores tan diversos como el aeroportuario, farmacéutico, educativo, sanitario, industrial, hotelero, oficinas o las grandes superficies; y les ofrece propuestas integrales de servicios a la medida de las necesidades específicas de cada cliente.

5.

Fundación **Grupo SIFU**

5.1. Definición y año de constitución

Fundación Grupo SIFU es una entidad sin ánimo de lucro que nació en 2006 para promover y fomentar la inserción social y laboral de las personas con discapacidad, así como de cualquier otro colectivo en riesgo de exclusión social.

Desarrolla proyectos con implicación social que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas con diversidad funcional, a través de iniciativas que además permiten sensibilizar y concienciar a la población.

Es una entidad privada de nacionalidad española, reconocida, clasificada e inscrita como fundación asistencial y de inclusión social en el Registro de Fundaciones asistenciales de competencia estatal con el número 08-0363 con fecha 11 de septiembre de 2006 y constituida por tiempo indefinido.

5.2. ADN estratégico – valores diferenciales

Lideres en proyectos sociales de gran impacto.

Red de más de 4.000 entidades sociales colaboradoras.

Especialistas en programas de inclusión en el ámbito de la cultura y el deporte.

Innovadores en proyectos socioeducativos para la infancia, personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social.

5.3. Actividad de la Fundación

Formación ocupacional.

Inserción laboral.

Creación y mantenimiento de empleo.

Integración en el mercado laboral.

Edición y publicaciones en cualquier tipo de formato.

Promoción y ejecución de campañas de concienciación y sensibilización para cualquier tipo de medio.

Organización, asistencia y participación en Congresos, Jornadas o Seminarios.

Creación o cooperación con la creación de otras entidades de naturaleza fundacional, asociativa o societaria.

Colaboración activa con Administraciones públicas.

Participación en el desarrollo de actividades de otras entidades o personas de cualquier clase, físicas o jurídicas que, de algún modo, puedan servir a los fines perseguidos por la Fundación.

Creación de becas relacionadas con el objetivo de la Fundación.

Adopción de las medidas necesarias que garanticen la Accesibilidad Universal en entornos, productos y servicios para asegurar la igualdad de oportunidades de las personas.

Desarrollar actuaciones destinadas a promover el potencial de las tecnologías de la Información y Comunicación a favor de la inclusión social y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Promover todo tipo de acciones formativas y de sensibilización ya sea en escuelas, universidades, administraciones públicas, empresas, etc. en favor de la Accesibilidad Universal.

Eliminación de todo tipo de barreras y obstáculos que impiden el acceso de las personas con discapacidad a los bienes y servicios, como requisitos inexcusables para conseguir su plena y efectiva integración y normalización social.

Elaboración de planes de Responsabilidad Social Corporativa de la empresa.

Memorias de sostenibilidad e información no-financiera.

Planes de igualdad y diversidad.

Asesoramiento e implantación de proyectos en todos los ámbitos de la Responsabilidad Social Corporativa en la empresa.

Sistemas de gestión ética.

Organización de actos y comunicación en materia de Responsabilidad Social Corporativa, sostenibilidad y discapacidad.

Cualquier otra actividad, así como tareas accesorias a la actividad principal, destinadas al cumplimiento de los fines fundacionales.

Las actividades podrán desarrollarse de forma directa por la propia Fundación o por otras instituciones, organismos, entidades o personas físicas o jurídicas, con las que se firmen acuerdos y/o convenios de colaboración.

La elección de los beneficiarios se efectuará por el Patronato con criterios de imparcialidad y no discriminación entre las personas, físicas o jurídicas, que reúnan algunas de las siguientes circunstancias.

5.4. Órganos de Gobierno y de Gestión

La Fundación se rige y administra por órganos de gobierno y de gestión. El órgano máximo de gobierno, administración y representación, es el Patronato. Los órganos responsables de la gestión ordinaria y ejecución de los acuerdos del patronato están contemplados en los siguientes acuerdos estatutarios.

El Patronato es el órgano de gobierno y representación de la Fundación, sus patrones ejercerán su cargo gratuitamente sin devengar por su ejercicio retribución alguna.

5.5. Ámbitos de trabajo de la Fundación

5.5.1. Responsabilidad social corporativa para empresas

La fundación lleva a cabo actividades que tienen como objeto promover la RSC entre directivos y empleados a través de acciones lúdicas, culturales y deportivas que acercan la discapacidad al mundo de la empresa, fomentando la diversidad y contribuyendo a crear un entorno de implicación que mejora el clima laboral y la reputación interna de las compañías.

En esta línea, se llevan a cabo las siguientes acciones:

Voluntariado corporativo

Actividades de participación en ámbitos empresariales para crear sinergias de cooperación entre empleados y colectivos vulnerables.

Family days – Experience days

Experiencias que reflejan el día a día de las personas con discapacidad y sus familias trabajando los valores de los empleados y provocándoles mayor empatía.

Testimoniales

Charlas motivacionales por personas con discapacidad que son ejemplo de superación.

Formaciones para eliminar estigmas y prejuicios en la selección de personal

Formamos a equipos y técnicos de RRHH para romper prejuicios y estereotipos y favorecer procesos de selección no discriminativos.

Jornadas de afloración

Sesiones informativas sobre la discapacidad y atención a consultas personalizadas en relación al certificado de discapacidad.

Proyectos de RSC adhoc

Proyectos a medida para las empresas con el objetivo de fomentar el contacto directo con la comunidad que les rodea y sus necesidades.

5.5.2. Integración socio-laboral

La Fundación impulsa a través del eje de la integración socio-laboral, la inclusión de personas con discapacidad al mercado de trabajo y lleva a cabo proyectos que proporcionan herramientas para la mejora de sus capacidades y de su desarrollo personal y profesional. Es punto de encuentro, entre empresa y candidato y persigue la normalización de todo el proceso.

En esta línea, se llevan a cabo las siguientes actividades:

Becas deportivas y culturales:

Sirven para apoyar, fomentar y dar visibilidad a profesiones alternativas que potencian las capacidades del colectivo.

Itinerarios profesionales

Ofrecen orientación profesional de personas con especiales dificultades de inserción.

Fomento del autoempleo

Ofrecen herramientas para desarrollar el emprendimiento.

Canalizacion de oportunidades de empleo

Ejercen de nexo de unión entre necesidades de las entidades sociales y las empresas en materia de empleo.

Promoción de terapias de atencion temprana

Ofrecen planes formativos y de ayuda a menores para trabajar sus capacidades desde una edad temprana, favoreciendo de esta manera su inserción futura.

Formación para el desarrollo de competencias

Trabajan proyectos formativos que mejoran habilidades personales, sociales y laborales para llegar a procesos de selección con mayor grado de preparación.

Coaching

Se trabaja el crecimiento personal, el desarrollo de nuevos skills para superar limitaciones y conseguir objetivos específicos en un entorno laboral y social.

Adaptaciones tecnicas

El proceso de selección esta asistido por distintos tipos de herramientas que favorecen la integración socio-laboral.

Asesoramiento en materia de LGD

(Ley General de Discapacidad).

5.5.3 Campañas de concienciación y sensibilización

La Fundación tiene el compromiso de transmitir y concienciar a la sociedad sobre las diferentes capacidades del colectivo con discapacidad poniéndolas en valor, desarrollando competencias, realzando su profesionalidad, fomentando la igualdad de oportunidades, creando un clima de convivencia y respeto y persiguiendo la libertad individual para cada una de estas personas.

Por este motivo, la Fundación lleva a cabo distintas acciones centradas en políticas de innovación social y promoción de la diversidad que persiguen la sensibilización de la sociedad para conseguir que este colectivo tenga el lugar que les corresponde dentro de nuestra sociedad. Es importante que tengan voz y se favorezca su participación social para conocer de cerca cuáles son sus necesidades reales.

En esta línea, se llevan a cabo las siguientes actividades:

Actividades culturales y sociales

La diversidad funcional es la protagonista de eventos, galas, exposiciones y otros actos que impulsan además el autoempleo.

Creación de lazos con otras entidades y administraciones

Se realiza un ejercicio de suma de fuerzas con otros agentes sociales que persiguen el mismo fin.

Promoción del ocio

Se fomenta la inclusión del colectivo en otros ámbitos complementarios a su entorno laboral.

Fomento del deporte adaptado

Se fomentan proyectos que contemplan la práctica del deporte adaptado inclusivo.

Participación en foros, jornadas y congresos

Se participa como fórmula para trabajar en red y adquirir nuevos conocimientos.

Colaboración en libros y publicaciones

A partir de toda la actividad que se lleva desde la Fundación se crean materiales didácticos que aporten valor al colectivo.

5.6. Programa de transición del CEE a la Empresa Ordinaria

Plan de apoyos individualizados a personas en Centros Especiales de Empleo para garantizar la inserción laboral plena y que estos puedan desarrollar su potencial y mejorar sus condiciones laborales.

Bolsa de empleo.

Orientación y apoyo en la búsqueda de empleo.

Ayuda a la creación de CV y preparación de entrevistas.

Plan personalizado de adaptaciones laborales.

Seguimiento en empresa.

Innovadores en proyectos socioeducativos para la infancia, personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social.

gruposifu
Facility Services & Management

Specter Comunicación

Rosalía del Río - Marta Montesinos

rdelrio@spectercomunicación

mmontesinos@spectercomunicación.com

629 452 452 - 672 433 866

C/ Felipe IV, nº8, 4º Izda. 28014 Madrid

www.gruposifu.com