

# Sodexo emplea a mujeres con mayor vulnerabilidad a través de la Fundación Surt

En el marco de su programa "Formar para Insertar", Sodexo forma como ayudantes de cocina a mujeres con riesgo de exclusión social que participan en el programa de orientación e inserción laboral de la Fundación Surt, entre las que se encuentran aquellas que han sido víctimas de violencia machista.

Hace ya casi un año que la directora corporativa de Recursos Humanos y RSC de Sodexo, Carina Cabezas, el director del área de Integración Social de la Fundación la Caixa, Marc Simón, y Josefa Rubio, presidenta de Surt (Fundació per les Dones), firmaron un convenio en virtud del cual Sodexo, líder en restauración, facilities management y beneficios e incentivos para empleados, se

adhirió al programa Incorpora de la Caixa, cuyo objetivo es el fomento de la ocupación y la integración laboral de personas en riesgo de exclusión social.

La firma de este convenio persigue crear una alianza sólida entre las asociaciones que forman parte del programa Incorpora y Sodexo para potenciar la integración laboral de aquellas personas que tie-

nen discapacidad física, psíquica o sensorial, inmigrantes y víctimas de violencia de género. Es decir, favorecer, mediante políticas y acciones concretas, una mejor incorporación al mundo laboral de los colectivos con más dificultad para encontrar trabajo. La fuerte apuesta de la Obra Social de la Caixa, Surt y Sodexo por la responsabilidad social son factores decisivos en esta alianza.



**Carina Cabezas,**  
directora de RRHH y RSC de Sodexo

La misión de Sodexo como empresa es mejorar la calidad de vida diaria de las personas, ya sea de los empleados en su lugar de trabajo, los pacientes en el hospital, los estudiantes en escuelas, colegios y universidades o los ancianos en sus residencias, contribuyendo así al desarrollo económico, social y medioambiental de las comunidades, regiones y países donde opera.

### Estrategia empresarial

Dentro de este marco, Sodexo apuesta por, a través de acuerdos de colaboración con distintas asociaciones, fundaciones e instituciones regionales y provinciales, así como organismos públicos locales, la utilización de su servicio de bolsa de empleo para facilitar la realización de prácticas en centros que gestiona y promover la formación e integración de las personas en riesgo de exclusión social. Desde la compañía aseguran que para ellos, la gestión de la diversidad e inclusión no es una opción, sino una realidad necesaria. La diversidad forma parte del ADN de la compañía, por lo que desarrolla una estrategia empresarial que promueve un entorno inclusivo que valore las diferencias.

En este sentido, Sodexo trabaja en el desarrollo de la diversidad de su plantilla, que está compuesta por 3.900 personas de 40 nacionalidades distintas, en cuatro áreas: generaciones, género, discapacidad y origen étnico. Esto se traduce en su día a día y en 2010 el 43% de la plantilla era mayor de 45 años, el 76 % de ella estaba compuesta por mujeres y el 41% de los managers eran también mujeres. El porcentaje de discapacitados/as era de un 2,78%.

Como una de las cuatro áreas en las que Sodexo trabaja para el desarrollo de la diversidad en la compañía es el género, colabora con Surt, que tiene como objetivo facilitar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Así, Sodexo acoge y monitoriza en sus centros a mujeres para la realización de prácticas profesionales y también comparte las ofertas laborales. Estas prácticas son una buena oportunidad para profesionalizarse, desarrollar competencias técnicas y transversales y también para ampliar las oportunidades de inserción laboral, ya que tras ellas pueden acceder a puestos de trabajo desarrollando funciones diversas, desde ayudantes de cocina a auxiliar de colectividades, en función de formación o experiencia laboral previa.

### Proyectos profesionales

Las mujeres que se están insertando laboralmente en Sodexo procedentes de Surt tienen un perfil diverso, ya que son de diferentes edades y algunas ya cuentan con formación y/o experiencias cortas en el sector de hostelería, pero todas previamente han realizado un proceso de formación y orientación laboral. En él, cada una define su

## Surt, Asociación de Mujeres para la Inserción Laboral

Surt nació en el año 1993 como una asociación sin ánimo de lucro con el objetivo de facilitar los procesos de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, especialmente de aquellas que, por razones del contexto social, cultural y también personal, se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad. La acción de Surt se fundamenta en tres orientaciones básicas:

- Enfoque constructivista, según el cual aprender consiste fundamentalmente en construir significados y atribuir sentido a aquello que se aprende a partir de la experiencia personal y de los conocimientos, sentimientos y valores con los que cada persona se aproxima a los contenidos y actividades que ha de adquirir y trabajar.
- Perspectiva de género, que significa valorar las experiencias y los aprendizajes especifi-



objetivo y elabora un plan de trabajo para llevar a cabo su propio proyecto profesional y a partir de aquí las acciones que realizan en Surt están dirigidas a favorecer el desarrollo de las competencias clave del perfil profesional escogido. Todo este proceso se realiza mediante acompañamiento tutorial, y en colaboración con el tejido empresarial (empresas colaboradoras). En este caso, Surt trabaja conjuntamente con Sodexo en lo que se refiere a la formación, las prácticas e inserción laboral de aquellas personas seleccionadas por la compañía.

Y, una vez se han insertado laboralmente, desde Surt se realizan tutorías de mantenimiento y promoción del puesto de trabajo. Durante este período se potencian aquellas competencias que la mujer ha definido en su proyecto profesional como puntos a mejorar. De esta manera, un buen porcentaje de mujeres ha finalizado su proyecto profesional en puestos de mayor responsabilidad, en definitiva más ajustados a su perfil profesional ■



cos de las mujeres; cuestionar los roles de género socialmente impuestos y valorar la actividad de las mujeres en el ámbito doméstico como trabajo socialmente necesario y, en consecuencia, valorar sus aprendizajes como significativos y transferibles a un contexto laboral. El género condiciona la relación de las mujeres con el mercado laboral.

- Enfoque de competencias. La inserción laboral dirigida a los colectivos que se encuentran en situaciones de exclusión del mercado laboral ha de poner un énfasis especial en el desarrollo de las capacidades y recursos personales necesarios para dar solidez a su proceso de inserción social y laboral, potenciando la capacidad de autoaprendizaje y transferencia de las competencias adquiridas y desarrolladas en diferentes ámbitos al contexto laboral.

**En Sodexo la gestión de la diversidad y la inclusión no son una opción**

**sino una realidad necesaria. Forma parte del ADN de la compañía**