

¿La mejor herramienta de inclusión?

Cualquiera que trabaja en eventos sabe que somos un sector un poco especial por su estrés, sus horarios de montajes y la necesidad de contar con equipos efímeros muy especializados según la carga del trabajo y las necesidades del evento. Necesitarás un copy que sepa escribir en inglés, azafatas con idiomas, camareros, un escenógrafo, un experto en riesgos laborales, muchas manos para la descarga, montaje y coordinación, y un largo etcétera.

Nos valemos de perfiles profesionales muy variados y específicos, lo que supone que nuestro sector genere muchísimo empleo, con especial valor para la gente joven que se suma a las empresas de personal (en muchos casos como complemento a sus estudios) consiguiendo una oportunidad laboral a tiempo parcial y conocimientos muy útiles para su trayectoria profesional a nivel formativo y de trato humano. Además, los eventos son herramientas perfectas para fomentar la integración de ciertos colectivos en riesgo de exclusión al mismo tiempo que se cumple la Ley General de Discapacidad (LGD).

Generamos muchísimo empleo, desde gente joven en empresas de personal hasta personas con capacidades diferentes

¿Sabes que hay una Ley General de Discapacidad?

Según el artículo 42.1 de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 noviembre), aquellas empresas públicas y privadas que emplean a 50 o más trabajadores (cómputo total de empleados) están obligadas a que al menos el 2% de éstos tengan el certificado de discapacidad (porcentaje de discapacidad igual o superior al 33%).

Te interesa saber que existe una fórmula, que está contemplada en la Ley General de Discapacidad, que te libera de la obligatoriedad de incorporar trabajadores con discapacidad a tu plantilla. Se conoce como Excepcionalidad. ¿Qué es? La empresa puede demostrar que le resulta imposible contratar a trabajadores con discapacidad y obtener el llamado Certificado de Excepcionalidad. Habrá que escoger una de las siguientes opciones para cumplir esta ley:

1. Acogerse a las llamadas "medidas alternativas", que permiten cumplir la LGD contratando los servicios de un centro especial de empleo.
2. Realizar una donación a una ONG o fundación vinculada con la discapacidad.
3. Organizar un "enclave laboral", es decir, que un grupo de trabajadores con discapacidad puedan realizar sus tareas dentro de tu empresa, pero que pertenezcan a la plantilla de un centro especial de empleo.

La oportunidad de los centros especiales de empleo

No depende solo de ti como organizador, debes forjar un ecosistema sostenible juntando esfuerzos con proveedores y colaboradores – locales siempre que sea posible - para fomentar la economía local del lugar del evento. Si quieres forjar alianzas todavía más fuertes (siguiendo el ODS17) puedes contar con un equipo de trabajadores con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social: personas sin hogar, en situación de pobreza, con adicciones...La agencia Bioevents, por ejemplo, nos contaba que trabajan siempre que es posible con proveedores de centros especiales de empleo, es decir, empresas o fundaciones que les proporcionan personal con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social.

El evento permite la ejemplarización de personas con discapacidad, demostrando sus capacidades

Sin embargo, en general... ¿cuánto valoran esto las agencias y los clientes? ¿Está despegando? La realidad, como nos explican empresas de personal (Hands for Events, Workout, Best Way), que cuentan con estos perfiles profesionales con discapacidad y/o en riesgo de exclusión (normalmente gracias a una alianza con fundaciones) es que se solicita muy poco. Quizás porque creen que el trabajo puede ser un poco limitado, porque no podrían trabajar tantas horas seguidas... “El cliente casi nunca lo quiere pagar”.

A los clientes parece que todavía les cuesta ser conscientes de las grandes ventajas de contar con estos perfiles, pero cabe recordar que no solamente hablamos de darles trabajo en un evento, sino de que el evento supone un ejemplo de ejemplarización y visibilidad demostrando y dejando bien claras sus grandes capacidades profesionales.

ADEAZA trabaja en fomentar la inclusión laboral

ADEAZA (Asociación Española de Empresas de Azafatas y Personal de Acogida y Apoyo a la Organización) está creando un directorio de fundaciones con este personal. También están trabajando en conseguir que las propias fundaciones den formación en eventos a los jóvenes y que luego puedan trabajar en empresas de personal.

“El objetivo es llegar a profesionalizar a jóvenes con discapacidad dentro de nuestro sector porque en muchos casos todavía les falta formación específica”, nos contaba Belén Valentín-Gamazo, presidenta de ADEAZA y CEO de Best Way. Un ejemplo de entidad que fomenta esta integración es la Fundación Argadini (con la que colaboramos en el MIS) que les forma impartiendo formación en gestión cultural por la Universidad de Salamanca.



El personal que forma Argadini colabora con Best Way de manera continua. Por ejemplo, en Juntas Generales de Accionistas de diversas compañías del IBEX 35 así como su área del accionista durante los días previos, presentaciones de productos, congresos etc... También en el MIS, este año en el Hotel RIU Plaza España.

Asunto pendiente: según las empresas de personal se solicitan pocas personas con capacidades diferentes

Hay muchas ventajas

Como nos explica Workout, a nivel económico, hay bonificaciones, subvenciones y reducciones en las cuotas a la Seguridad Social en función de la edad y grado de discapacidad, que van asociadas al tipo de contratación. Las ventajas son mayores en contratos de larga duración, aplicándose cuotas proporcionales a la jornada en contratos a tiempo parcial. Los contratos en prácticas y de formación también disfrutan de bonificaciones para períodos de contratación de 6 meses a 2 años.

A nivel social, los beneficios son múltiples ya que, con la inclusión en plantilla de estos colectivos, se logra una diversidad que mejora el clima laboral, fortalece el orgullo de pertenencia, pone en valor la política de RSC de la empresa fortaleciendo su imagen y cultura corporativa y se consigue un retorno positivo.

No solo hablamos de cumplir la Ley General Discapacidad (LGD) sino de tener triple impacto en la sociedad, como nos explica la Fundación Juan XXIII. Se fomenta la inclusión sociolaboral, la sensibilización de los participantes y la visibilización de estas personas contribuyendo de esta forma a la ruptura de estereotipos y concienciación en el respeto.

Además, para cumplir con los estándares del reporting empresarial las fundaciones aportan informes de desempeño de cada colaboración.



La Fundación Juan XXIII organiza todo tipo de eventos en los cuales es imprescindible la contratación/participación de personas con discapacidad intelectual, así como teambuildings inclusivos, reforestaciones, limpiezas de entorno....

Mira el caso de ILUNION Hotels o el de Abel en Lamucca

ILUNION Hotels es un caso llamativo de inclusión laboral: cuenta con un equipo humano formado por 1.700 profesionales de los cuales más de 700 tienen algún tipo de discapacidad o pertenecen a colectivos de difícil inclusión laboral, superando el 70% en el caso de sus 14 centros especiales de empleo (12 hoteles y 2 en central). En 2014 empezó a funcionar el primer hotel centro especial de empleo y, poco a poco, se han ido incorporando más, como nos cuenta Juan José Cestero Rico, director de personas y talento de ILUNION. "Mucha gente no se planteaba la posibilidad de contar personas con discapacidad en el sector turístico y en eventos, sin embargo, nuestra experiencia ha supuesto todo ventajas, el impacto humano se ha maximizado". También organizan eventos "a ciegas", en línea con su idea de sensibilizar y visibilizar las discapacidades rompiendo estereotipos.



Lamucca tiene un acuerdo con la asociación A la Par con la que trabajan para la inserción laboral de personas con discapacidad física o psíquica. Abel Quezada entró a formar parte del equipo de Lamucca en enero de 2019 y, desde el principio, ha sido un muckero de pro. "Nacido en México y con tan sólo 25 años, Abel es todo un ejemplo de entusiasmo, optimismo y amor por el trabajo", nos cuentan desde Lamucca. Compagina su empleo de camarero en La Pescadería de Hermosilla con sus estudios en el Campus de la Fundación A la Par.



“Lamucca entró en mi corazón, y de ahí no sale”

Experiencia gastronómica a oscuras con camareros invidentes

En Dans Le Noir? la experiencia gastronómica es totalmente a oscuras, al tiempo que se fomenta la inclusión laboral de personas con discapacidad (han ganado un premio de la Fundación Randstad por esto en 2022). Los comensales deben fiarse de que un camarero, también ciego, sea sus ojos durante toda la noche. Se sensibiliza así sobre la capacidad en la discapacidad, valorando el talento y experiencia de estas personas. Wella, Cisco o Netflix ya han probado esta experiencia. La capacidad máxima es de 50 personas.

Consejos a la hora de contar con estos colectivos en eventos

Para facilitar la inclusión de trabajadores con discapacidad Workout ha creado una guía para el buen trato de personas de este colectivo, haciendo hincapié en los distintos grados y tipos de discapacidad.

Es importante diferenciar porque, como nos explican, “no todos los miembros de estos colectivos pueden ser aptos para realizar las funciones que requiere un determinado perfil”. Una vez claros los roles que sí pueden desempeñar, el segundo paso sería darles una formación específica. La formación tiene que impartirse, en primer lugar, desde las fundaciones, pero no olvides que también necesitarán un buen briefing previamente al evento.

¿Qué más tener en cuenta? “A la hora de contratar a una persona con discapacidad o en riesgo de exclusión social, hay que tener en cuenta que puede tener limitado el número de horas seguidas que puede trabajar, deben ir acompañados de un coordinador de su organización y, saber antes de contratarle su situación personal y darle facilidades”, según Workout.

Desde ADEAZA nos hablan también de la necesidad de darle facilidades y flexibilidad: asegurar su traslado y no pedirles que acudan al evento en transporte público (ya que quizás no pueden), ser más flexibles con los horarios (no pretender que trabajen demasiadas horas seguidas sin descansar) o incluso con el uniforme. “Muchas de las personas no pueden llevar tacones, ciertos zapatos o corbatas... Hay que ser flexibles con esto”. En definitiva, tienen que estar arropados y apoyados.



LA GALIANA
GOLF RESORT

La Galiana Golf Resort, lujo y sostenibilidad en medio de la naturaleza

La Galiana Golf Resort, está completando sus instalaciones con un **ambicioso e innovador proyecto de sostenibilidad**, dotando a su complejo de una planta de **energía renovable fotovoltaica**, la cual abastecerá en gran medida sus necesidades energéticas, además su nueva Casa Club que se inauguró a principios del mes de marzo, la cual dispone de cubierta solar para autoabastecerse.

Con esta inversión, La Galiana Golf Resort reafirma su compromiso de desarrollo sostenible en el entorno NATURAL en el que está implantado, siendo pionero en España en incorporar a sus instalaciones una planta de estas características.

El Resort está enfocado al descanso, el relax y la práctica deportiva. Cuenta con un hotel de lujo de 48 habitaciones y un campo de golf de 18 hoyos estando todo el complejo integrado en un paraje natural incomparable, además recientemente consiguió la certificación ISO: 14001:2015 desarrollando un sistema de gestión ambiental en toda la organización.

www.lagalianagolfresort.com





Una técnica de audiovisuales con discapacidad en un evento de la SECT

Con motivo del 70 aniversario de la primera cirugía con circulación extracorpórea de la historia, la Sociedad Española de Cirugía Torácica y Endovascular celebrará un evento en el Teatro Real de Madrid y, por primera vez, se incorporará en la organización a personas con discapacidad intelectual: una técnica de audiovisuales con discapacidad y dos azafatos/as, con discapacidad intelectual formados en protocolo que harán funciones de registro, acomodación, recepción, etc. Todo gracias a la alianza de la agencia Bioevents (al mando del evento) con IntegrAzafat@s.



DIVERSICAMP, un campamento de inclusión social

Durante este campamento, que realiza la Fundación Juan XXIII, las empresas trabajan de manera transversal con personas con discapacidad valores como la solidaridad, el compañerismo, la igualdad, el cuidado del medio ambiente, los hábitos saludables y la inclusión social. Fomenta el trabajo en equipo, sensibiliza y conciencia a los participantes sobre la discapacidad y permite a las empresas desarrollar sus políticas de RSC.

⚡ El venue LBK99 Las Cortes colabora con la Fundación AMAS (de personas con discapacidad intelectual y sus familias en la Comunidad de Madrid) que les proporciona las mantelerías que usan en eventos, de plástico reciclado, y se encarga del servicio de lavandería.

⚡ La agencia MKTG Spain colabora desde principios de 2022 con HOGAR SÍ (una entidad sin ánimo de lucro que trabaja para conseguir que ninguna persona viva en la calle) contratando en algunos eventos y para ciertas tareas a personas sin hogar para lograr su reinserción laboral.

FUYZ Summit, el congreso de TIP (Telekom Infra Project) en el Palacio de Congresos de Madrid tuvo en cuenta la inclusión laboral. SOMOS Experiences quiso contar con personas con discapacidad de la fundación Aprocor para las tareas de bienvenida y guardarropa.

