

MAXIMIZAR LA INTEGRACIÓN LABORAL

Resumen del proyecto

El sector de eventos pone su poder de contratación al servicio de la integración laboral cualitativa de perfiles en necesidad de integración (o en riesgo de exclusión) social y laboral. Este proyecto pretende definir y maximizar esta aportación, este compromiso, y esta capacidad de ofrecer oportunidades de integración, de varias maneras:

- **Contratación para eventos específicos** según necesidades (es la modalidad más propia de este sector, que le permite ofrecer una flexibilidad poco común, adecuada para perfiles como los estudiantes).
- **Integración de personas en prácticas.** El sector de eventos también ofrece la oportunidad de realizar prácticas a jóvenes formándoles e integrándoles. De hecho, podría ser la mejor forma de asegurar la buena integración: primero formación y prácticas y luego contrato.
- **Y obviamente contratación indefinida.**

El sector se propone por tanto desarrollar la contratación de perfiles en riesgo de exclusión, y para esto:

- proponer sistemáticamente, en cada evento, la integración de personas en riesgo de exclusión, y hacer un reporting a posteriori de lo que se ha conseguido,
- compartir información sobre fundaciones y otras entidades que ayudan a estos colectivos (datos en este mismo documento),
- medir el crecimiento de la actividad de contratación de colectivos en riesgo de exclusión, especialmente por las empresas de personal (vía ADEAPE),
- asegurar la calidad de contratación de todos sus perfiles, incluyendo formación inicial y continua, y obviamente legalidad total.

Introducción del proyecto

El sector de eventos (reuniones, congresos, ferias, incentivos, convenciones...) da trabajo a muchas personas, sea de forma indefinida o temporal. Por la variedad de perfiles que necesita, por su carácter puntual, y por su carácter de momento de comunicación, es también una herramienta de **integración laboral** y de **sensibilización** muy importante. Diferenciamos tres dimensiones:

- **Permite un primer empleo para muchos** (jóvenes que necesitan completar estudios, por ejemplo) y les permite un trabajo flexible, una primera experiencia, una remuneración, una formación que les serán muy útiles.
- Puede facilitar la integración de **perfiles con discapacidad o en riesgo de exclusión**. Estos perfiles pueden realizar más trabajos que la gente piensa (ej: técnicos audiovisuales). Trabajar en eventos les da confianza, les enseña y muestra a las empresas las posibilidades (primero con un evento puntual, antes de posiblemente reclutarles). También hay desconocimiento de lo que puede hacer un organizador de eventos para emplear a perfiles diferentes...
- **Este sector, basado en el talento humano, asegura condiciones correctas para todas las personas que emplea** (contratación legal, formación, buen trato...). Es un sector claramente comprometido por las buenas condiciones de trabajo (este punto más general no se trata como parte de este grupo de momento – este grupo se centra en la integración). Hay que recordar que las personas con discapacidad o riesgo de exclusión necesitan un entorno de calma, comprensión y reconocimiento.

Objetivo de este proyecto

- **Poner nuestro poder de contratación y sensibilización al servicio de la integración laboral de perfiles en riesgo de exclusión.**
 - Fomentar la integración (temporal y permanente) de estos colectivos, en las oficinas de las empresas del sector, en eventos, y a continuación, que el cliente o empresas implicadas en el evento contraten a estas personas.
 - Sensibilizar sobre las oportunidades de trabajar con estas personas (documentación de los trabajos realizados, de las experiencias de las empresas que han trabajado con ell@s).
- **Más allá, maximizar las oportunidades laborales para los profesionales temporales que este sector emplea** y mostrar el valor positivo que el sector aporta a nivel laboral (jóvenes especialmente, no necesariamente en riesgo de exclusión).

NOTA. Más que centrarnos en un colectivo exclusivamente, definimos un marco en el cual puedan entrar una gran variedad de perfiles según la sensibilidad, actividad o estrategia de cada cliente/empresa/agencia.

Método de trabajo

- **Compartimos al sector las entidades preparadas** para facilitar personas para eventos. Estas entidades de inserción laboral saben qué perfiles pueden realizar qué tipo de tareas, ayudar a formarlas. Se publica así un documento que iremos actualizando (ver a continuación).
- **Compartiremos estudios de casos** y testimonios de integración laboral exitosa.
- **El organizador propondrá sistemáticamente la integración de personas en riesgo de exclusión**, y hará un reporting a posteriori de lo que se ha conseguido (no hay obligación numérica de número de personas a integrar, pero sí de considerarlo y de integrar estos perfiles cuando sea posible).

Unas claves de cómo hacerlo:

¿Cómo tenemos que hacer la contratación desde una agencia para un evento de 1-3 días?

¿Quién tiene que hacer el contrato?

Si la contratación se hace a través de una fundación: La agencia debería tener un convenio con la fundación, y también la agencia sería quien tiene que contratar al trabajador.

Si la contratación se hace a través de un CEE: La agencia debería tener un contrato/acuerdo con el CEE y la agencia no haría el contrato con el trabajador (sería el CEE quien lo haría).

Si la agencia contrata a la persona directamente, ¿nos cuenta para el porcentaje que tenemos que cubrir de LGD?

Si lo hacemos directamente con la persona con discapacidad para que cuente como porcentaje de LGD no puede ser un contrato para eventos 2 o 3 días sólo, tiene que ser un contrato de mínimo 12 meses, además de ser una persona con una discapacidad mínima del 33%.

¿Si lo hacemos contratando desde la agencia a la fundación nos contaría para el porcentaje LGD?

Con la contratación a través de una fundación si es solo 2 o 3 días no contaría, porque si es con fundación la agencia tendría que contratar directamente y tiene que ser un contrato de larga duración y de mínimo 12 meses. Si es con CEE tampoco contaría a no ser que la agencia tenga certificado de excepcionalidad.

ODS Vinculados

- **ODS 1 – Fin de la pobreza**

- ✓ Facilitando oportunidades laborales a personas en situación de vulnerabilidad económica.
- ✓ Contribuyendo a romper el ciclo de exclusión y precariedad.

- **ODS 4 – Educación de calidad**

- ✓ Promoviendo, a través de la formación y las prácticas, el aprendizaje práctico, la empleabilidad y la educación no formal.

- **ODS 5 – Igualdad de Género**

- ✓ Priorizando la incorporación de mujeres en situación de desventaja o víctimas de violencia.
- ✓ Fomentando la igualdad de oportunidades laborales.

- **ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico**

- ✓ Creando empleos dignos, inclusivos y adaptados a distintos perfiles.
- ✓ Impulsando el crecimiento inclusivo del sector de eventos.
- ✓ Promoviendo el emprendimiento social y la economía circular en el sector.

- **ODS 10 – Reducción de desigualdades**

- ✓ Mejorando el acceso al mercado laboral de colectivos tradicionalmente excluidos.
- ✓ Fomentando la diversidad y la cohesión social dentro de las plantillas.

- **ODS 12 – Reducción de desigualdades**

- ✓ Formando a las personas en las prácticas sostenibles que se llevarán en el evento para que puedan guiar y ayudar a los asistentes en el/los procesos que tengan que realizar.

- **ODS 17 – Reducción de desigualdades**

- ✓ La integración laboral requiere de colaboración entre empresas, entidades sociales, administraciones y centros de formación.

Para ejemplificar alguna meta y KPIs de medición asociados, tomaremos el ODS 8, trabajo decente y crecimiento económico:

Meta 8.5 – De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

KPIs:

- % Personas menores con algún tipo de discapacidad o diversidad funcional contratadas.
- % Personas menores de 25 años.

→ Integración laboral ¿Cómo la comunicamos?

Abordar la comunicación adecuada en sostenibilidad, en este caso, sostenibilidad social, es imprescindible.

Por llevar a cabo integración laboral en nuestro evento **no** estaremos incidiendo en los siete ODS aquí mencionados, sino que para cada evento y cada tipología de integración será necesaria hacer una valoración específica para su posterior comunicación.

Medición

- Volumen de contratación total de personas en eventos
 - identificando específicamente perfiles especiales y primeras experiencias laborales.
- Volumen de contratación permanente siguiendo los eventos, identificando perfiles especiales (más complicado – podremos seguir ejemplos sin pretensión de exhaustividad).
- Número de personas formadas como parte de su participación en eventos.
- Número de asistentes sensibilizados (complicado).

Definiremos un objetivo concreto – por ejemplo, que un 25% de los eventos cuenten con personas en riesgo de exclusión o de CEE.

Posiblemente no pretenderemos una medición exhaustiva, sino que utilizaremos muestras o ejemplos que sirvan de inspiración.

Situación actual: ADEAPE cuenta con 29 empresas del sector que contratan entre 115.000 y 130.000 personas al año, aproximadamente. Los porcentajes de esa contratación son:

- % Personas menores de 25 años que no es su primer empleo/ 40%
- % Personas menores de 25 años que es su primer empleo/ 30%
- % Personas con discapacidad o riesgo de exclusión/ 10%
- % Resto de contrataciones (incluimos mayores de 50 años) / 20%

Listado de entidades (se irá enriqueciendo)

Fundación	Causa	Ubicación sedes	Tipos de cargos para eventos	Web	Mail	Telf
HOGAR SÍ	Personas sin hogar	Madrid	Staff y otras tareas	https://hogarsi.org/	socios@hogarsi.org	911 108 984
Prodis	Personas jóvenes con discapacidad intelectual	Madrid	Staff y otras tareas	https://fundacionprodis.org/	fundacionprodis@fundacionprodis.org	913 715 351
Asociación Argadini	Personas con discapacidad intelectual y autistas	Madrid	Staff, diseñadores	https://asociacionargadini.org/	contacto@asociacionargadini.org	910 11 98 02
Fundación Aprocor	Personas con discapacidad intelectual y sus familias	Madrid	Catering	https://inclusionyapoyoaprocor.org/	fundacion@fundacionaprocor.com	913 886 367
Fundación A la Par	Personas con discapacidad intelectual	Madrid	Staff y otras tareas	https://alapar.org/	informacion@alapar.org	917 355 790
Fundación Madrina	Mujeres en riesgo social	Madrid	Staff y otras tareas	https://madrina.org/	fundacion@madrina.org	914 490 690
Fundación Juan XXIII	Personas con vulnerabilidad psicosocial	Madrid	Staff y otras tareas	https://www.fundacionjuanxxiii.org/	info@fundacionjuan23roncalli.org	914 13 73 49
Fundación Síndrome de Down	Personas con síndrome de down	Madrid	Staff y camareros	https://downmadrin.org/		913 105 364
Fundación Gil Bayarre	Personas con discapacidad intelectual y sus familias	Madrid	Staff y otras tareas	https://www.gilbayarre.org/	fundacion@gilbayarre.org	916 514 656
Fundación Tomillo	Jóvenes en situación de vulnerabilidad	Madrid	Staff y otras tareas	https://tomillo.org/		913 69 82 01
Fundación Mahou San Miguel	Reinserción laboral en general	Madrid	Staff y otras tareas	https://www.fundacionmahousanmiguel.com/		638 602 663
Fundación AMÁS	Discapacidad intelectual	Madrid	Se encargan de la lavandería	https://www.fundacion-amas.org/	fundacionamas@fundacion-amas.org	916 945 306
Mescladís	Personas en riesgo de exclusión social, especialmente inmigrantes	Barcelona	Staff y otras tareas	https://mescladis.org.b.iwith.org/es/	info@mescladis.org	932 955 012
Centro ocupacional El Molino		Navarra	Staff y otras tareas	https://www.centroselmolino.org/contacto-general/	direccionocupacional@centroselmolino.org	948 224 200
Atades	Personas con discapacidad intelectual y autistas y sus familias	Zaragoza	Staff y otras tareas	https://www.atades.org/#		976 235 010
Aidei	Reinserción laboral en general	Málaga	Staff y otras tareas	https://aidei.es/	direccion@aidei.es	952 300 500
Fundación Diagrama	Jóvenes, sobre todo, de familias desestructuradas	Murcia	Montadores y técnicos	https://www.fundaciondiagrama.es/	diagrama@diagrama.org	968 344 344
Integra Azafatas	Personas con síndrome de down	Mad/Bcn/Val/Sev	Staff y otras tareas	https://integratazafatas.es/	rmartinez@integratazafatas.es	661 269 693
Fundación Exit	Jóvenes en riesgo de exclusión social	Mad/Bcn	Staff y otras tareas	https://fundacionexit.org/		Telf: 932 319 957 y 913 551 970
Asociación Realidades	Personas acogidas por haber sufrido violencia de género	Mad/Sev/Cádiz	Staff y otras tareas	https://asociacionrealidades.org/		914 675 276

Envera, Asociación de Empleados Iberia Padres de Personas con Discapacidad	Personas con discapacidad	Mad/Bcn/ Málaga/G ran Canaria	Cobertura evento con reporteros con discapacidad, con unidad móvil	https://grupoenvera.org/		917 479 226
Cruz Roja	Reinserción laboral en general	Ttoda España	Staff y otras tareas	https://www2.cruzroja.es/	informa@cruzroja.es	900 22 11 22
Fundación Randstad y Randstad Azafatas	Personas con discapacidad	Mad/Bcn/ Val/Sev/ Navarra	Staff y otras tareas	https://www.randstad.es/candidatos/ofertas-empleo/jb-azafata/	centrosoporte@randstad.es	
Specialistern e	Personas autistas	Bcn/Madr id	Staff y otras tareas	https://specialisternespain.com/	contacto.es@specialisternespain.com	918 271 080

PARTICIPANTES

En este este módulo de integración laboral han participado diferentes asociaciones y muchos voluntarios.

Líder del proyecto: Silvia Carbonell, Newline

Esperanza Iglesias, GenÉtico

Diana Bohórquez, Specialisterne

Iñaki Collado, Imagine Events

Malu Correias, Mutua

Jordi Gamundi, Specialisterne

Noelia Gómez, Telefónica

María Amor Mateo, Mutua

Patricia Méndez, BioEvents

Candy Montoro, Montoro

Ángeles Moreno, AIM Group

Paloma Orte de la Peña, Last Tour

Elena Rincón, Fundación A LA PAR

Arantxa Roca, Workout

Maite Rodríguez, Av Medios

Jorge Rosado, Exploramás

Roberto Rosanes, Ilunion

Jorge Treceño, Madrid Convention Bureau

Belén Valentín-Gamazo, Best Way

Montse Vivero, Vive4all

Arantza Zabala, Fundación ALAPAR

Asociaciones:

AEVEA

OPC Spain

Anexo: nuestra narrativa

El sector de eventos (reuniones, congresos, ferias, incentivos, convenciones...) da trabajo a muchas personas, sea de forma permanente o puntual. Se estiman (Oxford Economics) 83.000 empleos permanentes. Por la variedad de perfiles que necesita y por su carácter puntual, es también una herramienta de **integración laboral** y de **sensibilización** muy importante.

Diferenciamos tres dimensiones:

- **Permite un primer empleo para much@s jóvenes** (que necesitan completar estudios, por ejemplo) y les permite un trabajo flexible, una primera experiencia, una remuneración, una formación que les serán muy útiles. El sector del personal para eventos genera estas oportunidades.
- También puede facilitar la integración de una serie de **perfiles con discapacidad o en riesgo de exclusión social**. Estos perfiles pueden realizar muchos más trabajos, más cualificados que la gente piensa (ej: técnicos audiovisuales) y su integración laboral es un asunto social importante. Trabajar en eventos les da confianza, referencias, experiencia, y muestra a las empresas las posibilidades (primero con un evento puntual, antes de posiblemente reclutarles).
- Finalmente, **este sector, basado en el talento humano, asegura condiciones correctas** para todas las personas que emplea (contratación legal, formación, buen trato...). Es un sector claramente comprometido por las buenas condiciones de trabajo. (pero este punto más general no se trata como parte de este grupo de momento – este grupo se centra en la integración).

El sector de eventos pone su poder de contratación al servicio de la integración laboral cualitativa de perfiles en necesidad de integración laboral o en riesgo de exclusión social y laboral. Se presenta como una herramienta de integración laboral esencial: disciplina en el trabajo, visibilidad, referencias y contactos, formación, relación con clientes/asistentes.