



CONTEXTO SOCIAL
E INTERÉS POR
EL VOLUNTARIADO
CORPORATIVO
EN BIZKAIA

RESUMEN EJECUTIVO
CASO REPSOL



Fundación
REPSOL

ANTECEDENTES

Desde Fundación Repsol, en su compromiso de contribuir al bienestar de la sociedad, mejorar la calidad de vida de las personas y lograr un mayor desarrollo social, se ha llevado a cabo un estudio para profundizar en las necesidades sociales de la provincia de Bizkaia, así como en las inquietudes sociales y expectativas que los empleados y empleadas de los distintos negocios de Repsol en la provincia tienen con respecto a su apoyo y colaboración en diferentes proyectos sociales.

En la provincia de Bizkaia, Repsol está presente con Petronor, y su refinería, ubicada en Múskiz. Se trata del complejo industrial con la mayor capacidad de refino en Europa: de 220.000 barriles/día. Petronor representa, así, la vanguardia industrial del sector petrolero y abandera el espíritu de la tradición y de la cercanía al entorno en el que se ubica, y al que debe su fuerza productiva. Ocupa a 945 trabajadores de plantilla y produce un empleo inducido de 6.200 personas.

El voluntariado corporativo es una herramienta cada vez más reconocida para la gestión de las relaciones comunitarias y para canalizar las inquietudes sociales de los empleados, creando vínculos con su entorno, a través de su contribución a la resolución de los retos locales y el contacto con el territorio.

Consciente de ello, Fundación Repsol apuesta, desde 2011, por el voluntariado corporativo, abriendo su programa no solo a la participación de los empleados de la Compañía, sino también a sus clientes, accionistas, proveedores y cualquier persona interesada que comparta los valores de la Fundación.

Por este motivo, se ha desarrollado el presente estudio, con la colaboración de la consultora Voluntariado y Estrategia, con los siguientes objetivos:

- **Análisis del entorno social y asociativo de la provincia de Bizkaia,** desde la perspectiva de la convergencia con el voluntariado corporativo.
- **Análisis de las expectativas e inquietudes sociales de los empleados** de Repsol en dicha provincia de cara a su participación y colaboración en acciones locales de voluntariado.

- **Diseño de un Plan de Acción**, a partir de las conclusiones vertidas por el estudio con el fin de alinear las iniciativas de voluntariado corporativo impulsadas por Fundación Repsol en la provincia de Bizkaia con las necesidades sociales del entorno y las inquietudes y expectativas de los empleados de Repsol en el ámbito social.

CONTEXTO SOCIAL E INTERÉS POR EL VOLUNTARIADO CORPORATIVO EN BIZKAIA

La provincia de Bizkaia tiene una **población de 1.147.576 personas**, el 52,41% de los habitantes del País Vasco. El **perfil de la población es envejecido, con un 21,1% de mayores de 65 años** (siendo, en el ámbito nacional, del 19,09%). También hay que destacar que la **esperanza de vida de las mujeres es una de las más longevas del mundo: 86 años**, sólo por detrás de las japonesas y hongkonesas. Otras características de las mujeres y familias vascas es la edad media de maternidad, que es de 32,8 años, casi 11 meses más tardía que la media española, y el descenso importante del número los matrimonios, el 78,5% de los cuáles se celebran de forma civil, proporción significativamente superior al conjunto del resto del País.

Desde el punto de vista económico, Bizkaia se conoce en particular por la actividad del **Puerto de Bilbao, uno de los centros logísticos más importantes de la ruta atlántica** para el mercado europeo. **El P.I.B. per cápita de los vizcaínos en 2016 fue de 31.805€**, un 32% superior al de la media de los españoles. **La tasa de paro en el cuarto trimestre de 2017 fue del 12,34%**, cuando para el conjunto de España era del 16,55%. Los datos son positivos, pero no para todos: el desempleo de larga duración, por ejemplo, afecta 2,5 veces más a los colectivos en riesgo de exclusión y la población de distinta nacionalidad. **Los vascos en riesgo de pobreza en 2015 eran un 17,6%**, 11 puntos por debajo de la media española, siendo la segunda comunidad autónoma con el porcentaje más bajo. Las principales carencias detectadas para los hogares, fueron no poder disfrutar de una semana de vacaciones y hacer frente a gastos imprevistos, imposible respectivamente para el 26 y el 24,2 por ciento de la población.

La provincia de Bizkaia cuenta además con una población muy formada, un **47% de las personas entre 25 y 64 años** tienen estudios superiores, dato muy superior a la media española y también europea. **La tasa de abandono escolar es del 9,4% en 2014**, muy por debajo de la media española (21,9%), una de las más altas de Europa, pero también de la media europea. En el mismo año, el porcentaje de jóvenes sin estudios ni empleo se situaba en un 9,5%.

En el ámbito de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), cabe destacar que el **84,8% de las personas entre 16 y 74 años hace uso recurrente de internet**, perfilando una sociedad con un buen conocimiento tecnológico.

Las personas con discapacidad reconocida superior al 33% representan un 6,6% de la población de la provincia de Bizkaia, dato ligeramente superior al 6,4% de España. El País Vasco cuenta con una tasa de actividad de este colectivo del 39,4%, más de 37 puntos inferior a la media del resto de la población, pero una de las más altas de España. Asimismo, **la tasa de empleo de las personas con discapacidad es del 33,5%, 9 puntos superior a la media española. Otro gran logro del colectivo en el País Vasco, es su formación superior, consiguiéndola un 24,5% de las personas frente al 15,3% de las personas con discapacidad en España.**

Desde el punto de vista del movimiento voluntario, a nivel nacional, en 2016, el **38,1% de la población declara colaborar con las ONG**: un 28,8% solo mediante aportaciones económicas; un 9,3% solo en el voluntariado y un 3,86% económicamente y en el voluntariado. En general, **colaboran más las mujeres que los hombres y las personas con menos de 45 años, pero lo más notable es la importancia de los niveles socioeconómicos y educativos que siempre cursan a favor de todos los tipos de colaboración.**

En relación al voluntariado y su principal ámbito de actuación en el País Vasco, hay que destacar, como suele ser lo habitual, que **el mayor peso de la acción voluntaria está en el voluntariado asistencial**. Es ese ámbito el que agrupa a más personas voluntarias (53,3%) y el más atractivo para quienes aún no forman parte del voluntariado (es el elegido por el 58,3%)².

Profundizando en las **diferencias en cuanto al género en el voluntariado, en el País Vasco**, las mujeres muestran una mayor participación relativa en las organizaciones de asistencia social, de cooperación al desarrollo y, en particular, en las organizaciones religiosas, donde llegan a conformar el 73,3%

² Plataforma del Voluntariado de España, 2016.

del voluntariado. Los hombres, sin embargo, presentan una mayor actividad voluntaria en las asociaciones deportivas (69,2%), las asociaciones de vecinos/as (66,3%) y las organizaciones medioambientales (65,9%)³.

Muy importante para el presente estudio es el **32% de las personas actualmente no voluntarias, a nivel nacional, que sí tienen interés en serlo**. En particular, en 2015, **el País Vasco tiene un 45,6% de ciudadanos mayores de 14 años con interés en invertir su tiempo en ayudar a lo demás**, o a mejorar diferentes aspectos de la sociedad o mundo en el que viven. Otro dato interesante en esta línea, son el 83,7% de los vascos que considera que el voluntariado ayuda a construir una sociedad más justa, dato superior a la media española.

Analizando entonces, las razones que pueden explicar esta divergencia, en primer lugar, encontramos que **solo un 52% de la población española considera que sea fácil hacer voluntariado**. En cuanto a las principales dificultades alegadas, se destacan:

- La **falta de tiempo, mencionada por un 17,5%** de los encuestados
- La **falta de información con un 14,4%** y
- Los **complejos requisitos por parte de las ONG, con un 13,4%**

En el País Vasco, un estudio de Consejo Vasco del Voluntariado de 2015, identifica las **principales dificultades del voluntariado y en el particular**:

- **El déficit de comunicación y visibilidad del sector**
- **La fuerte atomización del sector**
- **La falta de visión transformadora, liderazgo y apoyo por parte de las administraciones**

³Instituto Vasco de la Mujer, datos 2016.

Entre las actuaciones recomendadas, además de mejorar la gestión del voluntariado, el liderazgo en las entidades sociales y su trabajo en red, también se **invita las ONG a generar un mayor diálogo con las empresas**. Otro estudio de la misma entidad sobre tres territorios de la comunidad autónoma, evidencia cómo en la zona conocida como “Bilbao histórico” las entidades sociales trabajan en red y destacan por su uso elevado de la tecnología, pudiendo considerarse como una buena práctica y de interés para los objetivos del presente estudio.

Es importante subrayar que **el grado de satisfacción respecto al voluntariado a nivel nacional es muy alto, tanto en cuanto a la propia acción (83,9%) como respecto a la entidad de la que son voluntarios (79,6%)**. De la misma forma, el voluntariado despierta mucha o bastante confianza en el 73,5% de la población, aún más entre las personas más jóvenes, estudiantes y con niveles educativos altos.

Otros factores interesantes de cara a tendencias futuras, son los fenómenos del voluntariado universitario y el voluntariado promovido por las empresas, y su “oficialización” por parte de la nueva Ley de Voluntariado 45/2015. Son tendencias en fuerte expansión, durante el curso 2015/2016, ha habido un **incremento del 62% en proyectos de voluntariado emprendidos por las universidades españolas en comparación con el año anterior** y un estudio de 2015, se indica que el 79% de las 77 empresas encuestadas promueven voluntariado corporativo con una participación del 10,7% de los empleados. También son tendencias destinadas a retroalimentarse recíprocamente, ya que los universitarios voluntarios van a esperar que también sus empleadores les ofrezcan un programa de voluntariado así que podemos esperar una evolución positiva del peso de estos nuevos actores en el ámbito del voluntariado.

En el País Vasco, **en general, las entidades sociales conocen el voluntariado corporativo**, pero tienen visiones muy distintas, entendiendo, solo algunas el valor diferencial con respecto al voluntariado tradicional y con una actividad muy abierta, pero a la vez conscientes de que no se aliarían con cualquier empresa, por qué prima su propia reputación. Alegan también que a veces la relación

con las empresas es complicada por falta de entendimiento recíproco sobre las necesidades de cada uno.

Finalmente, en cuanto a los Voluntarios y Voluntarias Repsol de la provincia de Bizkaia, de los 12 participantes en la encuesta, en general, evalúan las actividades enmarcadas dentro del Plan de Voluntariado Repsol en las que han participado como “muy buenas” (66,7%), sin que nadie las encuentre decepcionantes o por debajo de sus expectativas. En particular, destacan positivamente la calidad de los materiales proporcionados en las actividades. La gran mayoría, el 83%, valora de forma positiva la apuesta de Repsol y su Fundación por el voluntariado. Destacable, aun así, es que un tercio no considera interesante la actual oferta de voluntariado corporativo.

En cuanto a sus inquietudes sociales, 9 mencionan su preocupación por el paro, y 4, por la educación.

Preferentemente, los participantes en la encuesta señalan que quieren hacer un voluntariado de tipo técnico y educativo, con 10 menciones sobre 12 participantes, apoyando a personas en situación de desempleo en riesgo de exclusión social, y preferiblemente en edad adolescente. En cuanto a la modalidad de participación, destaca que nadie mencione la “on-line”.

En cuanto a las principales barreras a la hora de participar en acciones de voluntariado, destacan, la falta de tiempo y motivación para participar fuera del horario laboral es una barrera que encuentra el acuerdo de 9 participantes en la encuesta, así como el poco compromiso de la Dirección y la empresa, con 7 menciones.

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS

Del estudio del contexto socio-económico y del movimiento voluntario de la provincia de Bizkaia y de los Voluntarios/as Repsol en el territorio, se identifican las siguientes recomendaciones estratégicas para el Plan de Voluntariado Repsol, que se indican a continuación.

Estrategia

- Promover el **voluntariado como herramienta estratégica para la Compañía y parte de la cultura empresarial, para conseguir el necesario respaldo y apoyo institucional**. Formar en este sentido a los Directivos y Mandos Intermedios para que transmitan a sus equipos la apuesta de Repsol por el voluntariado y los voluntarios/as corporativos perciban su labor solidaria como algo positivo y valorado por la Compañía.
- **Negociar medidas de conciliación para participar en las actividades de voluntariado. Establecer un procedimiento único y compartido para solicitar y justificar las horas laborales para participar en actividades de voluntariado**. A día de hoy coexisten varios procedimientos informales, a discreción de los voluntarios y sus superiores que dificultan la participación en muchos casos, y más aún para el personal de turnos.
- **Introducir el voluntariado corporativo en los objetivos anuales a nivel gerencial y directivo** de la Compañía, para perfiles claves, en particular en los complejos Industriales.
- Crear un **procedimiento para el reconocimiento sistemático por parte de los Directivos y mandos intermedios de los voluntarios**. Este reconocimiento, a parte motivar a los voluntarios, ayudaría a crear una cultura corporativa favorable al voluntariado.

- **Planificar las actividades por territorio de forma anual, incluyendo siempre actividades puntuales y actividades continuas, tanto en ámbito técnico-educativo, como actuaciones sociales y de ocio,** quizás creando acuerdo con entidades sociales locales para la gestión de los programas continuos dentro de sus proyectos.
- Desarrollar, adicionalmente a los programas existentes, **un programa de voluntariado local con varias entidades de voluntariado del territorio para atacar las necesidades sociales más urgentes.**
- Acercar el Programa de Voluntariado Corporativo a los empleados a través de un “evento de enganche”, como puede ser un **Día del Voluntariado Repsol a nivel global o de cada territorio.** La jornada deberá transmitir a los empleados y empleadas el respaldo y la apuesta de la Compañía por el voluntariado corporativo, involucrando activamente a los directivos y mandos intermedios para incentivar la participación de sus equipos.

Programas de voluntariado

- Crear un abanico más amplio de actividades en la provincia de Bizkaia, incluyendo actividades en fines de semanas, en familia, y en ámbito asistencial y de ocio inclusivo.

Comunicación interna y con los agentes sociales

- Redactar en un **documento público y accesible a todo el público los objetivos corporativos subyacentes a la apuesta de Fundación Repsol por el voluntariado** y organizar una serie de encuentros con la cúpula directiva y a continuación con los mandos intermedios para transmitir estos valores y la importancia para la compañía además de insertarlo en las formaciones y documentos de presentación de la Compañía.

- **Coordinar la comunicación de Fundación Repsol con la comunicación interna del Complejo Industrial** para llegar también a las personas que no están registradas al portal de voluntariado. Crear un espacio físico, en lugares comunes de los empleados, por ejemplo, comedores en cada centro de trabajo, donde dar a conocer la Fundación Repsol y las distintas acciones de voluntariado.
- Comunicar la labor de la Fundación y el Plan de Voluntariado Repsol en algunas formaciones obligatorias de los empleados, en los eventuales “kits de bienvenida”, formaciones de mandos intermedios y directivos como pilar de la empresa y de su cultura.
- **Empoderar a los Voluntarios/as Repsol** para que puedan convertirse en verdaderos “embajadores” reconocidos formalmente por su participación en el Plan de Voluntariado de Fundación Repsol. Organizar charlas impartidas por voluntarios contando su experiencia y dar a conocer la labor de Fundación Repsol y de los Voluntarios/as Repsol a todos los empleados a nivel global y no solo local.
- Profundizar en las comunicaciones de voluntariado, explicando de forma más exhaustiva requisitos, y qué se espera del voluntario/a e impacto social.



www.fundacionrepsol.com