



CONTEXTO SOCIAL
E INTERÉS POR EL
VOLUNTARIADO
CORPORATIVO EN LA
COMUNIDAD DE MADRID

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 en 2018 un estudio para profundizar en las necesidades sociales de la Comunidad de Madrid, 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.

Repsol está presente en la Comunidad de Madrid con sus dos sedes más emblemáticas: Campus Repsol, su sede corporativa, en la capital; y Repsol Technology Lab (Centro Tecnológico de Repsol), en Móstoles. Campus Repsol es una referencia arquitectónica a nivel mundial en la que trabajan más de 4.000 profesionales y refleja la cultura y la evolución permanente de la Compañía. Por su parte, el Repsol Technology Lab se considera el corazón de la investigación y del desarrollo de la Compañía y es un referente internacional para el sector en el que trabajan más de 200 científicos, lo que le sitúa en el centro de investigación privada más grande de España. Además, Repsol también está presente en la Comunidad de Madrid a través del Centro Superior de Formación, en Móstoles, su Centro de Sistemas, en Tres Cantos, y su Fundación, en la capital.

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 Comunidad de Madrid**, 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 Comunidad de Madrid 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 LA COMUNIDAD DE MADRID

El estudio sobre el contexto social e interés por el voluntario corporativo en la Comunidad de Madrid ha perfilado una región con las siguientes características:

Cuenta con una población de **6.506.437 habitantes¹**, que se concentra mayoritariamente en el área metropolitana de Madrid. Es la **tercera comunidad autónoma en población y la más densamente poblada**. Sin embargo, desde 2007 el saldo total tendió a reducirse, registrando saldos globales negativos en 2011, 2013 y 2014, fundamentalmente por las **crecientes salidas hacia el extranjero. En la evolución de la población madrileña las migraciones siempre han jugado un papel fundamental**. A partir de 2015 el crecimiento migratorio total volvió a ser positivo, con un saldo de más de 38 mil personas ese año.

La Comunidad de Madrid registró en 2016 el mayor Producto Interior Bruto (PIB) nominal por habitante de España, con 32.723 euros, superando en 8.753 euros la media nacional (23.970 euros). De acuerdo a los datos del INE, el incremento experimentado en la Comunidad de Madrid sitúa el PIB per cápita por encima del registrado antes de la crisis.

La tasa de paro en la Comunidad de Madrid se redujo en 2,84 puntos en el ejercicio 2016-2017, lo que la situó en el 12,35%. Esta cifra fue la más baja de los últimos nueve años en la región, según la Encuesta de Población Activa (EPA). La tasa de paro de la Comunidad se situó cuatro puntos por debajo de la nacional, que también descendió hasta el 16,38%. Cabe destacar que el descenso del paro fue mayor entre las mujeres (-19,64%) que entre los hombres (-16,77%). Además, **la tasa de paro de los menores de 25 años bajó 6 puntos en el último año. Se situó en el 31,7%, más de 4 puntos por debajo de la media nacional**, siendo la tasa más baja de los últimos ocho años.

En lo referido a infraestructuras, la Comunidad de Madrid posee una **posición central en la red de medios de transportes de España**, tanto a nivel de

carreteras como de ferrocarriles y de aeropuertos. Destaca su importante red de Alta Velocidad y el Aeropuerto Adolfo Suárez-Barajas, el principal aeropuerto español.

Año tras año, la Comunidad de Madrid mantiene **números muy positivos en implantación de la Sociedad de la Información en el sector privado y la ciudadanía**. Es líder en cuanto al número de viviendas con acceso a Internet y conexiones de banda ancha. En 2017 registraba una cobertura del 88,9% y del 88,5% de las viviendas respectivamente.

El porcentaje de hogares madrileños que **disponía en 2016 de algún tipo de ordenador se situó en el 85,3%** (+8,2 puntos por encima de la media y con un incremento de 0,4 puntos respecto a 2015). El **88,1% disponía de teléfono fijo** y el **98,6% de teléfono móvil**, que continuó siendo, un año más, el dispositivo más usado por los madrileños

El tejido empresarial mostró esta misma tendencia, destacando en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones a nivel nacional, prueba del esfuerzo y el éxito de las iniciativas de impulso de las nuevas tecnologías de la Comunidad de Madrid hacia la sociedad y las empresas.

En la Comunidad de Madrid en 2014 había 1.212.842 personas en riesgo de pobreza y/o exclusión. Es decir, el 19,2% de la población. Esa cifra fue 10 puntos porcentuales inferior a la del conjunto nacional.

La **tasa de personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social de la Comunidad de Madrid** presentaba dos características peculiares en relación con el resto de las comunidades autónomas:

- Mantuvo una **tasa estable, a pesar de la crisis, en el periodo 2009-2014**.
- Registró una de las tasas ERPE (personas En Riesgo de Pobreza y/o Exclusión) más bajas. Solo 5 puntos porcentuales por encima de la Comunidad Foral de Navarra, la más baja en valor absoluto, y muy

inferior al de las Comunidades con más población de riesgo, como Murcia y Andalucía, que presentan tasas superiores al 40%.

Centrándonos en los colectivos más vulnerables, en el año 2014 el **4,8% de la población de la Comunidad de Madrid vivía en situación de privación material severa**. Es decir, en términos absolutos, unas 301.001 personas no podían hacer frente a al menos cuatro de nueve conceptos o ítems de consumo básico, definidos a nivel europeo. Citando los índices más elevados, destacan:

- Un 37,7% era incapaz de afrontar gastos imprevistos.
- El 30,2% no podía irse de vacaciones, fuera de casa, al menos una semana al año.
- El 13,1% retrasó el pago de la hipoteca o del alquiler del hogar en los últimos 12 meses.

Desde el punto de vista de la educación, la Comunidad de Madrid contaba con una de las **tasas de escolarización temprana más altas de España**. En el curso 2016-2017 la región presentó una tasa de escolarización de menores de 3 años del 47,3%. Supera así en seis y nueve puntos a Andalucía y Cataluña respectivamente. Madrid también destaca por conseguir un **62,2% de graduados en Bachillerado, frente al 55% de España**.

Otro aspecto importante, desde el punto de vista social, es que en la Comunidad de Madrid los hijos se tenían, con datos de 2016, a una edad tardía (33,6 años en promedio) en comparación con la edad media de la maternidad (EMM) de principios de los años ochenta (alrededor de 28 años). La Comunidad de Madrid se encuentra **entre las poblaciones con alta esperanza de vida y baja fecundidad y, por tanto, entre aquéllas que se conocen como envejecidas**. Dicho esto, de acuerdo con las cifras del Padrón Continuo, a comienzos de 2016 la proporción de personas mayores de 65 años sobre el total de la población era del 17,1% en Madrid, por debajo de la media del conjunto de España (18,6%).

Según EUROSTAT, en su informe de 2016 de la Oficina de Estadística de la Unión Europea, la esperanza de vida en la Comunidad de Madrid alcanzó los **84,9 años, la más alta de todas las regiones europeas con un nivel territorial similar, tanto en hombres (81,9) como en mujeres (87,6)**. A este dato se une que la comunidad presentó **los mejores indicadores sanitarios de la Unión Europea, tras Estocolmo**, según el Índice de Competitividad.

La **mortalidad por causas externas** se mantuvo en la Comunidad de Madrid por debajo de la nacional durante todo el periodo 1975-2008: en torno al 35% inferior en hombres en los últimos años y al 20% en mujeres. **En 2014 fallecieron por suicidio 345 madrileños, casi 1 persona al día**; un 71% de ellos hombres (246) y un 29% mujeres (99). Estas cifras, que se basan en los últimos datos publicados por el INE en marzo de 2016 y que están referidos a 2014, supusieron un aumento de 12 defunciones respecto a 2013 (un 3,6% más). Si bien, la realidad entre sexos fue muy diferente: mientras que aumentaron las de hombres (19 defunciones más, un incremento del 8,4%), disminuyeron las de mujeres un 6,6%, con 7 fallecimientos menos que en 2013.

En cuanto a la discapacidad, **el volumen total de personas con discapacidad reconocida en Madrid fue de 179.500, para una tasa de prevalencia del 4,3%** (1,6 puntos por debajo de la tasa de prevalencia de personas con discapacidad en España). En cuanto a la situación laboral de estas personas:

- Su **tasa de empleo se situó en el 31,9%, más de 8 puntos por encima** de la registrada por la media nacional para personas con discapacidad.
- La tasa de paro se posicionó en el 25,5%, notablemente inferior a la media nacional del conjunto de personas con discapacidad (más de 5 puntos menos).

Según datos de 2017, extraídos del “**Informe de Violencia de Género**” presentado por la Secretaría de Mujeres de Comisiones Obreras de Madrid, las cifras oficiales de asesinadas en España como consecuencia de la violencia machista, a manos de su pareja o expareja, ascendieron a 44 mujeres, de las cuales, 8 habrían sido asesinadas en la Comunidad de Madrid.

- De estas 8 mujeres, sólo dos eran mayores de 50 años. Las otras seis eran de mediana edad o muy jóvenes como en el caso de dos, que tenían menos de 30 años.
- Este dato es significativo y preocupante a la vez. Las estadísticas alertan tanto del **aumento de casos de violencia machista entre la juventud** como de la percepción que tienen de este grave problema en esa franja de edad.

Otro de los datos que muestra el incremento exponencial de la violencia machista en la Comunidad de Madrid es el aumento del número de denuncias. Según los últimos datos del Consejo General del Poder Judicial, hasta el segundo semestre del año 2017 se habrían presentado en la Comunidad de Madrid 13.339 denuncias. 2.652 denuncias más que en el mismo periodo del año anterior (2016), lo que representa un incremento del 24,82%. Otros datos importantes a destacar del informe serían:

- En el segundo semestre del 2017 el número de mujeres víctimas de violencia machista fue de 12.438. Un 24,41% más que en el mismo periodo del 2016.
- Desde el año 2015 ha aumentado el número de llamadas al teléfono 016. Desde principios del 2017 se ha registrado una media de 46 llamadas diarias.

Estos indicadores **marcan las necesidades y demandas de apoyo más urgentes por parte de la población de la Comunidad de Madrid.**

En cuanto al **contexto del voluntariado y de la visión sobre él de los empleados Repsol**, podemos resumirlo en las siguientes consideraciones:

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 a través de 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.

Entrando en el contenido del voluntariado realizado y el ámbito de actuación, como es habitual, el mayor peso de la acción voluntaria se concentra en el voluntariado social o 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 (elegido por el 58,3%)².

En cuanto al voluntariado de la Comunidad de Madrid, la Federación de Entidades de Voluntariado de la Comunidad de Madrid, **FEVOCAM**³, con **73 entidades miembro**, publicó en su Informe 2016 una radiografía del voluntariado en la Comunidad. Sus principales conclusiones fueron:

- Del total de personas voluntarias (35.343 personas que participaron en la encuesta), el 65,1% son mujeres y el 34,9% hombres, lo que refleja una **“feminización” del voluntariado**.
- En cuanto a la edad, se caracteriza por ser un **voluntariado más bien joven**: el 31,5% tiene entre 18 y 30 años, seguido por el 30,3%, entre 30 y 45 años.
- **Casi el 40% de las personas voluntarias está trabajando** (39,1%) y un 23,2% son estudiantes. Poco más de la mitad de las personas voluntarias tiene una formación académica de Grado o Máster (54,5%).

² Plataforma del Voluntariado de España, 2016.

³ Radiografía del Voluntariado de FEVOCAM, Perfil de voluntariado”, FE.

- Prácticamente **todas las personas voluntarias dedican entre 1 y 5 horas a la semana a su voluntariado** (92,15%).
- En su mayoría (el 67%) se centra en la atención directa de los beneficiarios, un 12% a campañas y actividades de sensibilización y un 7% a formaciones.

Las motivaciones fundamentales declaradas fueron: **ayudar a otros, ser solidarios** (18%), **desarrollo personal** (16%), **aprender algo nuevo y hacer algo diferente** (14%) y **tener una experiencia laboral y adquirir habilidades profesiones** (14%). Las **convicciones políticas y religiosas** son las motivaciones menos mencionadas, con un 8 y 9% respectivamente.

Sobre las **dificultades y causas** por las que se deja de realizar voluntariado, las conclusiones extraídas fueron:

- **Como dificultades:** falta de tiempo, escasos recursos (humanos, económicos, de formación, etc.) e intervenciones complejas, como consecuencia de problemáticas muy estructurales.
- **Como causas de salida:** se desarrollan en su mayoría por **un cambio de circunstancias personales o laborales** (46%), falta de tiempo (37,9%) o necesidad de cambiar de actividad (12,9%).

Según las conclusiones obtenidas, el perfil de los voluntarios madrileños que refleja el informe de Plataforma de Entidades de Voluntariado de la Comunidad de Madrid es muy similar al que dibuja del voluntario español el informe de la Plataforma del Voluntariado de España (PVE) 2016⁴.

En el Informe sobre hechos y cifras del voluntariado 2015, cabe destacar tres circunstancias:

- Por una parte, **se registró un alto grado de acuerdo con respecto a la idea de que el voluntariado ayuda a construir una sociedad más justa**, (solo un 13,7% no creía que fuera verdad). Así, la de Madrid es la

⁴ La Acción Voluntaria en 2016 – Solidaridad y Juventud en España. PVE. 2017.

comunidad autónoma con el cuarto porcentaje más elevado de apoyo al voluntariado.

- Por otro lado, al **41,5% de la población mayor de 14 años (39% de hombres y 43,9% de mujeres) les gustaría hacer voluntariado en alguna organización. Además,** la principal dificultad alegada, por casi el 47% de la población, para no participar en el voluntariado es la **falta de tiempo.**
- Por otra parte, el Estudio “La Acción Voluntaria en 2016” de la Plataforma del Voluntariado de España, proporciona un dato interesante sobre el voluntariado en la Comunidad de Madrid: **en 2016 un 8%⁵ de la población madrileña era voluntaria,** frente al 10,8% de 2014 y el 8,3% de 2015. La media a nivel nacional para los tres años era de 9,3% en 2016, 7,9% en 2015 y 9,8% en 2014. **La tendencia dibujaba una reducción de las personas voluntarias en la Comunidad de Madrid,** que pasó de tener un porcentaje superior a la media nacional a estar 1,3 puntos por debajo de esa media.

Finalmente, en cuanto a los Voluntarios Repsol de la Comunidad de Madrid, de los **126 empleados que contestaron la encuesta, el 78% había realizado acciones de voluntariado con la Fundación Repsol,** frente al 12% que lo había hecho a título particular. A la gran mayoría (105 empleados), les gustaría seguir realizando acciones de voluntariado, tanto por su cuenta como con la Fundación Repsol. Evalúan las actividades en las cuales han participado como “excelentes”, o “muy buenas” (84,38%).

En cuanto a sus inquietudes sociales, el **60%** de los encuestados consideran que su máxima **preocupación social actual es el paro o la calidad del empleo.**

Sobre el tipo de voluntariado corporativo que se querría que la Fundación Repsol implementara, destaca el **voluntariado educativo,** seguido por el **voluntariado medioambiental** y, en tercera posición, el **voluntariado técnico.**

⁵La población española y su implicación con las ONG. PVE. 2015.

El colectivo social con el que los Voluntarios/as Repsol prefieren colaborar es el de **las personas mayores** y las **personas en situación de exclusión social**, con 76 y 75 respuestas respectivamente. El **colectivo de las personas emigradas es el que menor interés despierta**, con 39 menciones. Dependiendo de la franja de edad del colectivo, es la infancia la que encabeza las respuestas, con 85 menciones; adolescencia y personas mayores le siguen muy de cerca con 79 y 76 respuestas respectivamente y, por último, con diferencia, los adultos, con 42 menciones.

Resulta destacable que el **89,92%** de las personas que contestaron la encuesta **valora positivamente la apuesta de la empresa por el voluntariado corporativo** y que el **91,30%** considera de **interés y próximas a su realidad las iniciativas que Voluntariado Repsol desarrolla actualmente**.

En cuanto a cómo se **considera el nivel de participación de los empleados de la Comunidad de Madrid en los programas de Voluntariado Repsol**, el 39,5% de los encuestados no tiene opinión sobre este punto, lo que demuestra un gran desconocimiento del voluntariado corporativo en Repsol. De los que sí tienen una opinión, un 51% lo considera bajo, un 38%, medio y solo un 11%, alto.

Asimismo, es preciso subrayar que como principal barrera para participar en las iniciativas de voluntariado promovidas por Fundación Repsol prevalece **la falta de tiempo, con un 72% de las respuestas**.

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS

El análisis del contexto social y del movimiento voluntariado de la Comunidad de Madrid y de los Voluntarios Repsol en el territorio permite formular las siguientes recomendaciones:

Estrategia

- Involucrar en la estrategia del Voluntariado Repsol a la cúpula directiva de la Compañía para conseguir un apoyo institucional que ayude a reforzar la percepción del voluntariado en la empresa.
- Formar y hacer partícipes a los mandos intermedios para que respalden y reconozcan las acciones de voluntariado. Una solución podría ser realizar acciones de voluntariado específicas (“ad hoc”) para estos medios intermedios. Y una posible actividad a realizar en este sentido podrían ser las acciones de voluntariado por departamentos. Estas fórmulas, aparte motivar a los voluntarios, ayudan a crear una cultura corporativa favorable al voluntariado.
- Realizar un “Día del Voluntariado Repsol” para contribuir a visibilizar y e incrementar la notoriedad del Plan de Voluntariado y de la Fundación en general. Debe haber una implicación institucional, que sirva de palanca para posicionar al voluntariado como eje estratégico de la Compañía.
- Fomentar la creación de una cultura de reconocimiento y apoyo institucional, que empodere a los voluntarios y voluntarias. Es necesario que los voluntarios se sientan acompañados, reconocidos y que exista una cultura informativa sobre las acciones voluntarias realizadas.

Programas de voluntariado

- **Desarrollar más actividades de voluntariado profesional.** Son acciones que ayudan a empoderar a los voluntarios participantes.

Estas acciones les permiten ejercitar su *expertise* en distintas materias. Generalmente sirven para aplicar sus conocimientos profesionales a causas sociales.

- Si bien el portafolio de actividades de voluntariado es amplio y cubre muchas de las necesidades e inquietudes de los empleados en Madrid, se recomienda seguir **planificando las actividades de forma anual. Incluir siempre actividades puntuales y actividades continuas, tanto en el ámbito técnico-educativo, como otras actuaciones más asistenciales y de ocio inclusivo.** Además, potenciar acciones de voluntariado más profesional.

Comunicación interna y con los agentes sociales

- Se aconseja, en primera instancia, buscar vías para **divulgar y comunicar de una forma más efectiva y constante qué es la Fundación Repsol, qué acciones sociales realiza y cuál su posición dentro de la estructura empresarial.** Utilizar soportes de la propia Fundación o eventos realizados por la propia Compañía (reuniones, formaciones, etc.).
- Buscar **nuevos soportes más visibles y atractivos** para comunicar internamente qué es la Fundación Repsol y cuál es la obra social que lleva a cabo, especialmente a través del Plan de Voluntariado Repsol. Se recomienda aprovechar soportes como las máquinas de vending o los salvapantallas, así como actos de diversa índole, organizados en Repsol, para difundir las acciones llevadas a cabo.
- **Empoderar a los Voluntarios/as Repsol para que sean verdaderos “embajadores” de la labor de Fundación Repsol y del programa de voluntariado.** Organizar charlas de voluntarios, dirigidas a todos los empleados/as, para que cuenten su experiencia, a la vez que den a conocer los proyectos de Fundación Repsol.

- **Difundir los resultados e impacto social obtenidos en las distintas acciones de voluntariado ya realizadas.** Puede utilizarse una fórmula para agradecer, motivar y reconocer la labor de los voluntarios ya existentes que sirva también como espejo para futuros voluntarios.
- Mejorar la comunicación de las ofertas de voluntariado, explicando de forma más detallada los requisitos, qué se espera del voluntario y el impacto social esperado.
- Fomentar la implicación de los directivos y de los mandos intermedios. Ésta transmite a todos los empleados la apuesta real de la Compañía por el voluntariado, tanto interna como externamente.



Fundación
REPSOL

www.fundacionrepsol.com