El potencial del Voluntariado Corporativo en la construcción de organizaciones más diversas e inclusivas

voluntare
red de voluntariado corporativo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1/ Introducción

1.1 Sobre el Grupo de Trabajo

2/ Diversidad, Equidad, Inclusión, Pertenencia

2.1 Dimensiones de la Diversidad

2.2 La importancia del lenguaje

3/ Voluntariado Corporativo y Participación Social y Medioambiental de las personas

3.1. ¿Cómo contribuye el Voluntariado en la construcción de sociedades diversas, equitativas e inclusivas?

3.2. Sobre el aporte del Voluntariado a la gestión de la Diversidad

4/ Buenas prácticas en Voluntariado y Diversidad

5/ Conclusiones y recomendaciones

6/ Sobre Voluntare

7/ Bibliografía

1. Introducción

La Diversidad está sobre la mesa. A diario vemos y escuchamos sobre los avances y los continuos reclamos por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Los medios de comunicación y las series o películas que vemos cada día comienzan a reflejar la diversidad de la sociedad a través de la inclusión de personas afrodescendientes y otras culturas, personas LGTBIQA+, personas con discapacidad, personas en exclusión social severa. Personas mayores y colectivos en situación de vulnerabilidad alzan la voz exigiendo que la banca les tome en cuenta en su proceso de digitalización... Aún queda mucho por hacer, pero si algo está claro, es que ya no callamos cuando sentimos que no se nos está teniendo en cuenta. Ahora es trabajo de la sociedad **comprender las diferentes realidades y lograr la inclusión y pertenencia real** de todas las personas en esta sociedad tan diversa de la que somos parte.

A través del **Voluntariado Corporativo,** las empresas pueden **acercar a sus grupos de interés,** actividades, **personas y realidades que no forman parte de su día a día en la empresa** y de esta manera, contribuir a la sensibilización y concienciación sobre las problemáticas que afectan a diferentes colectivos. Esto les permite ampliar su perspectiva y, también, aprender de otras culturas y realidades, enriquecer su visión del mundo y **reforzar la empatía.**

El Voluntariado Corporativo también puede ser un **canalizador de la Inclusión y la Diversidad dentro de la propia empresa.** Cuando personas de diferentes orígenes, culturas y realidades que hacen parte de una empresa, se unen bajo el marco de un proyecto de Voluntariado, pueden aprender a valorar sus diferencias y encontrar formas de trabajar en conjunto de manera efectiva. También pueden descubrir habilidades y talentos en las personas que, de otra manera, podrían haber pasado desapercibidos.

En resumen, **Voluntariado Corporativo y Diversidad se encuentran estrechamente vinculados,** aunque en muchas empresas todavía no se han dado la mano. Este documento busca aportar a esta vinculación, a través de una recopilación de información relevante y buenas prácticas inspiradoras.

1.1. Sobre el grupo de trabajo

El Grupo de Trabajo "Voluntariado y Diversidad", liderado y coordinado por **Volies,** está conformado por un equipo multidisciplinar de profesionales que trabajan en la gestión de Voluntariado y/o Diversidad tanto en empresas como en entidades sociales que forman parte de la red Voluntare.

El objetivo que ha guiado la creación de este Grupo es **analizar el impacto del Voluntariado en la creación y fomento de la cultura de Diversidad dentro de las organizaciones.**

Entre **marzo y mayo de 2023,** se llevaron a cabo reuniones del Grupo de Trabajo y se realizaron Grupos Focales con personas voluntarias y con representantes de empresas y entidades sociales que trabajan en la gestión del Voluntariado y la Diversidad.

Este documento es el resultado del trabajo conjunto de todas estas organizaciones en torno a la temática.

Empresas y entidades sociales que conforman el Grupo de Trabajo

ASINDOWN · ATRESMEDIA · AXA

Campofrío · CEPSA · City Sightseeing Worldwide

Coca-Cola Europacific Partners · COORDINADO POR Volies Voluntariado y Estrategia · edp

El Corte Inglés · Fundación Adecco · Fundación ASISPA

Fundación Cepsa · Fundación integra · PortAventura Fundación

Santa María la Real fundación · MAPFRE · SAP

2. Diversidad, Equidad, Inclusión, Pertenencia

En las últimas décadas, las organizaciones han incorporado progresivamente políticas, procesos y estrategias para abordar la Diversidad al interior de las organizaciones y alcanzar la plena Inclusión de todas las personas en entornos basados en el respeto y la confianza. La Diversidad y la Inclusión cada vez más forman parte de los modelos de negocio, considerando esta cuestión social desde la Sostenibilidad y, por ende, desde la integración de los llamados criterios ESG (Environmental, Social and Governance por sus siglas en inglés) en la toma de decisiones de las organizaciones.

Este fenómeno responde a un cambio de paradigma en el mundo empresarial, y también se relaciona con los múltiples beneficios y el valor que supone para la empresa. Según el Korn Ferry DE&I Compass[1], las organizaciones diversas, equitativas e inclusivas alcanzan un **70%** de mayor crecimiento, tienen un **36%** más de probabilidades de experimentar mejor rentabilidad financiera, logran un tiempo de comercialización un **75 %** más rápido y un **19%** de mayor innovación.

¿De qué hablamos cuando hablamos de organizaciones diversas, equitativas e inclusivas?
Para responder este interrogante, proponemos desarrollar un breve acuerdo conceptual, sobre estos cuatro conceptos, en torno a los cuales se hablará a lo largo de todo el documento, y que han guiado este Grupo de Trabajo.

[1] Fuente: 2021, Korn Ferry DE&I Compass

Diversidad

Hablamos de Diversidad para referirnos a la **presencia de la diferencia en un grupo de personas determinado,** es decir, cuando hablamos de un grupo heterogéneo de personas. Aplicado en el ámbito organizacional, podemos pensar en equipos de trabajo, clientes, proveedores, y cualquier otro *stakeholder* relevante para la empresa, entidad social u otro tipo de organización. Es importante destacar que una persona, por sí misma, no es "diversa", sino que, al entrar en relación con un grupo bastante homogéneo de personas, puede aportarle Diversidad.[2]

Equidad

Para explicar este segundo término, es preciso establecer su diferencia con el concepto de "Igualdad", que, aunque están muy relacionados, describen situaciones diferentes. En este sentido, hablamos de **Equidad** cuando, en un grupo de personas heterogéneo y diverso, existen diferentes **alternativas que se adaptan a las necesidades particulares de cada persona** que forma parte del grupo, y permiten alcanzar la igualdad de oportunidades. Es decir, sin Equidad no se puede garantizar la Igualdad, ya que la Igualdad por sí misma no tiene en cuenta la presencia de la Diversidad en el grupo de personas.

[2] Fuente: Alianza #CEOPorLaDiversidad de Fundación Adecco y Fundación CEOE

Inclusión

Como hemos hablado anteriormente, Diversidad se refiere a la presencia de la diferencia en un grupo determinado de personas. Ahora bien, que esas personas estén en contacto de alguna forma, ya sea porque comparten el espacio de trabajo o porque asisten al mismo centro educativo (por ejemplo), no trae implícito el sentimiento de Inclusión. **Para que dichas personas se sientan bienvenidas, valoradas e incluidas, es preciso que la organización procure su integración en un marco de igualdad de oportunidades que tenga en cuenta su singularidad** (es decir, donde se promuevan iniciativas con el fin de generar Equidad).[3]

[3] Fuente: Alianza #CEOPorLaDiversidad de Fundación Adecco y Fundación CEOE

Pertenencia

El sentimiento de pertenencia se alcanza **cuando las personas se sienten incluidas y aceptadas.** Es un paso "más allá", que se relaciona con un sentimiento de mucho orgullo por ser parte del grupo. En el contexto de cualquier organización, este concepto de "Pertenencia" significa que las personas tienen una conexión especial con la organización dentro de la cual existe dicho grupo.

2.1. Dimensiones de la Diversidad

La Diversidad hace referencia a la coexistencia de diferencias entre personas que comparten un grupo determinado, ya sea por motivos de género, religión, nacionalidad, contexto socioeconómico, etc. Muchas veces, estas diferencias pueden dar origen a discriminaciones dentro de un grupo de personas, generando exclusión en lugar de inclusión.

Entendiendo que existen y pueden existir muchísimas aristas asociadas del concepto Diversidad, nos aventuramos a resumir siete grandes aspectos de la Diversidad:

Discapacidad

Se refiere a las "personas con discapacidad tanto físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, que pueden encontrarse con diversas barreras que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad".[4]

Género

Si bien está muy conectado con el sexo biológico, este aspecto de la Diversidad se relaciona también con los conceptos de masculinidad o feminidad, es decir, a los roles y responsabilidades derivados de las relaciones asociadas con el género. En este sentido, se trata de los "roles, características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias". [5]

Diversidad sexual

Hace referencia a personas que sufren discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. Incluye lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, homosexuales e intersexuales, etc (LGTBQI+). [6]

[4] *Fuente: Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*

[5] *Fuente: Organización mundial de la Salud*

[6] *Fuente: Organización de las Naciones Unidas*

City Sightseeing conmemorando el Día del Niño con Cáncer, iniciativa "Viva la vida"
City Sightseeing junto a la Fundación ANDEX

Edad (Diversidad generacional)

Se refiere tanto a mayores como a personas jóvenes, niños y niñas. Es un aspecto relacionado con la coexistencia en la sociedad de diversas generaciones.

Cultura

Según la Declaración universal sobre la diversidad cultural, esta diversidad "se manifiesta en la originalidad y la pluralidad de identidades que caracterizan los grupos y las sociedades que componen la humanidad". [7]

Diversidad étnico-racial

Personas afrodescendientes, descendientes de las víctimas de la trata transatlántica de esclavos o las personas migrantes a menudo se enfrentan a la discriminación racial y los prejuicios. [8]

Vulnerabilidad Socioeconómica

Personas que no cuentan con los recursos necesarios para garantizar unos medios de vida sostenibles, lo cual se manifiesta en diversas problemáticas como el hambre y la malnutrición, la ausencia de una vivienda digna, la dificultad y la exclusión en el acceso al mercado laboral y a un empleo digno, por tanto, el acceso limitado a otros servicios básicos (por ejemplo, educación o salud). [9]

Es importante señalar que estas dimensiones no se deben considerar como compartimentos estancos ni como excluyentes entre sí. Muy por el contrario, los diferentes aspectos de la Diversidad están íntimamente relacionados en lo que se denomina **"Interseccionalidad"**. En este sentido, una persona puede vivir una o varias de estas dimensiones de la Diversidad, lo cual, en un contexto donde no se fomentan la Equidad y la Inclusión, da origen a discriminaciones múltiples. Por ejemplo, una persona que sufre racismo por su origen étnico-racial, puede sufrir a su vez discriminación por motivos de género, todo lo cual se agrava al encontrarse en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

[7] *Fuente: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos*

[8] *Fuente: Organización de las Naciones Unidas*

[9] *Fuente: Organización de las Naciones Unidas*

2.2. La importancia del lenguaje

El **lenguaje es un elemento clave en la construcción de la cultura y del pensamiento,** ya que conforma un instrumento de clasificación que permite también interpretar la realidad. A través del lenguaje, podemos nombrar lo que vivimos, generar categorías y, con ello, poner etiquetas. **Según cómo nombremos, construiremos la realidad.** [10] Muchas veces, no somos conscientes del poder de las palabras y de cómo utilizamos y naturalizamos ciertas discriminaciones.

Para contribuir a una mayor inclusión, es importante **cuidar la forma en la que nos referimos a las personas,** generando un ambiente de respeto e inclusión a través del lenguaje.

[10] Fuente: Alianza #CEOPorLaDiversidad de Fundación Adecco y Fundación CEOE

Algunas recomendaciones para alcanzar una comunicación inclusiva y libre de estereotipos:

> **Llamar a las personas por su nombre:** tratar a las personas reconociendo su nombre, humaniza y permite a personas históricamente discriminadas, sentirse reconocidas.

> **Poner a la persona primero:** al hablar de un colectivo en situación de vulnerabilidad, es importante destacar que nos referimos a personas (por ejemplo, "Persona con discapacidad", "Persona migrante", "Persona mayor"), para reforzar la autonomía de la persona.

>**Informarse:** antes de tomar cualquier decisión, se recomienda buscar información actualizada y contrastar con entidades especialistas en la temática.

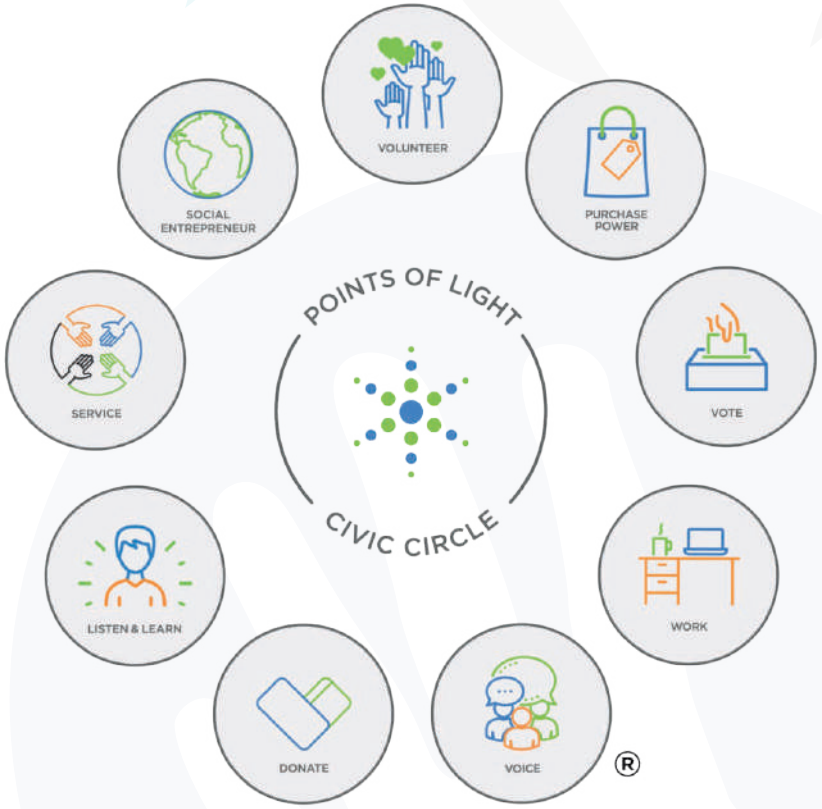
Para más información y recomendaciones, sugerimos la **Guía de Comunicación Inclusiva para construir un mundo más igualitario** (Ayuntamiento de Barcelona) y las **Directrices para una Comunicación Inclusiva de la Discapacidad** (ONU).

3/ Voluntariado Corporativo y participación social y medioambiental de las personas

El Voluntariado Corporativo es una de las múltiples maneras en las que una empresa puede canalizar el compromiso social y medioambiental de las personas que trabajan en ella, así como de otros grupos de interés como personas jubiladas, familiares, clientes, proveedores, etc., y se convierte en un poderoso canal de comunicación y de relacionamiento de la empresa con dichos *stakeholders*.

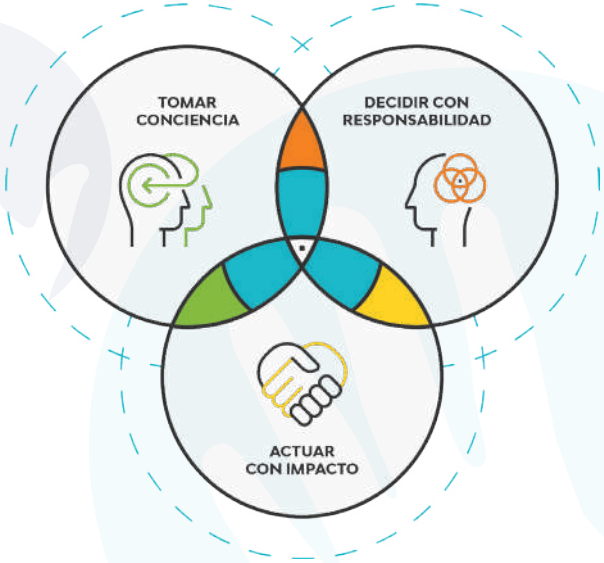
Desde hace unos años, se ha hecho evidente que **las formas de participación social están cambiando:** surgen en la sociedad diferentes formas de comprometerse e implicarse, como la adopción de hábitos sostenibles o la viralización de campañas sociales y medioambientales.

Asimismo, las nuevas generaciones muestran una gran inquietud en torno a temas sociales y evidencian un fuerte activismo. **Points of Light,** la principal red internacional de Voluntariado, ha desarrollado a través del **Civic Circle®** una conceptualización sobre los distintos canales de participación ciudadana que incluye desde la decisión al momento de la compra, pasando por el servicio, el trabajo, escuchar y aprender, votar, donar, el emprendimiento social y, por supuesto, el Voluntariado.



En esta línea, **las tipologías de proyectos de Voluntariado Corporativo que buscan canalizar el potencial de participación ciudadana también están evolucionando y ampliándose.**

Desde Voluntare hemos desarrollado una herramienta que incorpora estas nuevas tendencias de activación ciudadana para multiplicar el impacto social impulsado por las organizaciones y promover un cambio sistémico para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Se trata de un proceso de canalización del compromiso social y medioambiental de las personas, la **Experiencia Social Voluntare**, que identifica tres ámbitos de actuación que responden a distintas inquietudes y formas de implicación social:



Este tipo de programas resultan más inclusivos, incorporan como eje central el Voluntariado, pero, además, actividades de sensibilización, donaciones, la participación en manifestaciones o peticiones (por ejemplo, promoción de campañas en change.org), entre otras.

Todas estas actividades comparten mayoritariamente objetivos e impactos, contribuyendo a impulsar el compromiso, la corresponsabilidad y a retroalimentar la inquietud social y medioambiental de las personas.

> ***"La Experiencia Social Voluntare estructura los Programas de Compromiso Social y Medioambiental de las personas contribuyendo a los ODS"***

3.1. ¿Cómo contribuye el Voluntariado en la construcción de sociedades diversas, equitativas e inclusivas?

Para conocer el potencial impacto del Voluntariado en la gestión de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión, se desarrollaron tres Focus Groups[11] con tres perfiles de personas:

1/ Gestores de Voluntariado y/o Diversidad en empresas.

2/ Gestores de Voluntariado y/o Diversidad en entidades sociales.

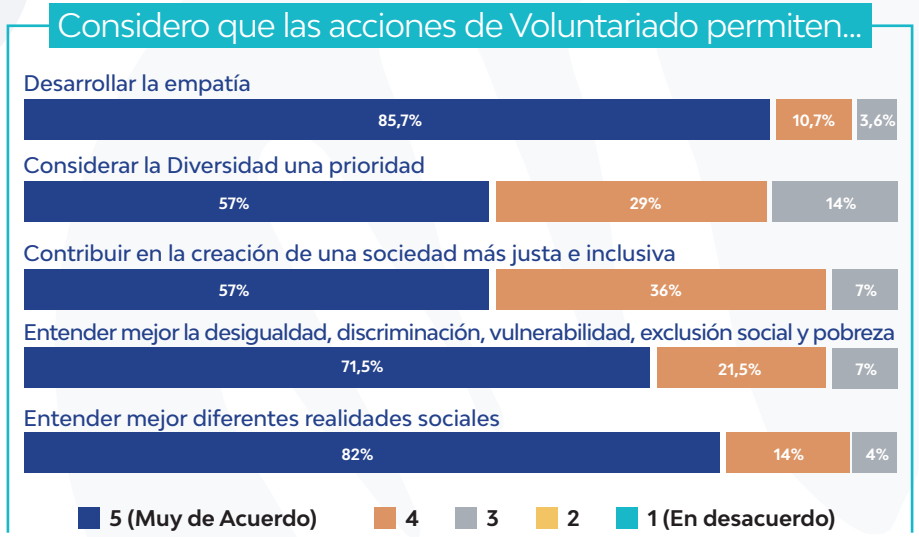
3/ Personas voluntarias.

Los resultados generados en estos encuentros, junto con datos cuantitativos recopilados en una encuesta previa realizada a las personas participantes de los Focus Group, se pueden agrupar en cinco grandes reflexiones:

[11] El Focus Group es un método de investigación cualitativa que reúne participantes en una entrevista, en la cual se exponen opiniones sobre productos, servicios o cuestiones diversas. En este caso, el objetivo era el de analizar el impacto del Voluntariado en la creación y fomento de la cultura de Diversidad dentro de las empresas.

El Voluntariado Corporativo aporta valor a la gestión de la Diversidad

Uno de los componentes más importantes de cualquier iniciativa de Voluntariado Corporativo consiste en la **sensibilización y la toma de conciencia** sobre la problemática que aborda, ya sea a través de formación previa a las actividades, charlas de especialistas, o en proyectos donde las personas voluntarias tienen contacto directo con colectivos en situación de vulnerabilidad. Esto significa una oportunidad de generar sinergias entre las áreas de la empresa, **incorporando el Voluntariado Corporativo a la generación de valor y dando respaldo a las políticas empresariales de Diversidad, Inclusión y No Discriminación, así como a otras relacionadas con el *engagement* de su plantilla.**



El **100%** de quienes han respondido la encuesta a gestores de Diversidad y/o Voluntariado Corporativo, consideran al Voluntariado como canal para favorecer una cultura más inclusiva y abierta a la Diversidad y declaran tener en cuenta la integración de la Diversidad en las acciones de Voluntariado. Estos objetivos se alinean con la percepción generalizada de que **el Voluntariado sirve como palanca para favorecer la Diversidad:** el **96%** considera que el Voluntariado le ha permitido en gran medida entender mejor las diferentes realidades sociales, el **92%** declara que gracias al Voluntariado ha podido entender mejor la desigualdad, la discriminación, la vulnerabilidad, la exclusión social y la pobreza, y más del **90%** considera que ha sido un canal para conocer personas fuera de su entorno.

En los Grupos Focales se evidencia que el Voluntariado Corporativo fomenta la Diversidad desde el momento en que **rompe las barreras entre grupos de personas diversos,** deshaciendo las burbujas en las que vivimos para conocer otros entornos y realidades.

Se destaca además el poder del Voluntariado para **normalizar la integración de personas en situación o riesgo de exclusión social severa y personas con discapacidad en las plantillas,** y como herramienta para visibilizar la Diversidad como algo que atañe a todos, no solo a los altos cargos o las políticas empresariales.

Programa de formación para personas con discapacidad
Cepsa junto a Fundación Randstad

A través del Voluntariado se refuerza la empatía

El **97%** de las personas entrevistadas considera que gracias al Voluntariado han podido desarrollar la empatía, y las personas voluntarias participantes del Grupo Focal refuerzan esta tendencia subrayando que las acciones de Voluntariado les han permitido conocer otras realidades, **vivirlas en primera persona y empatizar con ellas de verdad.**

En este sentido, se considera a las empresas y los puestos de trabajo como entornos herméticos a los que el Voluntariado Corporativo aporta experiencias y perspectivas nuevas. Las entidades sociales, a su vez, visualizan estas acciones como **oportunidades para dar a conocer su labor y que las personas usuarias conozcan esa otra realidad empresarial.**

Se resalta la importancia de vivir la experiencia y conocer de cerca personas con nombre y apellido. La discapacidad o la inmigración dejan de ser cuestiones que se ven en la televisión para convertise en **personas reales con quienes vives una experiencia.**

La preparación y formación de las personas voluntarias: reto y aliado para favorecer la Diversidad

La formación de las personas que realizan Voluntariado se considera el principal reto para favorecer una inclusión real de los diferentes colectivos: este es el punto menos trabajado entre gestores de Voluntariado y/o Diversidad en las empresas **76%**.

Se evidencia la necesidad de una **formación profesionalizada y ajustada a cada actividad,** que contextualice, comprenda el impacto de la actividad y prepare a las personas para la acción en sí, pero que además **transcienda de esa jornada y favorezca la sensibilización y toma de conciencia real sobre las problemáticas que atraviesan al colectivo.** Las organizaciones sin ánimo de lucro, ofrecen jornadas informativas a las personas voluntarias de las empresas, sirviendo de puente para el acercamiento a otras realidades.

> ***"La formación de las personas que realizan Voluntariado es el principal reto para favorecer una inclusión real de los diferentes colectivos"***

Escuela de Fortalecimiento
Fundación Integra junto a empresas y entidades que forman parte de la red Compromiso Integra

3.2. Sobre el aporte del Voluntariado a la gestión de la Diversidad

Hay coordinación entre los equipos que lideran la Diversidad y el Voluntarido Corporativo.

Preparo la formación del equipo de voluntarios/as tratando de reflexionar sobre los principales retos sociales relacionados con la Diversidad, Equidad e Inclusión.

Uno de mis objetivos es favorecer comunidades más inclusivas y abiertas a la Diversidad.

Tengo en cuenta el Voluntariado como canal para favorecer una cultura más inclusiva y abierta a la Diversidad.

Tengo en cuenta la integración de la Diversidad en las acciones de Voluntariado.

5 (Muy de Acuerdo) 4 3 2 1 (En desacuerdo)

Las personas voluntarias recalcan además la necesidad de prepararles para la experiencia que se va a vivir, que se tenga en cuenta **la gestión de sus emociones y la capacitación** para salir del trabajo en su día a día y enfrentarse a un rol tan diferente.

En el caso del **Voluntariado internacional,** uno de los principales retos es comprender la organización y las formas de gestión de los países en los que se trabaja, lo que puede ser muy diferente de las formas de gestión de los países donde viven las personas que realizan el Voluntariado. La comprensión de la Diversidad y la preparación para afrontarla en estos casos es aún más prioritaria.

> ***"La concienciación acerca de la existencia de otras realidades diferentes a las que cada uno pueda tener, son el pilar para el desarrollo de la empatía hacia los demás y el germen para una mejor sociedad"***
>
> **Persona voluntaria participante del Focus Group**

Semana da Energía Solidária
EDP junto a entidades sociales y socios locales

Reflexión conjunta para calar en las personas

Otra de las claves para favorecer que estas experiencias realmente logren sociedades más inclusivas es la de **conocer el impacto** (tanto por parte de las personas voluntarias como beneficiarias) y realizar reflexiones conjuntas. Durante las acciones de Voluntariado Corporativo se suele realizar esta práctica al finalizar las acciones para poner en común sensaciones, percepciones y reflexionar conjuntamente. También se puede favorecer esta reflexión a posteriori a través de una comunicación con las personas participantes.

Las personas participantes del Focus Group enfatizan en la necesidad de generar estos espacios para **asentar las sensaciones y garantizar que lo vivido no se quede solo en el recuerdo y se extienda a la vida de las personas.**

Programa Integra Tech
Fundación Integra junto a Empresas y entidades que forman parte de la red Compromiso Integra

Otros retos en el camino: Voluntariado Corporativo y Diversidad en los objetivos de las organizaciones

Una cuestión que se percibe de forma generalizada es la **necesidad de implicar a la dirección en las acciones de Voluntariado para que cale en todos los niveles de la organización.**

Además, destaca la necesidad de **medir el impacto de las acciones,** entender si las acciones de Voluntariado realmente están favoreciendo ese cambio de perspectiva necesario para generar sociedades más inclusivas.

4/ Buenas prácticas en Voluntariado y Diversidad

A continuación, recopilamos una variedad de casos de éxito que tienen en común el implicar a las personas en acciones que contribuyen de forma directa o indirecta en la creación de culturas más inclusivas.

City Sightseeing	
Iniciativa:	Viva la vida.
En colaboración:	ANDEX (Asociación de Padres de Niños con Cáncer de Andalucía) Y Acuario de Sevilla.
Descripción:	Con el objetivo de sensibilizar acerca del cáncer infantil y apoyar la labor de ANDEX hacia las familias con hijos con cáncer, City Sightseeing ofreció a 10 familias (en total 39 personas), dos planes de ocio en la ciudad de Sevilla para disfrutar en familia. Esta iniciativa se enmarca en uno de los principales lemas de ANDEX, disfrutar de la infancia y de la vida. Durante la jornada, tres voluntarias de la empresa acompañaron a las familias en una visita al Acuario y, posteriormente, les entregaron entradas de autobuses turísticos City Sightseeing para que pudieran disfrutar de otro día en familia conociendo la ciudad desde la altura. Además, se dio visibilidad al Día Internacional del Cáncer Infantil con globos de colores, engalanando uno de los autobuses para que el mensaje llegara a toda la ciudad.
Contribución a la Diversidad en la empresa:	La empresa ha brindado la oportunidad de que las personas voluntarias compartan su tiempo con familias que están atravesando una situación de dificultad. Además, ha permitido visibilizar la enfermedad del cáncer infantil y lo que supone para las familias, y la importancia de acompañar a padres e hijos de diferentes edades, en diferentes momentos de los tratamientos oncológicos.
Destacamos:	A veces ponemos poco en valor lo que suponen los planes de ocio para las familias en la misma ciudad en la que residen. Una actividad de este tipo, que ayuda a las familias a salir de la rutina de hospital, se convierte en un tiempo de calidad y diversión en familia.

	City Sightseeing
Iniciativa:	Acercando Sevilla y el Día de Andalucía a los niños con menos oportunidades.
En colaboración:	Colegio de Sevilla CEIP San Pablo.
Descripción:	Con el doble objetivo de, por un lado, trasmitir la importancia del esfuerzo, la ayuda y el trabajo en equipo y por el otro, brindar a niños y niñas en riesgo de exclusión social (desde 1a de infantil a 6a de primaria) la oportunidad de conocer en mayor profundidad su ciudad (Sevilla), se desarrolló una actividad educativa y de ocio inclusivo. La acción se desarrolló en tres fases: 1. Trabajo en el aula. El profesorado se comprometió a trabajar con sus estudiantes sobre el conocimiento de Andalucía y, en concreto, los monumentos más importantes de Sevilla. 2. En segundo lugar, se organizaron Tours solidarios para los alumnos y alumnas, para lo que la empresa cedió tres autobuses que recogieron a 196 estudiantes en el colegio para luego conocer Sevilla, con una ruta diseñada exclusivamente según los contenidos desarrollados en el aula. 3. Voluntariado. Tres días tras la actividad, ocho personas voluntarias de la empresa acudieron de nuevo al centro para trabajar, a través de diversos juegos dinámicos, la importancia del trabajo en equipo; el ayudar y recibir ayuda; y la necesidad del esfuerzo para lograr lo que queramos. Las personas voluntarias celebraron con los niños y las niñas el Día de Andalucía.
Contribución a la Diversidad en la empresa:	Las personas voluntarias de la empresa que participaron tenían diferentes edades, lo cual ha permitido fomentar la relación intergeneracional en un entorno diferente al habitual. Por otro lado, les ha permitido acercarse a una realidad distinta, la de niños y niñas que viven en situación de exclusión social en la ciudad de Sevilla, y que de otra forma posiblemente no hubieran conocido.
Destacamos:	Adicionalmente, con estudiantes de 5º y 6º de primaria se realizó una dinámica titulada: "Soñando grande", en la que escribieron qué querían ser de mayores. Ha sido una grata sorpresa conocer las aspiraciones tan reales y claras que tenían, sus sueños de conducir vehículos, estudiar abogacía, veterinaria o docencia.

Campofrío	
Iniciativa:	Campofrío acerca la cocina profesional a las personas con Síndrome de Down.
En colaboración:	Asindown.
Descripción:	Con el objetivo de mejorar la empleabilidad de personas con diversidad funcional, así como mejorar las competencias sociolaborales relacionadas con el ámbito de la hostelería, el proyecto se ha centrado en dotar y afianzar las habilidades en el perfil de auxiliar de servicios de hostelería, trabajando las habilidades sociales y comunicativas, las competencias prelaborales y todas las funciones ejecutivas necesarias para dicho perfil. A través de esta acción de Voluntariado, muy en línea con el *core* de negocio de Campofrío, se realizó la formación en hostelería, donde se permitió a las personas con discapacidad participantes: conocer el vocabulario relacionado con el ámbito de la hostelería y los utensilios de cocina, adquirir habilidades y destrezas básicas para desempeñar la función de auxiliar de hostelería, fomentar las habilidades sociales laborales básicas en dicho ámbito, alcanzar los conocimientos relacionados con la atención al cliente, conocer la seguridad e higiene que se tiene que mantener en este ámbito laboral (así como los riesgos), y reforzar y potenciar en el alumnado el autoconocimiento de sus capacidades, habilidades y destrezas. En el proceso de enseñanza-aprendizaje se combina la formación teórica en el aula, con la formación teórico-práctica en contextos prelaborales así como la parte práctica en un centro de hostelería.
Contribución a la Diversidad en la empresa:	Esta iniciativa supone un aprendizaje dinámico y cooperativo, que permite la interacción directa de los voluntarios/as con las personas con discapacidad, permitiendo comprender de primera mano la realidad de este colectivo, al tiempo que les capacita para el trabajo en equipo.

Fundación Cepsa	
Iniciativa:	Orientación en procesos de selección para la inserción sociolaboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad.
En colaboración:	Fundación ITER.
Descripción:	Con el objetivo de contribuir a la reducción de las tasas de exclusión social de jóvenes residentes en zonas de la Comunidad de Madrid seriamente afectadas por la crisis del COVID-19, e impulsar su integración sociolaboral, Fundación Cepsa ha desarrollado un proyecto de inserción laboral. A través del mismo se busca, también, que las personas que participan conozcan sus habilidades, vocaciones y competencias personales, sociales y laborales que les sirvan para orientar su búsqueda de empleo, así como para tomar decisiones acerca de su futuro profesional. Las personas voluntarias realizaron simulaciones de entrevistas de trabajo en formato virtual con una duración de 15 minutos, y ofrecieron a la organización una evaluación individualizada posterior de cada persona entrevistada. Participaron 16 voluntarios/as de Cepsa, beneficiando directamente a 40 jóvenes y 119 beneficiarios/as indirectos. La iniciativa complementa el proyecto de Fundación ITER 'Refugiados con futuro: formación para la inclusión laboral de jóvenes refugiados afectados por la crisis del COVID-19 en la Comunidad del Madrid', que fue ganador de uno de los Premios al Valor Social de Fundación Cepsa en 2020.
Contribución a la Diversidad en la empresa:	A la persona voluntaria le permite sensibilizarse, conocer otras realidades, situaciones de necesidad y el derecho de aspirar a un futuro digno. A las personas destinatarias, les brinda herramientas que les ayudan en su inserción sociolaboral, además de la posibilidad de creer que, con la orientación adecuada, optar a un puesto de trabajo es posible.

CEPSA	Cepsa
Iniciativa:	Programa de formación para personas con discapacidad.
En colaboración:	Fundación Randstad.
Descripción:	Con el objetivo de favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, diez personas con discapacidad se han incorporado durante tres meses a la compañía para formarse en las oficinas de Madrid. Como parte del proyecto, recibieron formación en habilidades y conocimientos que les permitirán afrontar con garantías los retos del mercado laboral, con el apoyo de los/as empleados/as de la compañía. En total, se ha formado a un equipo de 100 formadores para llevarlo a cabo, lo que es un buen ejemplo del interés y sensibilidad de profesionales de Cepsa por la inclusión y la igualdad de oportunidades para todas las personas.
Contribución a la Diversidad en la empresa:	Con esta iniciativa se ha apostado por un nuevo proyecto formativo bidireccional, en el que profesionales de Cepsa formaron a las personas integrantes del programa, combinando así el aprendizaje y mejora de la empleabilidad de quienes participaron con el acercamiento de profesionales de Cepsa al mundo de la discapacidad.
Destacamos:	Tras un intensivo período formativo, las personas participantes continuarán con Cepsa como empleados/as al menos durante los siguientes seis meses, integrándose plenamente en diferentes equipos de negocios y áreas transversales.

Volies	
Iniciativa:	Inspirando Diversidad.
Descripción:	Con el objetivo de contribuir a la sensibilización y la toma de conciencia sobre Diversidad, Equidad e Inclusión de las personas que trabajan en las empresas, desde Volies se proponen diferentes actividades para favorecer la información, el diálogo, la reflexión y la activación de los equipos para lograr una mayor inclusión e igualdad. A través de charlas y sesiones inspiracionales, se comparten diferentes realidades favoreciendo la reflexión personal y ofreciendo herramientas para que las personas participantes puedan ser protagonistas en la construcción de una sociedad igualitaria. Algunas cuestiones que se trabajan: • Racismo en España: Se abordan los principales problemas a los que se enfrenta una persona afrodescendiente en España y las diferentes formas de racismo que existen actualmente en la sociedad. • Diversidad sexual: Se abordan los principales retos a las que nos enfrentamos en cuestiones LGTBI+ y de diversidad sexual en nuestra sociedad y en la configuración de nuestras organizaciones. • Cómo abordar la diversidad con niños y niñas: La educación y sensibilización en la infancia y adolescencia es una de las claves para lograr una sociedad justa e igualitaria, pero hay temas que no son fáciles de abordar. A través de este taller práctico, compartimos ideas y recursos para abordar la diversidad en la familia y con la infancia en general.
Contribución a la Diversidad en la empresa:	Esta iniciativa pretende servir como sensibilización y experiencia vivencial de realidades que pueden no ser tan cercanas ni conocidas para muchas de las personas que trabajan en las empresas.

SAP	
Iniciativa:	Deporte adaptado junto con personas con discapacidad.
Descripción:	Con el doble objetivo de, por un lado, romper barreras con las personas con discapacidad, acercarse a su realidad y que ellos se acerquen a la empresa y, por el otro, fomentar el deporte en las personas con discapacidad, SAP España ha impulsado esta iniciativa de forma simultánea en Madrid y Barcelona. Se trata de una jornada lúdica y de ocio, donde las personas participantes pasan un tiempo divertido, realizando una serie de deportes adaptados con el propósito de aprender sobre ellos y practicarlos, poniéndose en la piel de deportistas con discapacidad física. Los deportes que se han realizado son: Baloncesto en silla de ruedas, Sitting volley, Goal ball, Boccia y Tiro con Arco.
Contribución a la Diversidad en la empresa:	La iniciativa contribuye al conocimiento de dos dimensiones de la discapacidad. Por un lado, se participa mano a mano con personas con discapacidad intelectual, favoreciendo que se conozcan y disfruten en conjunto, rompiendo estigmas. Por otro lado, se practican deportes adaptados, conociendo el mundo de la discapacidad física.

SAP	
Iniciativa:	"Grupo de Empleados Enabled" con diferentes capacidades.
Descripción:	Con el objetivo de dar voz a las personas con discapacidad, romper tabús dentro de la empresa sobre sus capacidades y competencias y su integración en el ámbito laboral en equipos de una forma natural, y sobre todo considerar las necesidades especiales que éstos requieren dependiendo de sus limitaciones, SAP ha desarrollado "Grupo de empleados Enabled". Se trata de una plataforma para empleados/as dentro de los países en la región EMEA Sur, que estén dentro del espectro de diferentes capacidades, tanto físicas o intelectuales (autismo). El grupo consta de un presupuesto, esponsorizado por la oficina global de Diversidad e Inclusión y el director regional de RRHH, manejado por un grupo reducido de personas que lidera la coordinación de actividades (como sesiones informativas, eventos online y presenciales cada trimestre) de forma totalmente voluntaria en paralelo a su puesto de trabajo). La participación es abierta, dependiendo de su área de interés y experiencia, y las convocatorias se comunican a toda la plantilla de SAP, sean o no parte del grupo Enabled, y se anuncian en plataformas y boletines internos.
Contribución a la Diversidad en la empresa:	EMEA Sur está compuesta por 3 continentes y 75 países de diferentes culturas, idiomas e idiosincrasias. Añadido al componente de las diferentes capacidades, la iniciativa trata orgánicamente de la inclusión de todas y cada una de las personas del grupo, independientemente de su procedencia, aptitudes y experiencia.
Destacamos:	Se destaca la Inclusión y la Equidad como valores, enriqueciendo la colaboración trasversal de equipos locales, regionales y globales en SAP.

EDP	
Iniciativa:	Semana da Energía Solidária.
En colaboración:	Varias entidades sociales y socios locales.
Descripción:	Con el objetivo de apoyar a la comunidad, y llevar la energía del Voluntariado EDP a las regiones más remotas (que no sean ciudades), la empresa realiza la *Semana da Energía Solidária*, que ya va por su segunda edición, y tiene lugar durante la Campaña global de Energía de EDP. Durante la semana, que todavía solo se promociona en Portugal, en alianza con un socio local y varias organizaciones sociales, la empresa trabaja y crea una dinámica de varias iniciativas con la comunidad. Usualmente se realiza una acción de rehabilitación para un espacio que sirve a la comunidad junto con "Just a Change", donde se mejora el espacio y también se aporta eficiencia energética y luego, con el apoyo del socio local, se identifican otros grupos en situación de vulnerabilidad en la comunidad para realizar diversas iniciativas, desde talleres intergeneracionales, hasta actividades deportivas, apoyo al bienestar, clases de energía, entre otras. Los grupos apoyados suelen ser jóvenes vulnerables, en particular de albergues, aunque también se realizan acciones para personas mayores y personas con discapacidad. Además, hacemos todo lo posible para que nuestro voluntariado conozca una realidad diferente a la suya y ayuden a estos pueblos a regenerarse.
Contribución a la Diversidad en la empresa:	Esta iniciativa es claramente una forma de dar a conocer diferentes realidades y poner en contacto directo al voluntariado con ellas, dejando claro lo fácil que es crear momentos de intercambio e iniciativas en los que podamos compartir y aprender.

FUNDACIÓN ADECCO	Fundación Adecco
Iniciativa:	Cantera de Talentos.
Descripción:	Cantera de Talentos nace con el objetivo de generar un espacio para el entrenamiento de las competencias básicas en la autonomía y el desarrollo personal pleno de personas con discapacidad intelectual. La Cantera de Talentos tiene carácter permanente y se realiza a nivel nacional desarrollándose a través de 4 Itinerarios que contemplan: > Itinerario de Autonomía Personal. Programa de actividades destinadas a desarrollar la capacidad de desenvolverse en el ámbito cotidiano sin apoyos. > Itinerario de Habilidades Digitales. Programa de actividades con el impacto en el uso autónomo y adecuado de las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC). > Itinerario de Participación Ciudadana. Programa de actividades destinado a mover el uso y aprovechamiento de recursos públicos. > Itinerario de Comunicación y Relaciones Sociales. Programa de actividades destinado a mover el uso y aprovechamiento de Recursos Públicos. Este proyecto permite la participación de 3 perfiles de Voluntario/a: • Voluntario/a Monitor de Apoyo. Acompaña a las personas en las visitas para la realización de talleres realizando las funciones en las que necesite apoyo. • Voluntario/a Mentor. Apoya individualmente o en grupos reducidos en la consecución de objetivos concretos marcados en su itinerario. • Voluntario/a Formador. Lidera los talleres. Debe preparar e impartir los contenidos siguiendo las directrices del equipo de la Fundación Adecco.
Contribución a la Diversidad en la empresa:	Esta iniciativa permite visibilizar la visión de largo plazo a la hora de facilitar la inclusión de personas con discapacidad intelectual a través del desarrollo de habilidades y competencias con una participación activa de voluntarios/as.

Fundación Integra	
Iniciativa:	Programa “Integra Tech”.
En colaboración:	Empresas y entidades que forman parte de su red Compromiso Integra.
Descripción:	El camino a la búsqueda de empleo pasa por la inclusión digital. Esta actividad de Voluntariado Corporativo se propone como solución a la falta de acceso al mercado laboral y la desconexión digital de personas en situación de exclusión social severa y discapacidad, a la vez que promueve la cultura de la Diversidad y la Inclusión en las empresas participantes. El Programa “Integra Tech” es un programa de inmersión práctica. Se trata de unos talleres formativos impartidos por voluntarios/as corporativos a grupos muy reducidos de personas, lo que garantiza la utilidad y calidad de la formación digital. Supone un gran valor añadido para estas personas en situación de vulnerabilidad que acuden. Además, supone un espacio de encuentro entre grupos muy diversos (candidatos/as y voluntarios/as). Esta formación trabaja las cuestiones digitales básicas para lograr un empleo: uso del correo electrónico, modificación y conversión de documentos, aplicación a ofertas de empleo a través de portales digitales de empresas, APPs específicas de búsqueda de empleo y otras herramientas digitales útiles que ayudan a lograr un empleo. Las personas participantes entienden por qué usar la tecnología, qué tecnología utilizar y cómo utilizarla para lograr un empleo digno, sin quedarse atrás.
Contribución a la Diversidad en la empresa:	Los Derechos Humanos son un criterio universal a considerar por las empresas. Este Voluntariado crea un ambiente de Diversidad, a la vez que supone un canal de comunicación para la empresa con la comunidad local que, a través de sus profesionales voluntarios/as, se relaciona con las personas en situación de exclusión social y/o discapacidad. Por otro lado, la compañía alinea así su compromiso social con los principios de igualdad de oportunidades, Diversidad e Inclusión. Además, participar en “Integra Tech” fomenta el *engament* de empleados/as y la relación del talento. Cada vez más, el capital humano de las empresas demanda esta Diversidad a las empresas y participar en el Programa “Integra Tech” da respuesta a estas y otras inquietudes sociales.

Fundación Integra	
Iniciativa:	Escuela de Fortalecimiento.
En colaboración:	Empresas y entidades que forman parte de su red Compromiso Integra.
Descripción:	La Escuela de Fortalecimiento es un programa integral de formación y empoderamiento personal que permite a las personas en situación de exclusión social severa y/o con discapacidad redescubrir sus capacidades y canalizarlas hacia su búsqueda de empleo. Los talleres, impartidos por personas voluntarias de empresas, les aportan las herramientas necesarias para desenvolverse en la búsqueda de empleo y en procesos de selección. Las personas voluntarias aquí son piezas clave en sus procesos de empleo, son cómplices de su éxito, ayudándoles a conseguir el trabajo que les permitirá convertirse en los protagonistas de su futuro.
Contribución a la Diversidad en la empresa:	La inclusión es clave para conseguir una organización diversa. La Escuela de Fortalecimiento consigue generar una cultura organizacional inclusiva que ofrece mejores resultados para todos. Los grupos de personas voluntarias se vuelven más diversos y más creativos porque conocen otros contextos y adquieren competencias diferentes. Además, los profesionales voluntarios/as, al participar en esta actividad piensan de otra manera, dan con mejores soluciones, más creativas. Esta actividad de Voluntariado responde a una estrategia de negocio sólida que incluye la Diversidad: permite contar con una bolsa de talento comprometida socialmente, mucho más grande y potenciar la competitividad. Por otro lado, esta actividad de Voluntariado Corporativo impacta en los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible: 1. Fin de la pobreza; 4. Educación de calidad; 5. Igualdad de género; 8. Trabajo decente y crecimiento económico; 10. Reducción de las desigualdades; y 17. Alianzas para lograr los objetivos.

5/ Conclusiones y recomendaciones

A partir de los encuentros del Grupo de Trabajo "Voluntariado y Diversidad", así como de la información recogida a través de las encuestas y los Grupos Focales, resumimos a continuación las principales conclusiones sobre el aporte del Voluntariado en la creación y fomento de la cultura de Diversidad dentro de las empresas.

> **"El *Voluntariado es una vía para el fomento de sociedades* más inclusivas"**

1/ La percepción generalizada es que **el Voluntariado es una vía para el fomento de sociedades más inclusivas** gracias al conocimiento en primera persona de otras realidades, historias y contextos, favoreciendo el desarrollo de la empatía.

En este sentido, se percibe que aquellos colectivos que son más desconocidos por las personas voluntarias son los que demandan un mayor trabajo previo de sensibilización. Lo desconocido puede generar cierto temor, cierta desconfianza. Una vez que hay un acercamiento al colectivo en primera persona, cambia esa percepción. Esto se transforma también en una excelente oportunidad para generar sinergias y hacer partícipes a las personas que trabajan en la empresa de la estrategia, los proyectos e iniciativas que se impulsan desde el área de Diversidad, Equidad e Inclusión.

2/ Para dar voz a las personas que trabajan en la empresa y conocer sus intereses, **se sugiere incorporar canales para proponer acciones de Voluntariado con diferentes colectivos** a los que les gustaría acercarse, empoderarles e involucrarles desde la construcción del programa de Voluntariado.

3/ Para que las iniciativas de Voluntariado tengan un impacto real, **resulta especialmente relevante la formación** de las personas voluntarias.

- Sobre el voluntariado y la actividad en general.
- Sobre el colectivo con el que se va a realizar la acción, brindando contexto antes de la acción.

4/ El Voluntariado Corporativo sirve como un **potenciador y respaldo a las políticas empresariales de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación.** Para maximizar este potencial del Voluntariado Corporativo, **es fundamental la sinergia entre las áreas de Diversidad y Voluntariado.** Esta alineación no se da en todas las empresas, y es más común en los equipos más reducidos, donde desde una misma área se gestiona tanto el Voluntariado Corporativo como la Diversidad, la Equidad y la Inclusión. Se considera esencial cierta coordinación entre ambas áreas, para trabajar colaborativamente por un objetivo común.

5/ **El Voluntariado Corporativo se percibe también como una potente herramienta para involucrar las personas en las estrategias de Responsabilidad Social de las empresas,** y también como un medio para fortalecer el desarrollo de competencias, no solo como profesionales, sino también a nivel individual y personal. Los programas de Voluntariado Corporativo que tienen relación con la actividad empresarial y cuentan con cierta continuidad, garantizan mayor sostenibilidad interna en la empresa y mayor impacto en el colectivo con el que se trabaja.

6/ **La medición del impacto y la implicación de dirección se perciben como retos** en la consecución de los objetivos del Voluntariado y Diversidad.

7/ En esta línea, **es importante el trabajo conjunto, el seguimiento y la evaluación bidireccional con las entidades sociales** con quienes se trabaja, para garantizar que se están logrando los objetivos de los programas.

8/ **Para tener un impacto mayor, la planificación del Voluntariado Corporativo debe contemplar en todas sus instancias, momentos de concienciación y promoción de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión:**

> La **comunicación** previa y posterior cobra especial relevancia, ya que clarifica y amplifica el mensaje tanto interna como externamente en la organización.

> Para mejorar la experiencia de quien participa, se destaca la figura de "**voluntario/a motivador/a**", persona que brinda soporte al nuevo voluntariado o a quienes demanden mayor conocimiento para participar en las acciones de Voluntariado.

9/ **Una vez finalizada la acción, es fundamental contar con un espacio de reflexión conjunta donde compartir aprendizajes y sensaciones.** Posteriormente, se pueden abrir canales para que las personas interesadas puedan seguir colaborando con las entidades sociales.

6/ Sobre Voluntare

Más de **100 empresas, entidades sociales e instituciones académicas** colaboramos en **Voluntare** para fomentar y profesionalizar el Voluntariado Corporativo en la principal red de habla hispana, **presente en Europa y América Latina.**

Nuestra misión es **liderar la profesionalización del Voluntariado Corporativo, desarrollando y difundiendo conocimiento y herramientas, gracias a las colaboraciones y sinergias entre entidades sociales y empresariales.**

Coordinados por **Volies**, también difundimos aprendizajes y buenas prácticas a través de jornadas, webinars, estudios e informes (disponibles en abierto en nuestra **Voluteca**) y fomentamos alianzas y sinergias entre nuestros socios.

> *"**Somos un laboratorio colaborativo de buenas prácticas** y tendencias referente en Voluntariado Corporativo"*

Principales objetivos

- **Establecer un espacio, virtual y presencial,** en el que confluyan todos los agentes implicados en el Voluntariado Corporativo, así como promover el conocimiento recíproco y el *networking* entre socios.

- **Impulsar la profesionalización y difusión del Voluntariado Corporativo,** tanto de empresas como de entidades sin ánimo de lucro y otras redes internacionales.

- **Promover proyectos de Voluntariado innovadores,** junto a socios y redes internacionales, maximizar el impacto del Voluntariado Corporativo y difundir sus beneficios a la comunidad en general.

Lideramos la innovación en Voluntariado Corporativo y contribuimos al despliegue de su enorme potencial estratégico a nivel social, empresarial y personal.

Lo conseguimos gracias al apoyo de nuestros socios directores, empresas y entidades sociales colaboradoras y alianzas estratégicas con referentes internacionales como IAVE, Points of Light, JUNTOS - Redes Unidas pelo Voluntariado Corporativo o UNV.

7 Bibliografía

Alianza #CEOPorLaDiversidad de Fundación Adecco y Fundación CEOE

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Korn Ferry DE&I Compass

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

Organización de las Naciones Unidas

Organización de las Naciones Unidas

Organización de las Naciones Unidas

Organización Mundial de la Salud

voluntare

red de voluntariado corporativo

www.voluntare.org

info@voluntare.org

@Voluntare t.me/voluntare /in/voluntare

COORDINADO POR

volies

Voluntariado y Estrategia

www.volies.es

SOCIOS DIRECTORES

Campofrío

codespa

de la pobreza a la prosperidad

CORRESPONSABLES

ObservaRSE Fundación

endesa

fundación exit

youth · work · future

Iberdrola

KPMG

REPSOL Fundación

Fundación Telefónica

Voluntariado CaixaBank

United Way

work for social

Trabaja para el cambio social