



---

Informe UPS - Fundación Adecco

---

# I Informe el voluntariado en el tercer milenio

---

// Con la colaboración de:

# Índice

Carta de Daniel Carrera, presidente de UPS	3
Carta de Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco	4
Objetivos y Metodología	5
Introducción	6
El voluntariado corporativo	7
El perfil del voluntario	10
Voluntariado UPS 2013	12
Voluntariado y discapacidad	13
Conclusiones	14



## Daniel Carrera

Director General UPS

**B**ienvenido al informe “El Voluntariado en el Tercer Milenio”, un analítico Libro Blanco que hemos completado junto con la Fundación Adecco, con el objetivo de profundizar un poco más en esta práctica en auge.

Como multinacional, sentimos el deber y la necesidad de contribuir al desarrollo y mejora de nuestro entorno y comunidades, y pensamos que el voluntariado corporativo es una de las mejores formas de hacerlo.

En 2013, UPS y Fundación Adecco llevaron a cabo un total de 10 actividades de voluntariado corporativo, en el que participaron 258 voluntarios y 1.349 beneficiarios discapacitados.

Servicio y voluntariado son el núcleo de nuestra cultura UPS. Estamos orgullosos de la pasión, el tiempo y el conocimiento que los empleados de UPS dedican a sus comunidades. Los empleados de UPS en todo el mundo reflejan y acogen esta importante pieza de nuestra cultura, dedicando 1,6 millones de horas de voluntariado registradas cada año. Desde prestar sus habilidades de negocios a organizaciones no lucrativas, a ofrecer su tiempo para ayudar a construir escuelas, ayudar a los bancos de alimentos y limpieza del medio ambiente, los empleados de UPS están comprometidos con el fortalecimiento de sus comunidades.

Tras muchos años desarrollando voluntariado corporativo, nuestra satisfacción no puede ser mayor. El voluntariado nos permite hacer frente a los retos económicos y sociales, con un gran arsenal de valores a nuestras espaldas. A través de esta práctica no sólo potenciamos la integración, sino también el trabajo en equipo, la cooperación, el compañerismo y la solidaridad. Prueba de ello es la frase que siempre escuchamos de nuestros empleados tras culminar una actividad de voluntariado: “Repetiré, seguro”.

Por todo ello, de cara al futuro seguiremos apostando por estas actividades como recurso imprescindible para aportar valor en la empresa y en la sociedad, derribando barreras y estereotipos y fomentando la igualdad de oportunidades.



## Francisco Mesonero

Director general de la Fundación Adecco

Es para mí un profundo orgullo presentarte nuestro primer Informe sobre Voluntariado en el Tercer Milenio, una práctica que está adquiriendo cada vez un mayor peso, en nuestro caso en la modalidad corporativa.

Para la Fundación Adecco es un honor poder ir acompañados por una empresa como UPS, que durante 6 años nos ha apoyado en nuestro proyecto de integración. Sólo en el último año, hemos puesto en marcha conjuntamente una decena de voluntariados.

Además, hemos contado con la colaboración de Hacesfalta.org, una entidad de referencia en voluntariado y sin la cual no habiéramos podido extraer conclusiones tan rigurosas.

Este informe es fruto de nuestra experiencia en el diseño, desarrollo y ejecución de voluntariados corporativos y pretende hacer un recorrido global en torno a esta práctica: desde su sentido más amplio hasta la modalidad corporativa con personas con discapacidad, que tantas satisfacciones y beneficios nos reporta en la tarea de conseguir un mundo más ecuánime e integrador.

Se trata de un momento óptimo para realizar este análisis, habida cuenta de las consecuencias que la crisis económica está teniendo en el voluntariado, potenciándolo como una herramienta indiscutible de cohesión social, desarrollo y mejora del entorno.

Desde la Fundación Adecco creemos firmemente en el potencial del voluntariado corporativo como respuesta eficaz a la integración de personas con discapacidad, a la normalización y a la eliminación de barreras y estereotipos.

Afortunadamente, se prevé que, en los próximos años, la actividad de voluntariado, tanto social como corporativo, siga creciendo exponencialmente, posibilitando la transmisión de talento y posicionándose como una política integrada en la gestión de los Recursos Humanos, que induce una mejora en el orgullo de pertenencia y una mejora en los ratios de retención, fidelización y atracción del talento.

Esperamos poder seguir presentado cifras tan alentadoras en los próximos ejercicios.

## Objetivos

En una coyuntura de crisis, el voluntariado está adquiriendo un importante rol, como elemento de cohesión social, integrador y de desarrollo. Dentro de éste, la modalidad de voluntariado corporativo también está adquiriendo un importante peso en el marco de las empresas. El presente informe, realizado por la Fundación Adecco, UPS, con la colaboración de **HacesFalta.org** de la **Fundación Haz lo Posible**, se ha realizado con los siguientes objetivos:

- Profundizar en el voluntariado corporativo como iniciativa cada vez más arraigada en el seno de las empresas.
- Analizar el grado de implementación de iniciativas de voluntariado con personas con discapacidad, identificando fortalezas y debilidades.
- Determinar los principales beneficios que reporta el voluntariado a los diferentes actores implicados.
- Extender los beneficios del voluntariado y promover su mayor desarrollo tanto en el tejido asociativo como en el empresarial.

## Metodología

Este informe sobre Voluntariado se ha realizado en base a varias fuentes:

- Red de voluntariado de Salamanca
- Informe del Voluntariado Corporativo en España realizado por ESADE- Universidad Ramón Llull. Marzo 2012
- Informe el Estado del Voluntariado Corporativo en España 2010. Club de Excelencia en Sostenibilidad y Fundación Adecco.
- Una encuesta a 352 personas que han realizado voluntariado o prevén hacerlo próximamente, de todas las edades y Comunidades Autónomas, internautas de **Hacesfalta.org**, de la Fundación Haz Lo Posible.
- Datos internos Fundación Adecco 2013.
- Encuesta a 450 voluntarios participantes en las actividades de voluntariado corporativo de la Fundación Adecco y sus empresas colaboradoras.

# Introducción

## El voluntariado: definición

La Real Academia Española define “voluntario” como “todo acto que nace de la voluntad y no por fuerza o necesidad extrañas a aquélla”.

Partiendo de esta base, Naciones Unidas considera que el voluntariado, concebido como obra que se hace por espontánea voluntad, “debe favorecer la paz y el desarrollo en todo el mundo, transformando el ritmo y la naturaleza del desarrollo y beneficiando al conjunto de la sociedad, así como a los voluntarios”. Así mismo, el programa de Voluntarios de la ONU se inspira en la convicción de que el voluntariado es una “forma poderosa de involucrar a los ciudadanos para hacer frente a los desafíos en materia de desarrollo. Cada uno puede aportar su tiempo, sus conocimientos y su experiencia mediante actividades voluntarias, y la combinación de todos los esfuerzos, puede contribuir de forma decisiva al desarrollo”.

## El voluntariado en España

El voluntariado en España tiene algunos rasgos diferenciales si comparamos su desarrollo con el de otros países europeos. Según la Red de Voluntariado de Salamanca, mientras que en el resto de las naciones se desarrolla el Estado del Bienestar tras la Segunda Guerra Mundial, en España el periodo dictatorial restringe la participación de las asociaciones y el desarrollo del voluntariado. Con lo cual, el desarrollo de esta práctica es más tardío.

Podemos diferenciar varias fechas clave en cuanto a la evolución del voluntariado en nuestro país:

- **Ley de Asociaciones en 1964.** Con ella, surgen nuevas organizaciones de carácter privado y sin ánimo de lucro, en defensa de los intereses sociales, con carácter reivindicativo.
- **Constitución Española de 1978.** Marca un antes y un después en el ámbito social. Se configura un nuevo marco político y económico que marca el inicio del Estado del Bienestar.
- **Leyes Autonómicas de Servicios Sociales,** en los años 80, que contemplan en su articulado el reconocimiento del Voluntariado, como acción complementaria y fundamental en la intervención de los servicios sociales.
- **En las últimas décadas** asistimos a la reestructuración del Estado de Bienestar Social. Este reajuste ha cedido espacios de mayor participación a la sociedad civil

## 5 de diciembre, Día Internacional del Voluntariado

En 1985, la Asamblea General de las Naciones Unidas decretó el 5 de diciembre como Día Internacional del Voluntariado (DIV) para el Desarrollo Económico y Social.

Desde entonces, los gobiernos, el sistema de Naciones Unidas y la sociedad civil, han sumado esfuerzos para reunir a voluntarios de todo el mundo, en aras de celebrar este día.

En este 2013, el tema de la celebración del Día Internacional de los Voluntarios es: «JÓVENES. DEL MUNDO. ACTIVOS»

*El DIV 2013 es una celebración mundial del papel de los jóvenes como agentes de cambio en sus comunidades. En el Día Internacional de los Voluntarios (DIV) 2013, además de celebrar y reconocer el voluntariado en todas sus vertientes, rendimos especial tributo a la contribución que realizan los voluntarios jóvenes a la paz mundial y al desarrollo humano sostenible. En ocasión del DIV 2013, queremos celebrar en todo el mundo que los jóvenes son agentes de cambio en sus comunidades. El 5 de diciembre de 2013, únase a nosotros para reconocer el compromiso de todos los voluntarios y alabar a los centenares de millones de personas que prestan servicio voluntario por un mundo mejor.*

**Naciones Unidas**

# El voluntariado corporativo

## Definición

El voluntariado corporativo en España surge a finales de la década de los 90, coincidiendo con la proclamación del Pacto Mundial de las Naciones Unidas por parte del entonces Secretario General, Kofi Annan, quien pide a las empresas que “hagan suyos, apoyen y lleven a la práctica un conjunto de valores fundamentales en materia de Derechos Humanos, normas laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción”.

En este escenario, asistimos a una creciente demanda de responsabilidad a las empresas, por parte de los ciudadanos, que empiezan a cuestionar la legitimidad de las grandes multinacionales agrupándose en los denominados movimientos “antiglobalización”. Son los inicios de la Responsabilidad Social Corporativa.

El nacimiento del voluntariado corporativo responde precisamente a esta realidad y es señal de que algo está cambiando en el panorama empresarial, que empieza a desarrollar un compromiso con la comunidad en la que opera, velando por su mejora, desarrollo y evolución.

El voluntariado corporativo no es más que una modalidad de voluntariado en el que el ámbito de desarrollo es el empresarial. He aquí algunas definiciones<sup>1</sup>:

*Actividades de carácter voluntario y compromiso personal, realizadas por empleados de forma organizada y en un marco estructurado, no remuneradas y para el beneficio de otros individuos y la sociedad en su conjunto.*

**Business in the Community.**

*Un programa de voluntariado está constituido por cualquier tipo de apoyo, formal o informal, que la empresa brinda a los empleados (incluidos aquellos que se han jubilado) que deseen ofrecer de forma voluntaria su tiempo y/o sus habilidades al servicio de la comunidad.*

**Informe Corporate Volunteer Programs: Benefits to Business. The Conference Board.**

*Aquellas actividades donde los trabajadores de una empresa ponen al servicio de la comunidad sus habilidades y tiempo para afrontar temáticas sociales y ambientales.*

**CSR Europe, 2008.**

*Aquel conjunto de acciones (sistematizadas) realizadas por una empresa para incentivar y apoyar el compro-*

*miso de sus empleados en actividades voluntarias en la comunidad.*

**Repsol YPF.**

*Es el conjunto de acciones implementadas por iniciativa de la empresa y su capital humano destinadas a contribuir al desarrollo social, asistencial y medioambiental, educativo y cultural, entre otros, en las que intervienen personas ligadas directa (empleados y jubilados) o indirectamente (familiares) a la empresa. Su meta será la movilización de los trabajadores en busca de la mejora del entorno en el que opera la compañía, por lo que esta tiene un rol de liderazgo social y el cometido de presentar y transmitir su comportamiento ético y cultura corporativa a través de sus profesionales, en lo que es el moldeamiento del concepto de empresa ciudadana y responsable.*

**Fundación La Caixa**

*Un programa de ayuda a la comunidad cuyas iniciativas son planeadas y ejecutadas por los trabajadores y apoyadas por la gerencia de la empresa.*

**Boston College.**



## Un efecto “win-win win”

El voluntariado corporativo aporta una serie de ventajas y beneficios transversales a empresas, empleados y sociedad, que podemos resumir en los siguientes:

### Beneficios para la empresa<sup>1</sup>:

- Da contenido y potencia la estrategia de responsabilidad corporativa. Las actividades son un canal para la relación con empleados y sociedad.
- Mejora positivamente la imagen pública y la reputación, contribuyendo a reforzar la lealtad tanto interna como externa, hacia la marca.
- Fomenta una visión más integral de la empresa, creando nuevas relaciones entre los empleados de diferentes departamentos, áreas y niveles de organización.
- Ayuda a que los empleados desarrollen habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y creatividad.
- Familiariza a los empleados con la política y las acciones sociales que desarrolla la empresa, identificándolos con ella.
- Genera un sentimiento de orgullo de pertenencia en los empleados.
- Mejora el clima laboral dentro de la empresa, ya que los empleados descubren afinidades comunes.
- Fortalece el vínculo entre empresa y la comunidad en la que desarrolla su actividad.

### Beneficios para la empleados:

- Fomenta la identificación de los empleados con la empresa y ayuda a que se sientan satisfechos por trabajar en una compañía que se preocupa por la comunidad.
- Fortalece el desarrollo integral de los empleados.
- Mejora las habilidades de creatividad, trabajo en equipo y liderazgo.
- Genera una visión global de la empresa, más allá de las funciones de un puesto o departamento.
- Fomenta la solidaridad, lo que también repercute en los hogares y círculos sociales de los empleados.
- Eleva la moral de los trabajadores, generándoles un sentimiento de satisfacción.

### Beneficios a la sociedad:

- Logra un crecimiento extensivo del voluntariado, es decir, amplía la masa de voluntarios.
- Sensibiliza a aquellas personas que tienen una opción de vida más individualista. Al lograr sensibilizar a empleados y empresa, se generan cambios en su conducta y comienzan a considerar en mucho mayor grado el impacto social que tendrán sus decisiones.
- Fomenta la inversión social de las empresas en la comunidad y en las organizaciones sin ánimo de lucro.
- Acorta la brecha social y económica entre personas de diferentes niveles socioeconómicos.

2. Extraído del Estudio sobre el Estado del Voluntariado Corporativo en España 2010. Club de Excelencia en Sostenibilidad y Fundación Adecco.



# El voluntariado corporativo en la Fundación Adecco

La Fundación Adecco desarrolla, junto a sus empresas colaboradoras, voluntariados corporativos que permiten a los empleados convivir con personas con discapacidad, participando con ellas en actividades profesionales, medioambientales, deportivas, formativas o de ocio.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: "más allá de la actividad en sí, lo importante es el intercambio de valores que se produce. Por un lado, los empleados tienen la oportunidad de conocer de cerca la discapacidad, empatizar con ella y derribar falsos estereotipos. Así, se generan entornos laborales más proclives a la integración y a la diversidad. Por otro parte, la persona con discapacidad tiene la oportunidad de potenciar sus habilidades sociales y de comunicación, participando en una actividad ajena a su día a día, que le va a permitir incrementar sus posibilidades de encontrar empleo".

En el año 2013, la Fundación Adecco ha desarrollado 160 voluntariados corporativos junto a 37 empresas, en los que han participado 4.145 voluntarios y 5.650 personas con discapacidad.

Además, registramos una evolución positiva año tras año en las cifras de voluntariado, cuyo incremento interanual está resultando imparable (un 31% en el último trienio).

La modalidad de voluntariado que ha registrado un mayor peso ha sido la profesional (45,9%), es decir, actividades en las que los voluntarios transfieren, a las personas con discapacidad, su know how o conocimientos específicos de su puesto de trabajo.

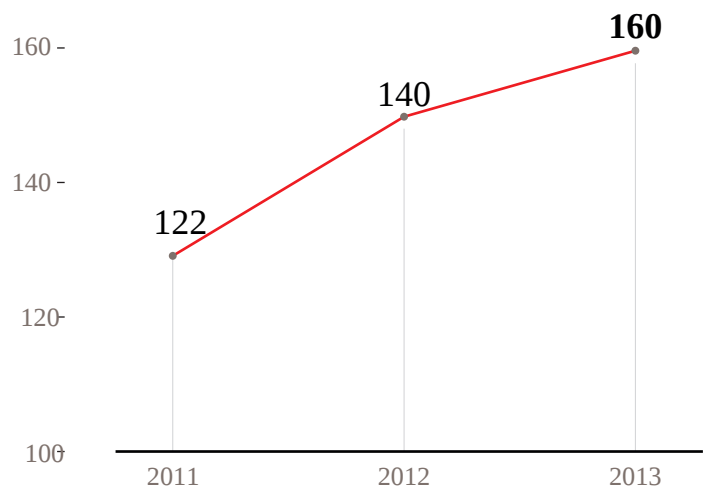
En segundo lugar, se sitúa el voluntariado medioambiental, con un 25,3%. En este apartado incluiríamos todas las acciones desarrolladas con empleados y personas con discapacidad dirigidas a favorecer la sostenibilidad del entorno y el cuidado de nuestra fauna y flora.

Con un 17,8% nos encontramos con el voluntariado de tipo deportivo, es decir, actividades en las que empleados y beneficiarios han practicado disciplinas deportivas, ya sea convencionales o adaptadas, trabajando en equipo por una misma meta y bajo las mismas reglas y normas.

Además, un 6,2% de los voluntariados han sido de ocio o culturales. Por ejemplo, visitas a museos, conciertos u obras de teatro. Por último, un 4,8% de los voluntariados han sido de tipo terapéutico.

Es destacable la escalada que está experimentando el voluntariado profesional en los últimos años: en el último trienio las acciones de este tipo han crecido exponencialmente, en un 433%.

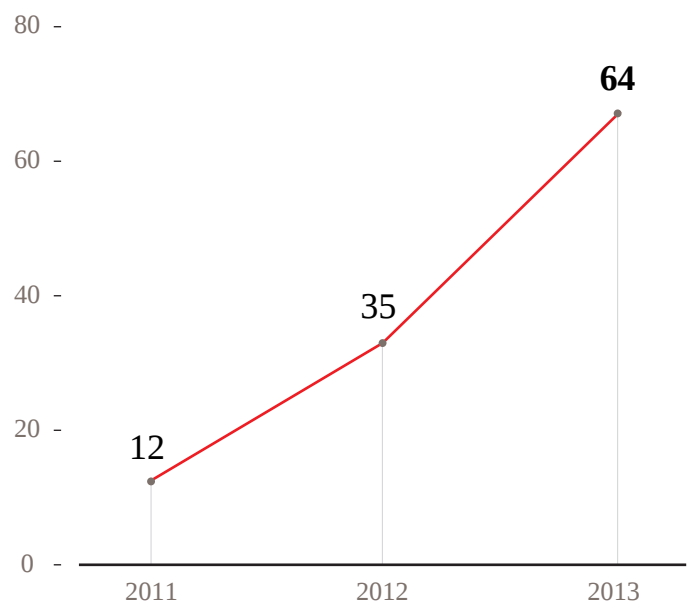
**Evolución de las acciones de voluntariado corporativo.**  
Fundación Adecco. En acciones.



**Tipologías de voluntariado corporativo**  
En porcentaje

- 45,9% Profesional
- 25,3% Medioambiental
- 17,8% Deportivo
- 6,2% Ocio, cultural
- 4,8% Terapéutico

**Evolución del voluntariado profesional.**  
Fundación Adecco. En acciones.



# El perfil del voluntario

## El voluntario a nivel general

A nivel general, y según la encuesta realizada por Fundación Adecco y UPS, con la colaboración de HacesFalta.org, del a Fundación Hazlo Posible, el perfil de la persona que hace o desea hacer voluntariado es el de una mujer (62%), entre 26 y 35 años (27,8%), en situación de desempleo (48%), que realiza voluntariado formativo, de ocio o profesional, de ámbito local, mayoritariamente con el grupo de infancia y juventud.

En cuanto a la modalidad más habitual de voluntariado realizada por los encuestados, encabeza la lista la formativa (formación en cualquier tipo de área, con un 49%), seguida de la de ocio (39%) y la profesional (formación en el área de especialidad del voluntario, con un 38%). Sigue el voluntariado medioambiental (14%) y por último se sitúa el deportivo, con un 11%.

Con respecto al ámbito, observamos que, en nuestras fronteras, existe una preferencia por realizar voluntariado en el entorno más inmediato. Así, lidera el ranking el voluntariado local, realizado por un 75% de los encuestados, seguido del regional, con un 12% y el nacional, con un 11%. También es destacable un 26% que ha realizado voluntariado de cooperación internacional.

Y ¿cuáles son los grupos receptores de ayuda que más se benefician de las acciones de voluntariado? Según la encuesta, el colectivo más habitual es la infancia y juventud (un 24,3% de los encuestados ha realizado voluntariado con este sector de la población), seguido de las personas con discapacidad (12,5%), la población bajo línea de la pobreza



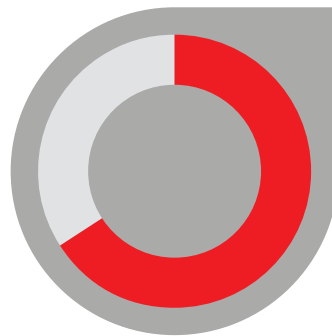
**Voluntariado según edad**  
En porcentaje

- 27,8%  
26-35 años
- 25,1%  
45-60 años
- 21,9%  
36-45 años
- 20,8%  
18-25 años
- 4,4%  
Más de 60



**Voluntariado según situación laboral**  
En porcentaje

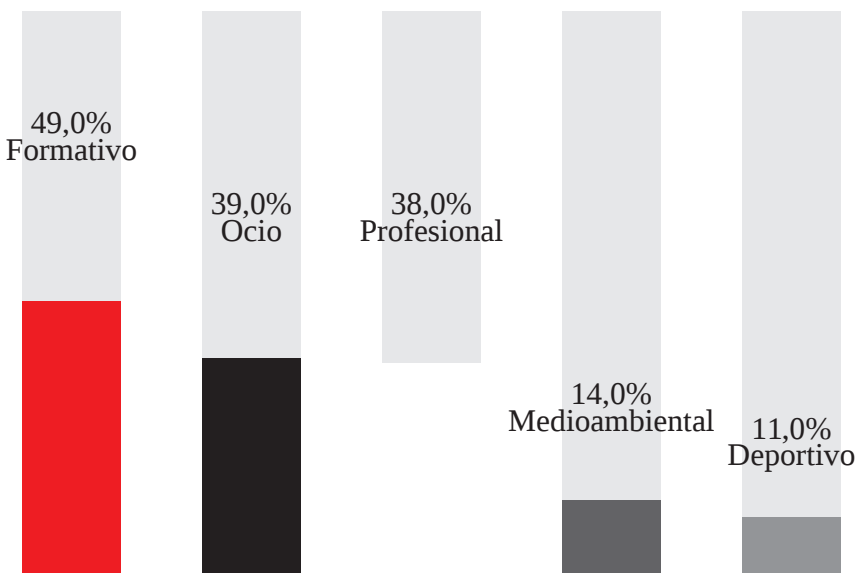
- 48,0%  
Desempleado
- 26,0%  
Con empleo
- 18,0%  
Estudiante
- 8,0%  
Jubilado



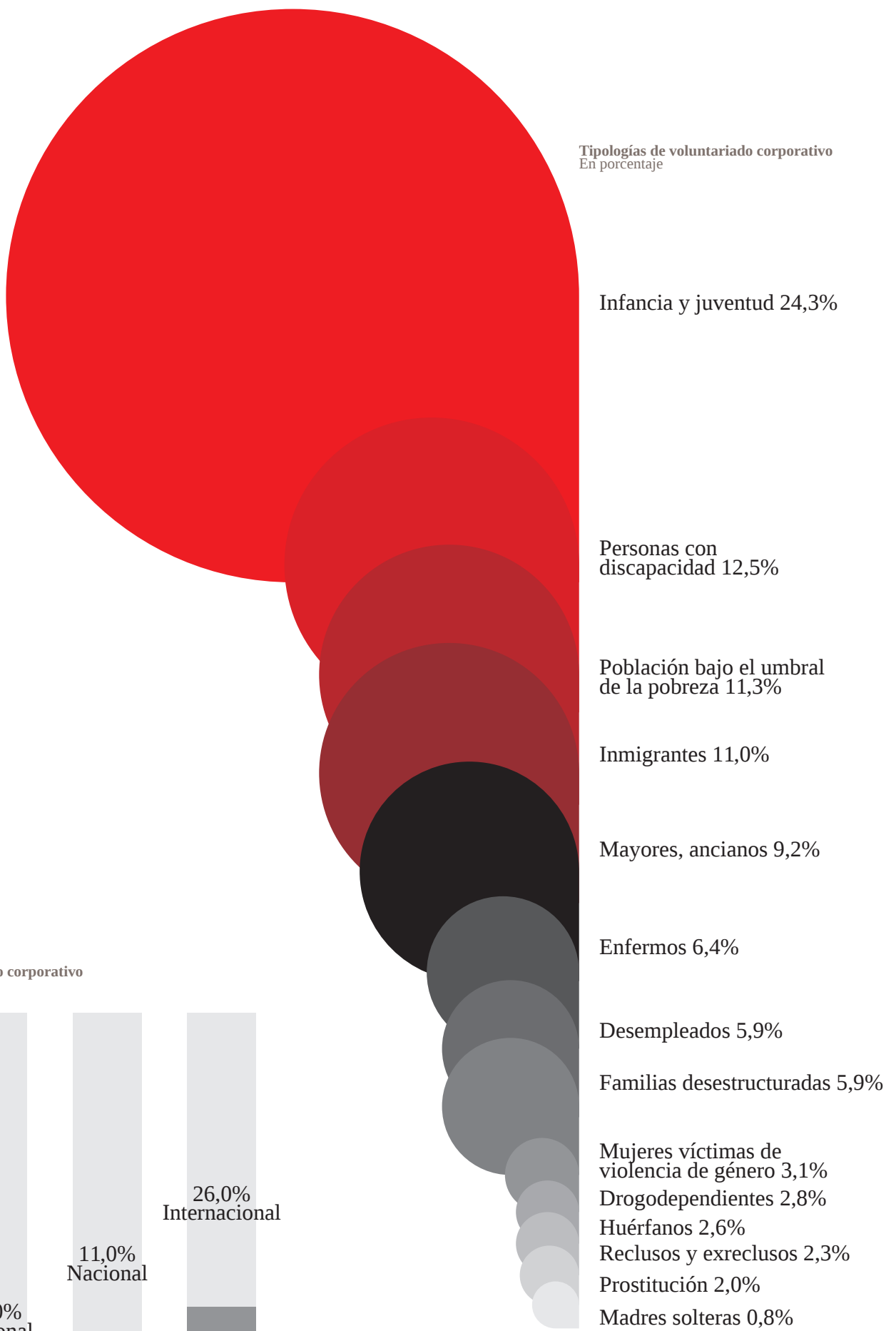
**Voluntariado según sexo**  
En porcentaje

- 62,0%  
Mujeres
- 38,0%  
Hombres

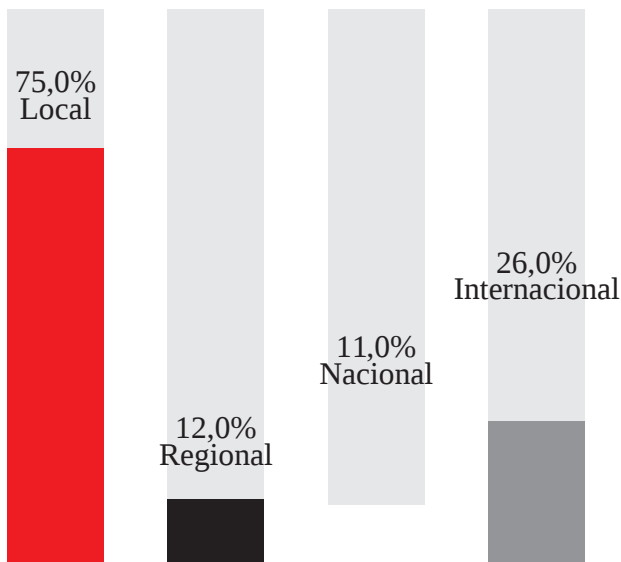
**Modalidad de voluntariado corporativo**  
En porcentaje



**Tipologías de voluntariado corporativo**  
En porcentaje



**Ámbito del voluntariado corporativo**  
En porcentaje



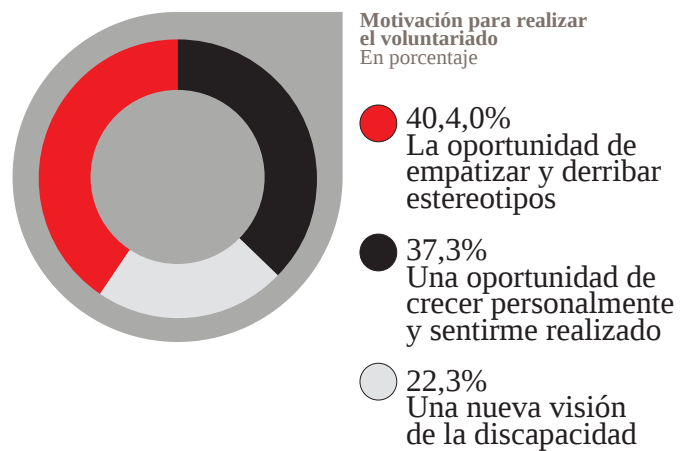
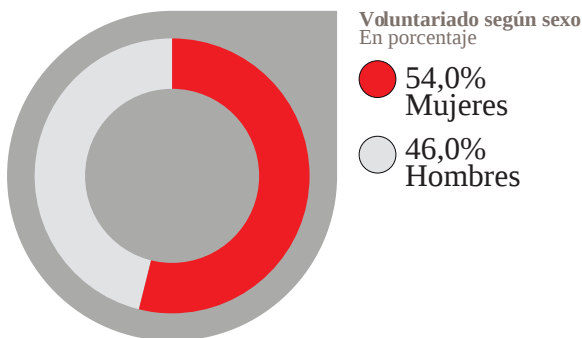
# Voluntariado corporativo

Sólo un 25% de los encuestados con empleo afirma que su empresa ofrece la posibilidad de realizar voluntariado corporativo, frente a un 21% que lo desconoce y un 53% que responde negativamente a esta pregunta.

A este respecto, se pone de manifiesto que aún queda un largo camino por recorrer en la implementación y consolidación de la práctica del voluntariado, a pesar de los avances experimentados en los últimos años. Según Mesonero: "este impulso ha de ser en el propio desarrollo del voluntariado pero también en la comunicación que del mismo se hace en la empresa. Toda política de voluntariado ha de ir acompañada de una comunicación interna eficaz, que permita que el primer y último empleado sepa que su empresa ofrece esta posibilidad y sea consciente de las ventajas que le va a reportar".

Y, ¿cuál es el perfil del trabajador que realiza voluntariado corporativo? Las actividades desarrolladas por la Fundación Adecco y sus empresas han permitido realizar una radiografía del mismo: una mujer (54%), de 35 años, que ve el voluntariado como una oportunidad para empatizar con otras realidades y derribar estereotipos. De cerca le sigue un 37,3% que realiza voluntariado para crecer personalmente y sentirse realizado

Hay un rasgo en el que coinciden todos los voluntarios corporativos: el 100% de los encuestados quiere repetir como voluntario y recomendaría la experiencia a sus allegados. En otras palabras, nadie participa sólo una vez, sino que es una práctica que fideliza a sus participantes.



# Voluntariado UPS 2013

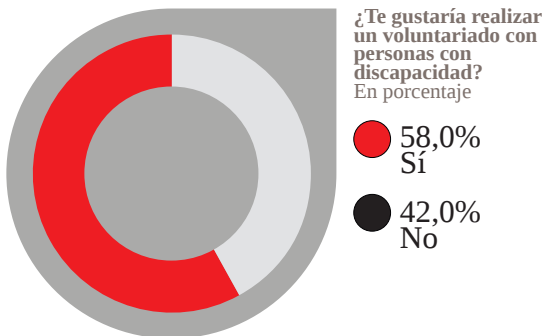
Durante el año 2013, UPS y la Fundación Adecco han realizado un total de 10 voluntariados corporativos, en los que han participado 258 voluntarios y 1349 beneficiarios con discapacidad.

Estos voluntarios han sido de muy diversa índole: 6 culturales y de ocio, 2 profesionales, 1 deportivo y 1 medioambiental.

# Voluntariado y discapacidad

La encuesta de Fundación Adecce, UPS, con la colaboración de HacesFalta.org, ha querido profundizar en el voluntariado con personas con discapacidad. Ya hemos visto que un 12,5% de las personas que habitualmente realizan voluntariado, lo han realizado alguna vez con personas con discapacidad.

Sin embargo, a más de la mitad (58%) le gustaría vivir esta experiencia si tuviera la oportunidad, frente a un 42% que no lo tiene tan claro por diversas razones. El principal motivo lo refleja la respuesta de una encuestada de 35 años: "no me siento preparada para ello, pues nunca he tratado con personas con discapacidad".



A este respecto, Francisco Mesonero comenta que: "en nuestra sociedad siguen existiendo barreras, en forma de prejuicios y estereotipos, que dificultan la integración de las personas con discapacidad. Estas barreras pesan aún más que las físicas, las de accesibilidad. El voluntariado es precisamente una herramienta ideal para combatir estos prejuicios, pues los voluntarios tienen la oportunidad de normalizar la discapacidad y advertir que no existen personas discapacitadas, sino entornos y creencias que discapacitan a las personas".

Algunos de los beneficios de la realización de voluntariado con personas con discapacidad son los siguientes:

## Para la persona con discapacidad

- Desarrollo de competencias y habilidades
  - Trabajo en equipo
  - Organización
  - Habilidades comunicativas y sociales
  - Motivación
  - Asertividad
  - Autoestima
  - Autonomía personal
- Adquisición de valores y actitudes
- Incremento oportunidades de empleo
- Inclusión social
- Igualdad de oportunidades
- Sociabilidad

## Para el voluntario

- Realización personal
- Contribución social
- Adquisición de valores y actitudes
  - Capacidad de escucha activa
  - Empatía
  - Comunicación
  - Conocimiento
  - Ilusión
  - Positividad
- Amplitud de miras: descubrimiento de nuevas realidades
- Nuevas oportunidades de ocio
- Equilibrio entre la vida profesional y personal

## Para la sociedad

- Normalización
- Accesibilidad
- Igualdad de oportunidades
- Ruptura de barreras y prejuicios
- Solidaridad
- Integración
- Sostenibilidad

# Conclusiones

- El perfil del voluntario es el de una mujer (62%), entre 26 y 35 años (27,8%), en situación de desempleo (42%), que realiza voluntariado formativo o profesional, de ámbito local, con el grupo de infancia y juventud.
- El voluntariado corporativo, es decir, el realizado en el marco empresarial, también ha experimentado un notable incremento en los últimos años. La Fundación Adecco realizó 122 voluntarios de enero a octubre de 2012, frente a los 160 de 2013.
- Sin embargo, el voluntariado corporativo aún tiene un largo camino por recorrer: sólo una cuarta parte de los encuestados con empleo tiene constancia de que su empresa ofrezca posibilidad de realizar voluntariado.
- El perfil del empleado que realiza voluntariado corporativo es el de una mujer de 35 años, que participa en estas actividades para tener la oportunidad de empatizar y derribar estereotipos.
- El voluntariado corporativo profesional, en el que los empleados transfieren su know how a los beneficiarios, está experimentando un importante auge: en el último trienio ha crecido un 458%.
- El voluntariado corporativo es una práctica que fideliza a los participantes. El 100% de los que lo ha realizado repetiría la experiencia y la recomendaría a sus allegados.
- Sólo un 12,5% de los encuestados ha realizado voluntariado con personas con discapacidad. Sin embargo, un 58% manifiesta su deseo de realizarlo en el futuro.
- Un 42% no tiene intención de realizar voluntariado con personas con discapacidad, debido a temor y desconocimiento, por falta de experiencias previas.
- El voluntariado es precisamente una herramienta ideal para combatir los temores del punto anterior, pues los voluntarios tienen la oportunidad de normalizar la discapacidad y advertir que no existen personas discapacitadas, sino entornos y creencias que discapacitan a las personas.
- El voluntariado con personas con discapacidad reporta múltiples beneficios para el beneficiario, el voluntario y la sociedad. A grandes rasgos, el primero incrementa sus habilidades de cara al empleo, el segundo tiene la oportunidad de eliminar barreras y estereotipos y la sociedad se hace más ecuánime e integradora.

Informe UPS-Fundación Adecco

---

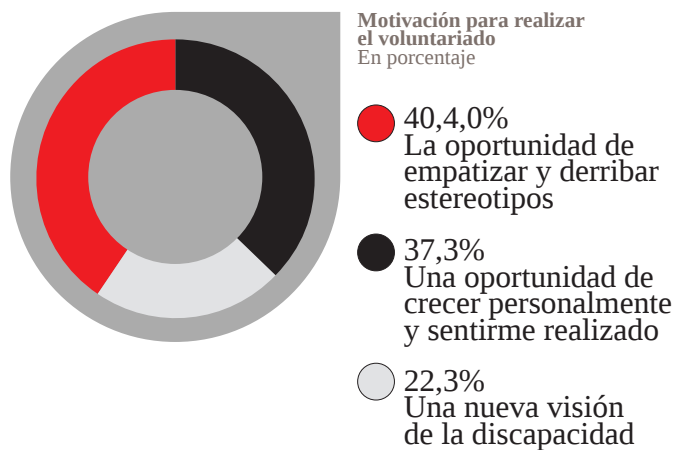
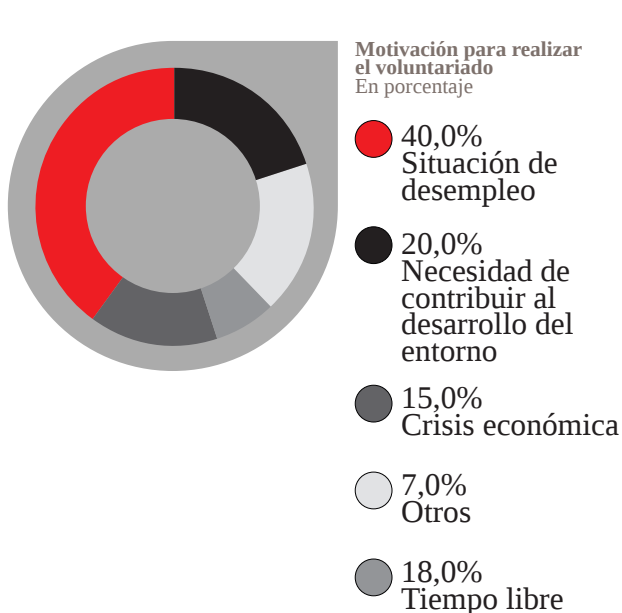
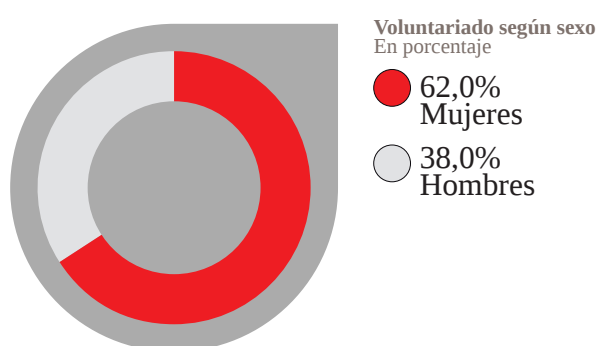
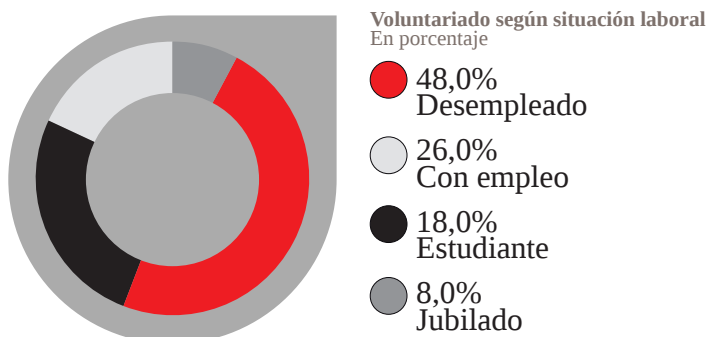
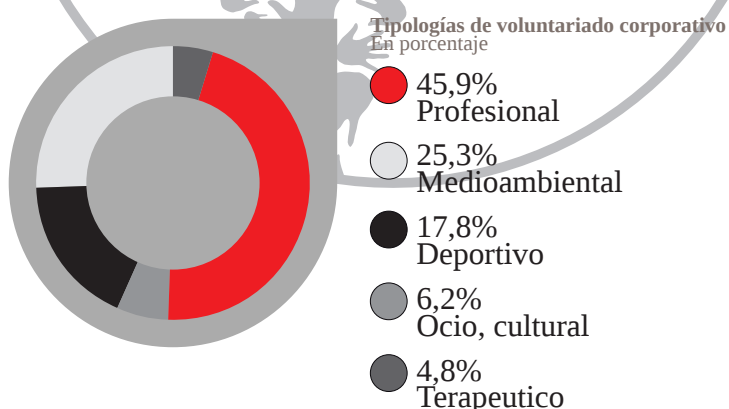
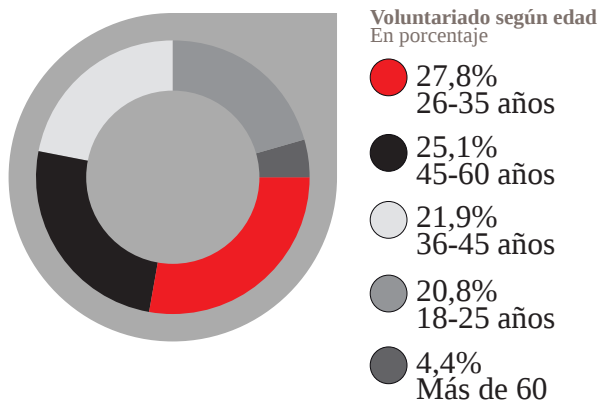
## El voluntariado en el tercer milenio

---



# El voluntariado en el tercer milenio

## Informe ejecutivo





# El voluntariado en el tercer milenio

Tipologías de voluntariado corporativo  
En porcentaje

Infancia y juventud 24,3%

Personas con discapacidad 12,5%

Población bajo el umbral de la pobreza 11,3%

Inmigrantes 11,0%

Mayores, ancianos 9,2%

Enfermos 6,4%

Desempleados 5,9%

Familias desestructuradas 5,9%

Mujeres víctimas de violencia de género 3,1%

Drogodependientes 2,8%

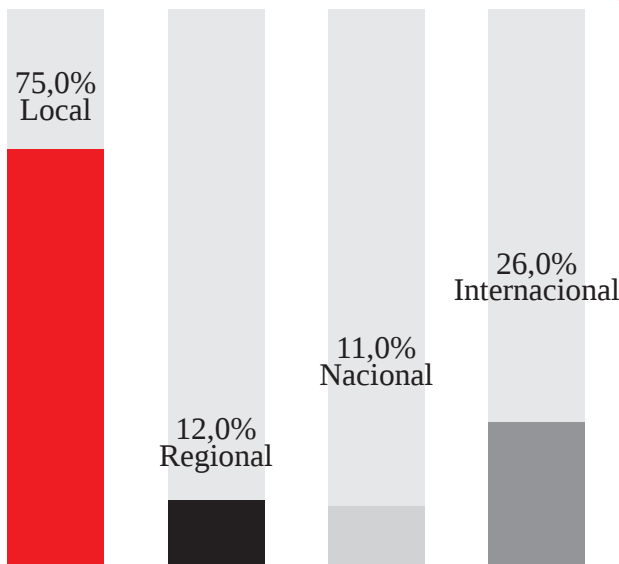
Huérfanos 2,6%

Reclusos y exreclusos 2,3%

Prostitución 2,0%

Madres solteras 0,8%

Ámbito del voluntariado corporativo  
En porcentaje



Modalidad de voluntariado corporativo  
En porcentaje

