



La pandemia eleva la RSC a la escala de prioridades empresariales y sienta un nuevo paradigma de generación de riqueza basado en la sostenibilidad

Más de la mitad de las empresas de Euskadi (53,1%) ha reforzado sus políticas de RSC a raíz de la Covid-19

- En este marco, las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (De&I) se han visto catapultadas al centro de gravedad empresarial, en un contexto en el que los ciudadanos son cada vez más exigentes y vigilantes con el impacto de la actividad de las empresas en las personas. Así, son consideradas como el segundo elemento más importante dentro de las políticas de RSC (41,3%), por detrás del aspecto medioambiental (63%).
- La fotografía actual de la RSC en Euskadi es la de un tejido empresarial avanzado, que ha superado con creces el principio de voluntariedad para adentrarse en estadios más evolucionados, en los que la RSC ocupa un lugar estratégico para la compañía y sus grupos de interés. Sin embargo, existen aún grandes retos para las empresas de la región, como dotar a la RSC de una transversalidad total o establecer indicadores de medición que permitan monitorear el impacto de las acciones en la empresa y en la sociedad.
- La mayoría de las compañías de Euskadi (85,3%) coincide en que la gestión de equipos heterogéneos supone una ventaja competitiva y destacan beneficios como el refuerzo de la innovación (82,9%), la mejora del clima laboral (56,1%), la mayor reputación (17,1%), la apertura a nuevos mercados (9,8%) o la prevención de crisis reputacionales (8%).
- La diversidad corporativa de las empresas de Euskadi se mide, mayoritariamente, en términos de sexo (68,3%) y edad (51,2%). En tercer lugar, un 46,3% tiene en cuenta la discapacidad.
- “El reto es avanzar hacia una diversidad sin etiquetas atendiendo, no solo a la diversidad perceptible o visible, sino también a la cognitiva, a la que tiene que ver con dimensiones como la personalidad, las aptitudes, actitudes o el bagaje cultural. Esta es la diversidad que realmente aporta valor a los equipos de trabajo y que ha de contemplarse tanto en su vertiente interna (empleados) como externa (resto de grupos de interés)” - destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

Vitoria, 17 de diciembre de noviembre de 2021.- La Fundación Adecco, con la colaboración del Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, ha presentado esta mañana el [informe “RSC, Diversidad & Inclusión en Euskadi”](#), con el objetivo de contribuir a difundir, implementar y consolidar la responsabilidad social en las empresas de Euskadi, realizando un análisis de la situación actual de la RSC e identificando sus retos de futuro. El informe basa sus conclusiones en una encuesta a 65 empresas que operan en Bizkaia (62,2%), Araba y Gipuzkoa (18,9% en cada una).

En el acto de presentación de este trabajo han intervenido, por este orden, Jokin Diaz de Arsuaga, director del Departamento de Economía Social del Gobierno Vasco; Laura Cacho, gestora de proyectos de la Fundación Adecco en Euskadi; Irene Gil, responsable de informes y estudios de la Fundación Adecco; M^a Dolores Rodríguez, jefatura de Jurídico y RRHH de Bahía de Bizkaia Gas (BBG); Isabel Busto, subdirectora general de Zucchetti Spain; Fernando Jimeno, director de RRHH de Smurfit Kappa Nervión; David Valle Pozo, senior Product Manager y responsable del comité de diversidad de GE Power Management, y Pablo García, director Comunicación de la Fundación Adecco.

La apertura de la sesión ha corrido a cargo de **Jokin Diaz de Arsuaga, director del Departamento de Economía Social del Gobierno Vasco**, quien ha señalado que: “La RSC se ha convertido en un elemento clave para el desarrollo de valores como la solidaridad o la equidad, que han de estar cada vez más presentes en la sociedad y en las empresas. Por ello, desde el departamento de Economía Social del Gobierno Vasco llevamos a cabo medidas para favorecerla como una convocatoria anual de ayudas a la difusión de la RSC, la realización de diagnóstico de difusión de los ODS o el fomento de la compra pública responsable”.

Acto seguido, Laura Cacho e Irene Gil, de la Fundación Adecco, han introducido y explicado las principales conclusiones del informe RSC, Diversidad & Inclusión en Euskadi, para dar paso después a la intervención de las cuatro empresas mencionadas, que han compartido sus buenas prácticas e impresiones en este ámbito. El acto se ha cerrado con la ponencia *Las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, realizada por Pablo García, director de comunicación de la Fundación Adecco.

A continuación se exponen las principales conclusiones del informe RSC, Diversidad e Inclusión en Euskadi.

A la vanguardia en RSC, pero muchos retos por delante

Euskadi, siendo uno de los grandes motores de la economía nacional y con una de las bases industriales más sólidas de España, ha experimentado y protagonizado, desde los inicios de la RSC (finales del siglo XX), los principales avances en esta materia. Y si bien el tejido empresarial de la Comunidad Autónoma del País Vasco está esencialmente compuesto por pymes (93%), la RSC cuenta con un gran arraigo, en la medida en que principios como la flexibilidad, la conciliación o la transparencia se dan, precisamente, de forma natural en dichas empresas, mientras que aquellas de mayor tamaño se han situado a la vanguardia en la evolución de la RSC, teniendo en cuenta que Euskadi es uno de los polos de competitividad de España, con la innovación como gran seña de identidad.

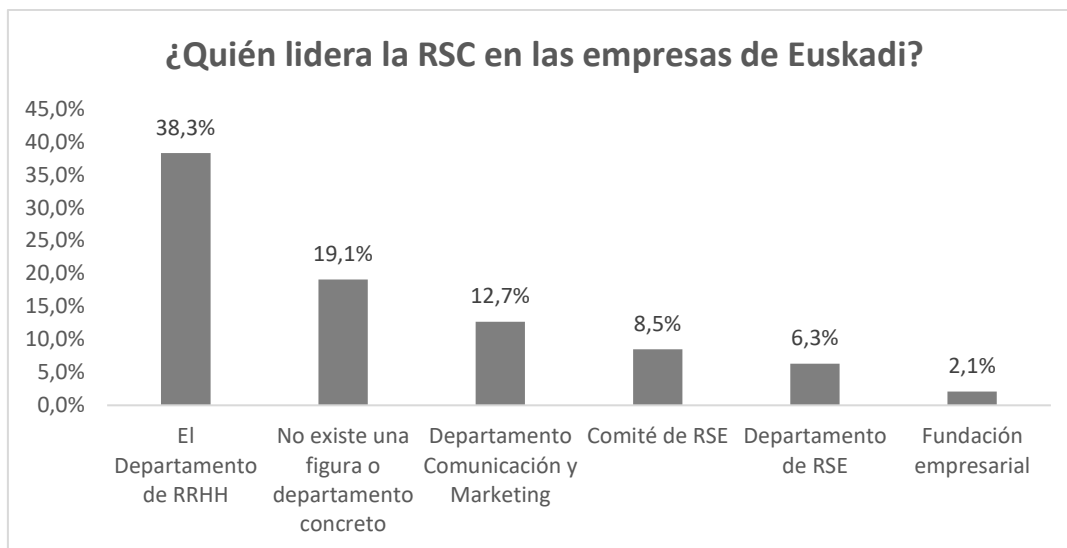
Actualmente, **más de la mitad de las empresas en Euskadi (53,2%) se posiciona en un nivel medio-alto en el ámbito de la RSC**, siendo un pilar fundamental e integrado en el *core* de la organización. La fotografía actual de la RSC en la región es, por tanto, la de un tejido empresarial avanzado, que ha superado con creces el principio de voluntariedad para adentrarse en estadios más evolucionados, en los que la RSC ocupa un lugar estratégico para la compañía y sus grupos de interés.

Sin embargo, existen todavía muchos retos por delante en materia de RSC que se han visto acelerados por la pandemia. Uno de los principales es **convertirla en un elemento 100% transversal**. En efecto, la Covid-19 ha evidenciado la necesidad de anticiparse a escenarios impredecibles, exigiendo a las empresas un mayor control de sus riesgos e impactos y, asimismo, ha revitalizado la conciencia ciudadana, con unos consumidores cada vez más críticos que demandan bienes y servicios de calidad, que sean asequibles y también seguros. Se trata de desafíos de gran magnitud que exigen la responsabilidad y acción coordinada de todos los grupos de interés, por lo que se manifiesta la necesidad de que la RSC constituya un elemento holístico, que no se enmarque en un único departamento. No en vano, este hecho podría frenar su potencial y desarrollo, generando resultados deficitarios en el globalizado e interconectado contexto poscoronavirus.

En Euskadi se advierte que en la mayoría de las empresas (38,3%), la RSC es liderada por el Departamento de RRHH, seguidas de un 12,7% en las que la RSC se vincula al Departamento de Comunicación y Marketing, siendo un aspecto esencialmente reputacional. Las empresas de Euskadi, al igual que sucede en el conjunto nacional, tienen el reto de **dotar a la RSC de una transversalidad total**, de modo que, aunque existan responsables que dinamicen estas actuaciones, su ejecución no recaiga en su totalidad en personas o departamentos concretos, sino que sea un elemento intrínseco a la organización, que impregne a todas las áreas.

Según **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**: “Cada empresa debe encontrar la mejor manera de orquestar sus políticas de RSC, pero siempre sin perder de vista que se trata de un

elemento transversal que, propulsado desde el Comité de Dirección, ha de aplicar a todos los departamentos, implicar a todos los grupos de interés y estar en sintonía con la estrategia general de la entidad”.



Fuente: Encuesta RSC, Diversidad e inclusión. Fundación Adecco y Gobierno Vasco

Además de esta necesaria transversalidad, existen otros retos para las empresas en materia de RSC, en los que la presente encuesta ha querido profundizar.

¿En qué fase de desarrollo se encuentran los siguientes retos relacionados con la RSC en su organización, siendo 1= nada desarrollado y 5= muy desarrollado? Las respuestas de las empresas de Euskadi se concretan en las siguientes, siendo la suma de las valoraciones 4 y 5 las que denotan un eje prioritario de actuación.

RETO	1	2	3	4	5	Suma 4 y 5
Extensión de la RSC a toda la cadena de valor	15%	23%	28%	28%	6,0%	34%
Avance de la RSC hacia un enfoque sectorial	11%	32%	32%	21%	4,0%	22,5%
Innovación con aporte de valor social	13%	26%	31%	23%	6,8%	29,8%
Comunicación con más foco social y menos corporativo	9%	19%	32%	30%	10,4%	40,4%
Sistemas de medición para monitorear impacto de las acciones	15%	41%	29%	8,2%	7,0%	15,2%
Fomento De&I como palanca de desarrollo	9%	17%	36%	32%	6,3%	38,3%

Fuente: Encuesta RSC, Diversidad e inclusión. Fundación Adecco y Gobierno Vasco

- **Comunicación de las acciones de RSC. Más foco social y menos corporativo.** Las respuestas de la encuesta arrojan que este aspecto tiene un notable grado de desarrollo en las empresas de Euskadi. Así lo reflejan el 40,4% de las compañías, que ha reforzado el aspecto social de su responsabilidad, con un foco menos corporativo y un mayor protagonismo de los grupos de interés beneficiarios o impactados por su actividad.
- **Fomento de la Diversidad, equidad e inclusión como palanca de desarrollo.** El 38,3% de las empresas afirma que la diversidad ya ha trascendido planteamientos teóricos para revertir en resultados tangibles, elevándose como uno de los grandes pilares de competitividad.
- **Extensión de la RSC a toda la cadena de valor. Políticas de compras responsables.** Una política de compras eficiente va más allá de aspectos meramente económicos, técnicos u organizativos e incorpora criterios de responsabilidad. En este aspecto, el 34% de las compañías de Euskadi ha alcanzado un nivel alto de desarrollo, a través de una hoja de ruta que, no solo da a conocer su compromiso, sino que también promueve entre sus proveedores el cumplimiento de ciertos estándares de responsabilidad
- **Innovación con aporte de valor social.** El 29,8% de las empresas de Euskadi ya apuesta por la innovación como eje prioritario para mejorar la vida de las personas, siempre desde el prisma

de la sostenibilidad. Nuevos productos y servicios que fomenten la igualdad de oportunidades, promuevan la colaboración o las elecciones de vida saludable, son algunas de las variables clave.

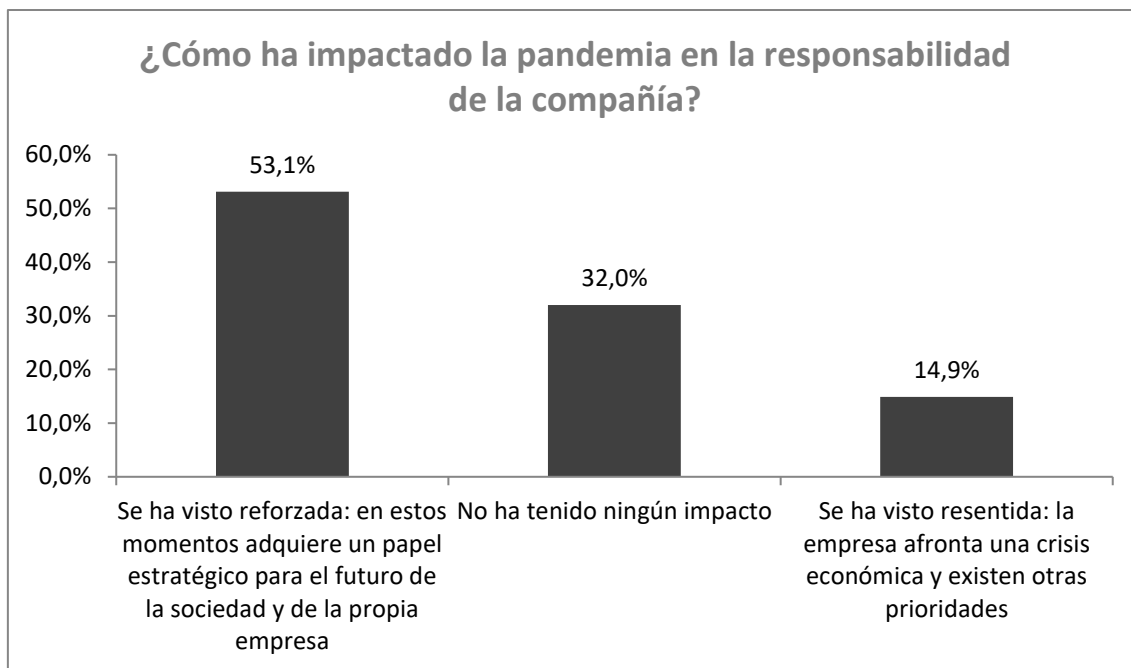
- **Avance de la RSC hacia un enfoque sectorial.** Un 25,5% de las empresas de Euskadi considera que su empresa ha superado planteamientos generalistas, entendiendo la RSC en clave sectorial. De este modo, se optimiza la aportación de valor, al ocuparse cada empresa de lo que conoce mejor y poner su expertise al servicio de las necesidades y demandas de sus grupos de interés.
- **Sistemas de medición para monitorear la RSC.** Se trata del aspecto menos desarrollado en las compañías de Euskadi, en la medida en que solo un 15,2% se atribuye una puntuación de 4 ó 5. En la mayoría de los casos, las empresas no disponen de indicadores (KPIs) y estándares rigurosos que permitan evaluar el impacto de sus acciones de RSC en la empresa y en la sociedad.

La pandemia impulsa las políticas de responsabilidad corporativa

La pandemia ha propiciado una indiscutible reflexión social en el marco empresarial. **La incertidumbre, la necesidad de anticiparse a posibles imprevistos y/o riesgos y la formación del capital humano - sobre todo, en materia digital- se posicionan como grandes retos que elevan la RSC en la escala de prioridades, sentando un nuevo paradigma de generación de riqueza basado en la sostenibilidad.**

Los datos obtenidos en la encuesta son muy elocuentes: **más de la mitad de las empresas vascas (53,1%) afirma que la RSC se ha visto reforzada tras la pandemia**, adquiriendo un papel estratégico para el futuro de la compañía y de la sociedad en su conjunto. En segundo lugar, un 32% no ha experimentado ningún cambio a raíz de la Covid-19 y un 14,9% plantea, en el otro lado, que se ha visto resentida, al atravesar la organización una crisis económica y existir otras prioridades.

Según Francisco Mesonero: **“la pandemia ha supuesto un punto de no retorno para las empresas, haciendo que elementos tradicionales como la jerarquía, el control o la uniformidad, den paso a la consolidación de valores basados en la colaboración, la confianza, el bien común o la horizontalidad. Las organizaciones que ya tenían una buena posición en sus políticas de responsabilidad y que habían acometido estrategias de Diversidad, equidad e inclusión han reforzado aun más estos parámetros, situándose en primera línea de la recuperación económica. Por otra parte, aquellas que presentaban un menor desarrollo, encontraron en la pandemia un freno para iniciarse en este ámbito pero hoy, en plena fase de recuperación, tienen la oportunidad de incorporar variables de responsabilidad, que fijen los cimientos para fortalecerse y ser más resilientes ante futuros periodos de crisis”.**



Fuente: Encuesta RSC, Diversidad e inclusión. Fundación Adecco y Gobierno Vasco

Las políticas de Diversidad, equidad e inclusión, en el centro de gravedad de la RSC

Como ya se ha expuesto en el apartado anterior, la crisis de la COVID-19 ha marcado un punto de inflexión en el que se refuerzan las tendencias ya existentes en materia de responsabilidad social. Pero hay un aspecto concreto que ha despertado un creciente interés: las políticas de Diversidad, equidad e inclusión (De&I), en un entorno en el que la sociedad civil vigila cada vez más el impacto de la actividad empresarial en las personas, ya sea en calidad de trabajadores, consumidores o proveedores.

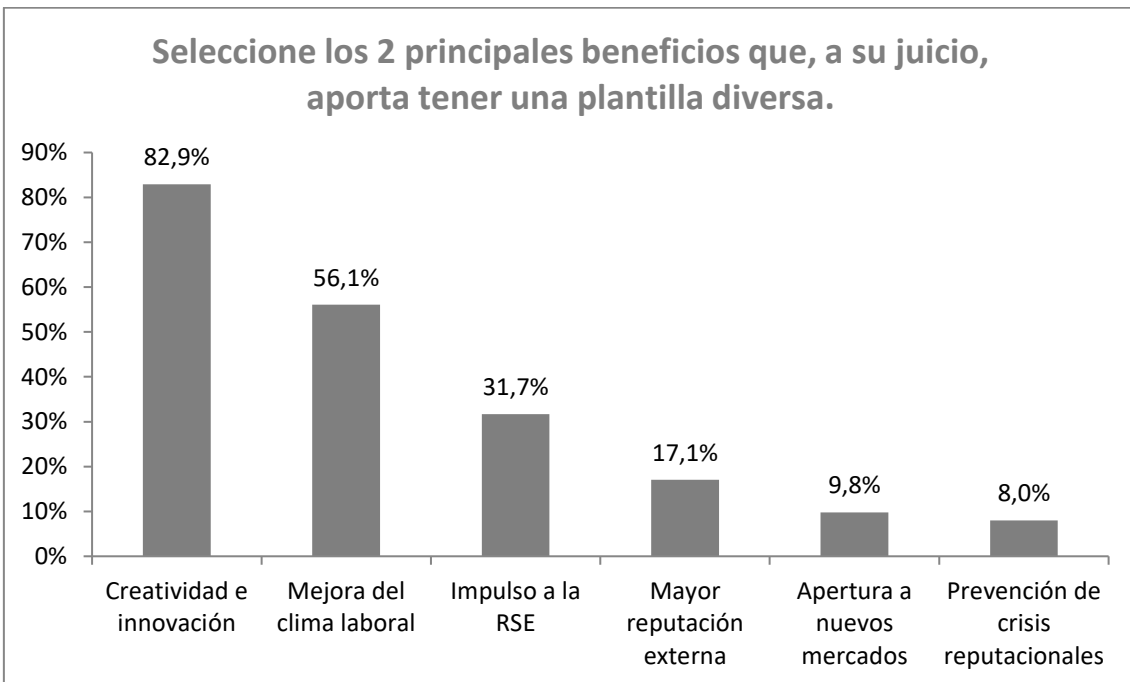
No es de extrañar, por tanto que, **la mayoría de las empresas de Euskadi (85,3%) coincide en que la gestión de equipos heterogéneos supone una ventaja competitiva para la compañía o que las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión ya ocupen el segundo lugar en el ranking de prioridades dentro del ámbito de la sostenibilidad.** Concretamente, un 41,3% las considera uno de los elementos clave en su política de RSC. El primer lugar lo ocupa el aspecto medioambiental (63%), un hecho que puede tener su explicación en el carácter mayoritariamente industrial de las empresas vascas, que priorizan la reducción del impacto de su actividad en el entorno: reciclaje, minimización de residuos, etc. En tercer lugar (36,9%) se sitúan el aspecto social, es decir, la colaboración con las comunidades y personas más desfavorecidas del entorno y, con el mismo porcentaje, la preocupación por las condiciones internas de los trabajadores (conciliación, igualdad de oportunidades, beneficios sociales, etc). Este último aspecto forma también parte, en realidad, de las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión en su vertiente interna (empleados).

En último lugar, un 32,6% pone foco en el aspecto económico de la RSC, valiéndose de la misma como instrumento para la rendición de cuentas a externos y la sostenibilidad del negocio.



Fuente: Encuesta RSC, Diversidad e inclusión. Fundación Adecco y Gobierno Vasco

En cuanto a los beneficios que aporta la diversidad a los equipos de trabajo, la gran mayoría de las empresas coincide en que el principal es la creatividad/innovación (82,9%), seguida de la mejora del clima laboral (56,1%), la mayor reputación (17,1%), la apertura a nuevos mercados (9,8%) o la prevención de crisis reputacionales (8%)



Fuente: Encuesta RSC, Diversidad e inclusión. Fundación Adecco y Gobierno Vasco

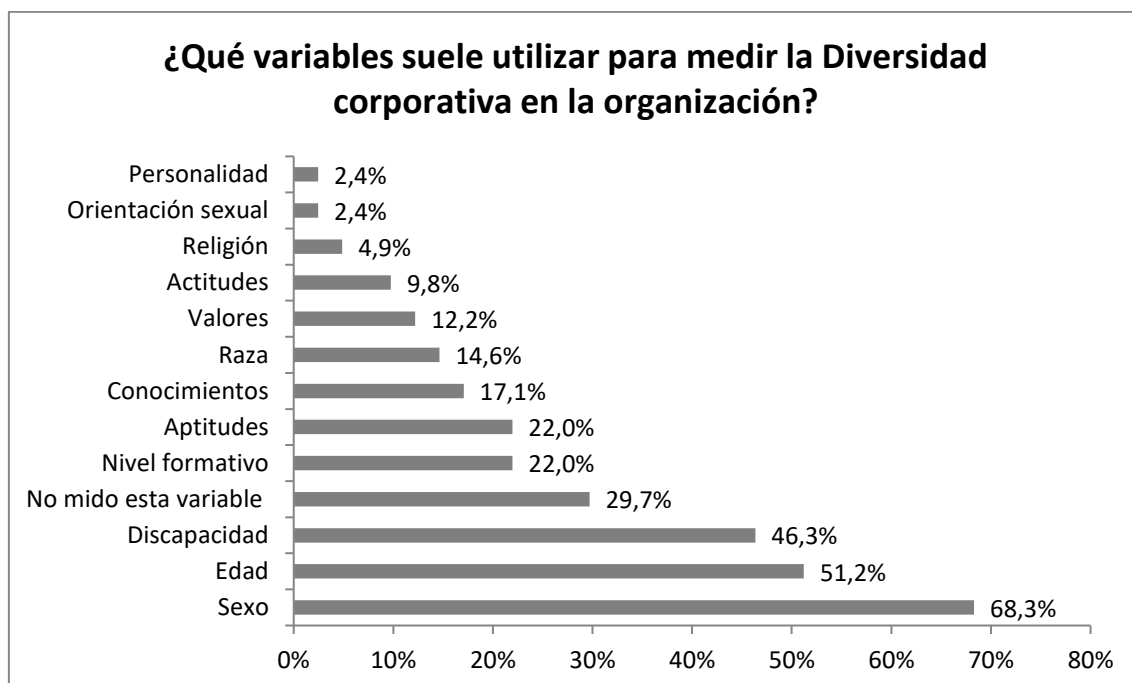
Según Mesonero: “La apuesta por equipos heterogéneos y competitivos, gestionados mediante un modelo de liderazgo inclusivo que reconozca, respete y valore la diversidad, permite diseñar entornos de trabajo colaborativos y flexibles, en los que coexistan profesionales diferentes que contribuyan a la misión corporativa”.

Hacia una #DiversidadSinEtiquetas

La diversidad corporativa de las empresas de Euskadi se mide, mayoritariamente, en términos de sexo (68,3%) y edad (51,2%). En tercer lugar, un 46,3% tiene en cuenta la discapacidad, seguido de un 29,7% que no mide la diversidad en la organización. Otras variables como el nivel formativo, las aptitudes, la religión o la orientación sexual se toman menos en consideración.

Como se observa, las tendencias en diversidad obedecen, mayoritariamente, a las directrices marcadas por la legislación. Así, los planes de igualdad, la Ley de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social o el cada vez mayor protagonismo del concepto “talento sénior” en las Administraciones, definen las acciones empresariales en materia de diversidad.

“El reto es avanzar hacia una diversidad sin etiquetas, atendiendo no solo a la diversidad perceptible o visible, sino también a la cognitiva, a la que tiene que ver con dimensiones como la personalidad, aptitudes, actitudes o bagaje cultural. Esta es la diversidad que realmente aporta valor a los equipos de trabajo y que ha de contemplarse tanto en su vertiente interna (empleados) como externa (resto de grupos de interés)”- destaca Mesonero.



Fuente: Encuesta RSC, Diversidad e inclusión. Fundación Adecco y Gobierno Vasco

Todo empieza en el Comité de Dirección

Aunque un 26,8% de las empresas de Euskadi señala que no encuentra ningún obstáculo para el desarrollo de políticas de De&I, un 73,2% de las encuestadas sí destaca dificultades. En concreto, un 41,5% afirma que no se han acometido suficientes medidas para sensibilizar a los equipos, por lo que el contexto empresarial no está suficientemente preparado para integrar la diversidad. En segundo lugar, un 26,8% subraya que no es un tema prioritario para el Comité de Dirección.

De lejos, un 12,2% destaca las barreras económicas y el mismo porcentaje alude al desconocimiento, al no saber cómo iniciar este cambio cultural.

Según Francisco Mesonero: “Toda estrategia de diversidad, equidad e inclusión exige el compromiso certero del Comité de Dirección para revertir en resultados tangibles. La dirección de la empresa debe actuar como correa transmisora y generar un clima, protagonizado por el liderazgo inclusivo, que

llegue a todas las personas de la organización. A partir de este compromiso, cualquier barrera puede sortearse. Con un sistema de gobernanza sólido, las políticas de diversidad adquieren identidad de forma natural y dan paso a la definición de objetivos, planes de actuación y alianzas para lograr resultados tangibles en este contexto de incertidumbre”.

Sobre Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la Responsabilidad Social Corporativa que asume el Grupo Adecco como líder mundial en la gestión de los Recursos

s humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

- *Personas con discapacidad*
- *Mayores de 45 años parados de larga duración*
- *Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas o víctimas de violencia de género*
- *Otros grupos en riesgo de exclusión social*

Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:



Más información:

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil
irene.gil@adecco.com
672001061