

5º INFORME DIRECTIVOS Y RSE

**En 2014, el índice de envejecimiento en España ha alcanzado su máximo histórico:
Ya hay 112 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16**

Las empresas reaccionan ante el envejecimiento poblacional: en 2015 potenciarán la convivencia entre generaciones

- En 1975 había 35 mayores de 64 por cada 100 menores de 16. Hoy, la tendencia se ha invertido y hay 112 mayores por cada 100 jóvenes (cifra récord en 2014).
- Conscientes del envejecimiento que está experimentando nuestra sociedad, una de las líneas de actuación más importantes de las empresas será la búsqueda del equilibrio entre la fuerza laboral mayor de 45 años y los trabajadores menores de 30.
- La formación a empleados y la política de calidad y medioambiente serán otros de los aspectos más desarrollados.
- Por el contrario, la I+D+I, la homologación de proveedores responsables o el fortalecimiento de las relaciones con la Administración Pública y tercer sector, serán algunas de las debilidades más sobresalientes.
- El 61% de los directivos encuestados reconoce que la RSE aún no está integrada en los procesos de decisión de su empresa, mientras que un 39% destaca que constituye un aspecto clave a la hora de tomar determinaciones.
- La mayoría de los encuestados (58%) comenta que las políticas de RSE en 2015 se mantendrán en la línea de los años anteriores, mientras que un 30% destaca que se verán reforzadas, al ser un factor estratégico.
- Frente a éstos, un 12% comenta que la RSE se verá reducida debido a la crisis o a la falta de recursos.

Madrid, 20 de octubre de 2014.- Por quinto año consecutivo, la Fundación Adecco presenta el informe Directivos y RSE, un estudio que ha dado voz a 150 directores de Responsabilidad Social Empresarial y Recursos Humanos de grandes empresas de nuestro país.

En esta ocasión, el análisis ha querido dar protagonismo a las **tendencias futuras que se vaticinan en el ámbito de la RSE**: cuáles serán los aspectos más desarrollados (fortalezas) y qué cuestiones se quedarán más atrás (debilidades).

Gracias a las respuestas de los encuestados, hemos podido conocer las prioridades de los responsables más directos de estas políticas, cuyas decisiones serán las que marquen el rumbo de la RSE durante el próximo año.

La fortaleza: convivencia intergeneracional

La presente encuesta ha planteado diferentes líneas de actuación básicas en el ámbito de la RSE, con el objetivo de conocer el grado de desarrollo que éstas tendrán durante el próximo ejercicio.

Así, se ha pedido a los directivos que evalúen, en una escala del 1 al 10, si las prácticas que a continuación exponemos tendrán un desarrollo muy bajo (1) o muy alto (10).

El aspecto que ha presentado un mayor volumen de respuestas 9 y 10, ha sido la **convivencia intergeneracional**, dicho de otro modo, la búsqueda del equilibrio entre los trabajadores

mayores de 45 años y los menores de 30. Así, un 52% de los directivos destaca que ésta será una prioridad el año que viene, pronosticando un alto desarrollo.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Mucho desarrollo
Política de calidad y medioambiente	2%	4%	4%	3%	2%	11%	13%	22%	19%	20%
Formación a los empleados	2%	1%	1%	2%	8%	12%	19%	24%	22%	10%
Beneficios sociales	2%	5%	7%	5%	12%	18%	12%	18%	14%	5%
Conciliación vida profesional y personal	2%	2%	4%	7%	16%	10%	23%	18%	14%	5%
Voluntariado corporativo	10%	13%	9%	7%	13%	12%	11%	5%	10%	9%
Contratación personas con discapacidad	5%	4%	5%	3%	19%	9%	19%	14%	12%	8%
Convivencia intergeneracional	5%	4%	3%	5%	5%	9%	5%	11%	25%	27%
I+D+I	4%	1%	7%	1%	17%	18%	19%	14%	5%	9%
Sistema de homologación de proveedores	7%	4%	3%	8%	16%	23%	16%	13%	4%	2%
Refuerzo de las relaciones con la Administración Pública	5%	1%	5%	9%	16%	19%	17%	14%	7%	5%
Refuerzo de las relaciones con el tercer sector	5%	3%	5%	8%	16%	15%	19%	15%	7%	5%

Fuente: Encuesta Fundación Adecco

Según **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**: “muchas empresas están reaccionando ante el envejecimiento que está experimentando nuestra pirámide poblacional, comprendiendo que es necesario aprovechar el talento disponible de las personas mayores de 45 años. Pero los jóvenes sin experiencia tampoco pueden ser discriminados, ya que, de su incorporación laboral, depende la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones. Por todo ello, es imprescindible encontrar el equilibrio entre ambas fuerzas laborales si no queremos que nuestro sistema colapse”.

Otras de las “fortalezas” de la RSE serán la **política de calidad y medioambiente** (39%), seguida por la **formación a empleados** (32%), o la **contratación de personas con discapacidad** (aunque muy de lejos, con un 20%).

2014, año récord de envejecimiento

La predisposición de las empresas para potenciar la convivencia intergeneracional, se entiende cuando observamos las cifras de envejecimiento de nuestra población. Y es que este fenómeno se presenta especialmente acelerado en el caso español.

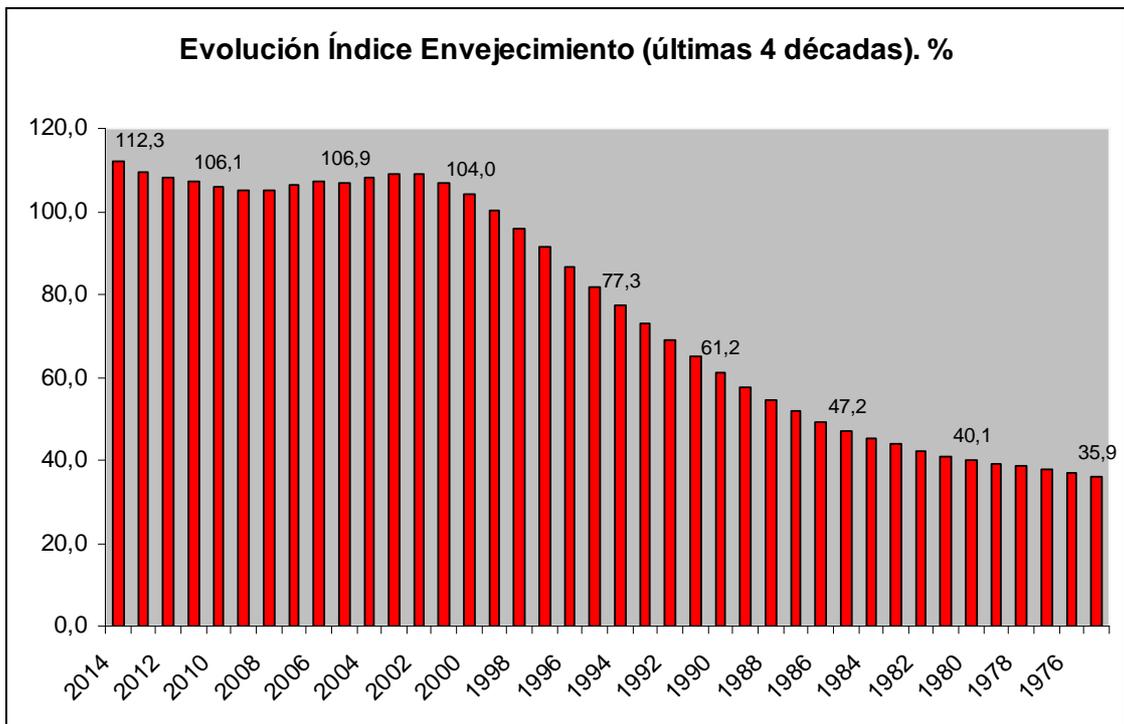
El índice de envejecimiento poblacional elaborado por el INE, arroja un incremento vertiginoso de las personas de más edad, en detrimento de las más jóvenes. Esta tasa refleja el porcentaje que representa la población mayor de 64 años sobre las personas menores de 16 años, en un país determinado a día 1 de enero. Tomando como referencia este indicador, es destacable cómo ha alcanzado su máximo histórico en 2014 (112%).

Dicho de otro modo, **actualmente hay 112 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16**. Echando la vista atrás en el tiempo, observamos un rotundo cambio de tendencia: la tasa de envejecimiento se situó en 1975 en el 35,9%, es decir, había 35 mayores de 65 años por cada 100 menores de 16. En otras palabras, **la tasa de envejecimiento se ha triplicado en los últimos 40 años**.

Como se observa en las siguientes tablas, es a partir de 1999 cuando pasamos de vivir en sociedades “jóvenes”, en las que hay más jóvenes que personas mayores, a vivir en sociedades envejecidas, donde la tercera edad tiene un peso mayor. Detrás de este cambio de tendencia confluyen 2 circunstancias: **los avances médicos, que alargan la esperanza de vida, y la fuerte caída de la tasa de natalidad**.

EVOLUCIÓN ÍNDICE ENVEJECIMIENTO		EVOLUCIÓN ÍNDICE ENVEJECIMIENTO	
2014	112,3	1994	77,3
2013	109,5	1993	72,9
2012	108,3	1992	68,9
2011	107,4	1991	65,1
2010	106,1	1990	61,2
2009	105,3	1989	57,7
2008	105,3	1988	54,8
2007	106,3	1987	51,8
2006	107,4	1986	49,4
2005	106,9	1985	47,2
2004	108,1	1984	45,4
2003	109,2	1983	43,8
2002	109,0	1982	42,3
2001	106,8	1981	40,9
2000	104,0	1980	40,1
1999	100,3	1979	39,3
1998	96,0	1978	38,5
1997	91,5	1977	37,7
1996	86,7	1976	37,0
1995	81,9	1975	35,9

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Índice de envejecimiento poblacional (en %)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Asturias y Galicia, las más envejecidas

Por Comunidades Autónomas, **Asturias y Galicia son las que presentan una población más envejecida**, con un índice del 200% y del 184%, respectivamente. Por el contrario, Murcia (79%), Andalucía (90%) y Canarias (94%), son las regiones con una población más joven, con índices que, no obstante, distan mucho del 35,9% alcanzado a nivel nacional en 1975.

ÍNDICE ENVEJECIMIENTO 2014	
Total Nacional	112,2
Andalucía	90,5
Aragón	136,0
Asturias, Principado de	200,2
Baleares	90,9
Canarias	94,2
Cantabria	136,9
Castilla y León	181,2
Castilla - La Mancha	108,3
Cataluña	106,4
Comunidad Valenciana	111,8
Extremadura	127,5
Galicia	184,1
Madrid, Comunidad de	98,4
Murcia, Región de	79,3
Navarra, Comunidad Foral de	111,9
País Vasco	139,9
Rioja, La	123,

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Ante el envejecimiento, soluciones

Ante este récord de envejecimiento, es necesario incentivar políticas que se adecuen a los tiempos actuales, para así garantizar la sostenibilidad de nuestro sistema.

Según **Mesonero**: “Cuando en España se fijó edad de jubilación en 65 años, difícilmente los trabajadores podían jubilarse. La esperanza de vida era menor y, en muy pocos casos, las personas que llegaban a esa edad estaban en condiciones de trabajar. Hoy, más de 50 años después, la edad de jubilación prácticamente no se ha modificado, habiéndose introducido un alargamiento de la vida laboral hasta los 67 años”.

Sin embargo, y a pesar de esta prolongación de la vida laboral como medida clave para garantizar la sostenibilidad del sistema, muchos mayores de 45 años siguen encontrando obstáculos en su acceso al empleo. **“A estas alturas ya no tiene sentido discriminar por edad a una persona mayor de 45 años, pues muchas veces está en el ecuador de su vida profesional. Afortunadamente, los datos del informe arrojan que las empresas comienzan a ser cada vez más conscientes de ello y a tomar medidas para garantizar un futuro mejor”**- recalca Mesonero.

Las “debilidades” de la RSE

El informe también ha podido profundizar en las cuestiones que tendrán un menor desarrollo durante 2015. Los ítems que han tenido una menor puntuación del 9 y 10 (alto desarrollo) son los siguientes:

- **Sistema de homologación de proveedores.** Uno de los aspectos que más se está intentando posicionar en el marco de la RSE, es la extensión de dicha responsabilidad a toda la cadena de valor. En otras palabras, colaborar sólo con empresas (proveedores) que acrediten unos mínimos de responsabilidad. De este modo, se garantiza que la RSE impera en todos los ámbitos de la organización, incluidas sus relaciones externas. A pesar de la importancia de este aspecto, sólo un 6% de las empresas ha destacado que potenciará este sistema de homologación en 2015.
- **Refuerzo de las relaciones con la Administración Pública y tercer sector.** Las relaciones con lo público y lo social tampoco serán una fortaleza en 2015, ya que sólo un 12% de las empresas lo ha valorado con una puntuación de 9 ó 10.
- **I+D+I (14%).** La investigación, el desarrollo y la innovación tampoco será una de las prioridades para las empresas en 2015. Pese a ser un factor decisivo en la contribución de las organizaciones al desarrollo y la mejora social, nuestro país sigue situándose a la cola en innovación según el Índice de Innovación Altran 2014, ocupando el puesto 12 de la UE.

La baja valoración de estos aspectos, nos permite señalar que la RSE está aún en una fase “introspectiva”, en la que lo que más preocupa es mejorar lo que sucede dentro de la empresa. Según Mesonero: “es necesario superar este estadio, pues la RSE no debe estar presente sólo de puertas para adentro, sino también en las relaciones con el exterior”.

En una situación más intermedia, pero por debajo del 20% de alta valoración, se sitúa la **conciliación**, el **voluntariado corporativo** y los **beneficios sociales**, todos con un 19%.

- La **conciliación** sigue siendo el gran reto de nuestro país. Las empresas deben superar la creencia de que ésta va en detrimento de la productividad, apostando por ella pues evita tiempos muertos y estrés, facilitando que los trabajadores den lo mejor de sí mismos.
- El **voluntariado corporativo** será otro de los grandes aliados para que las empresas desarrollen sus políticas de diversidad. No en vano, es la mejor herramienta para que los empleados den lo mejor de sí mismos, contribuyendo a la formación de las personas que más lo necesitan (por ejemplo, con discapacidad), a la vez que se eliminan barreras y estereotipos.
- Los **beneficios sociales** también serán estratégicos para las empresas que quieran ser punteras en RSE. Éstos se traducen, al fin y al cabo, en incentivos que hacen de la organización un lugar deseado para trabajar.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Mucho desarrollo
Política de calidad y medioambiente	2%	4%	4%	3%	2%	11%	13%	22%	19%	20%
Formación a los empleados	2%	1%	1%	2%	8%	12%	19%	24%	22%	10%
Beneficios sociales	2%	5%	7%	5%	12%	18%	12%	18%	14%	5%
Conciliación vida profesional y personal	2%	2%	4%	7%	16%	10%	23%	18%	14%	5%
Voluntariado corporativo	10%	13%	9%	7%	13%	12%	11%	5%	10%	9%
Contratación personas con discapacidad	5%	4%	5%	3%	19%	9%	19%	14%	12%	8%
Convivencia intergeneracional	5%	4%	3%	5%	5%	9%	5%	11%	25%	27%
I+D+I	4%	1%	7%	1%	17%	18%	19%	14%	5%	9%
Sistema de homologación de proveedores	7%	4%	3%	8%	16%	23%	16%	13%	4%	2%
Refuerzo de las relaciones con la Administración Pública	5%	1%	5%	9%	16%	19%	17%	14%	7%	5%
Refuerzo de las relaciones con el tercer sector	5%	3%	5%	8%	16%	15%	19%	15%	7%	5%

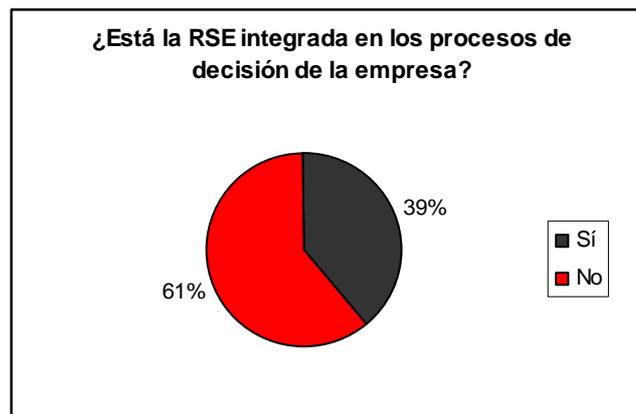
Fuente: Encuesta Fundación Adecco

La RSE, aún complementaria

La Responsabilidad Social Empresarial ha de ser un elemento transversal, que impregne todas las áreas de la organización. Sin embargo, los resultados de la encuesta arrojan que aún estamos lejos de alcanzar esta transversalidad. De este modo, un 61% de los directivos comenta que la RSE no es decisiva en los procesos de decisión importantes de la empresa, sino que es un factor complementario.

Por el contrario, un 39% destaca que sí constituye un aspecto clave a la hora de tomar determinaciones.

Según **Mesonero**: “de manera natural, este 39% irá creciendo, porque es lo que la actual sociedad demanda. La RSE ya no descansa bajo el principio de la voluntariedad, sino que es un elemento clave para las organizaciones, si quieren adaptarse a las nuevas exigencias y cumplir las expectativas que los ciudadanos tienen de ellas”.



Fuente: Encuesta Fundación Adecco

En este sentido, un 30% de los directivos encuestados comenta que las acciones de RSE se verán reforzadas en 2015, ya que es un factor estratégico. Por otra parte, un 58% comenta que las políticas de RSE se mantendrán en la línea de los años anteriores.

Frente a éstos, sólo un 12% comenta que la RSE se verá reducida debido a la crisis o a la falta de recursos. Sin embargo, este porcentaje olvida que la RSE es precisamente una aliada para superar la difícil situación económica.

Según **Francisco Mesonero**: “La Responsabilidad Corporativa no es una varita mágica que obra milagros de la noche al día, pero es la herramienta más eficaz para sortear la crisis y conseguir efectos positivos en un medio-largo plazo. Algunas medidas sencillas de RSE pueden ser potenciar la conciliación, el trato justo a los empleados o la diversidad en la plantilla. Y sus efectos positivos pueden ser muchos: la apertura hacia nuevos mercados con su consiguiente captación de clientes, la mejora de la relación con todos los grupos de interés o el incremento del orgullo de pertenencia. Factores que se traducen en una mayor productividad y, a la larga, en la creación de nuevos puestos de trabajo”.

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 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
Telf. 91 700 49 2