

DOSSIER DE LAS JORNADAS



UN RETO SOCIAL EMPRESARIAL

Una iniciativa de Cruz Roja

Cada vez más cerca de las personas



Cruz Roja Española

Humanidad

Imparcialidad

Neutralidad

Independencia

Voluntariado

Unidad

Universalidad

1.- EL EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD: LA PUERTA Y EL CAMINO HACIA LA INCLUSIÓN LABORAL Y SOCIAL

En nuestro modelo social, el empleo es:

- Uno de los pilares sobre los que se construyen la igualdad de oportunidades
- Una de las herramientas para, a partir de las contribuciones individuales, acceder a derechos y medidas de protección social, garantizar una redistribución de bienes y servicios
- Y promover una mayor cohesión social.

Fenómenos como la falta de empleo, la precariedad laboral, las frecuentes entradas y salidas del mercado laboral tienen consecuencias que van más allá de lo económico: pueden llegar a afectar negativamente al desarrollo individual, y también reducen la cobertura social a la que una persona tiene derecho y tiene un impacto directo en la cohesión social.

Sin embargo no todas las personas tienen las mismas oportunidades para acceder a un puesto de trabajo o para mantenerse en él. Personas desempleadas de larga duración, mujeres, personas solicitantes de asilo, personas sin hogar, quienes abandonaron el sistema educativo o tienen baja cualificación..., todas ellas son vulnerables respecto al empleo y esto aumenta su riesgo de pobreza y de **exclusión social**. En el caso de las personas inmigrantes no comunitarias esta vulnerabilidad y este riesgo son todavía más intensos ya que han de hacer frente a dificultades y barreras añadidas en el acceso y mantenimiento en el empleo por razones de origen, cultura o desigualdad social.

En momentos de crisis como los que está viviendo España en la actualidad, donde más de cinco millones de personas se ven afectadas por el desempleo, y donde el paro es la principal preocupación de la ciudadanía, la sociedad no puede olvidarse de las personas que tienen más dificultades para alcanzar un empleo. En una situación en la que la vulnerabilidad social alcanza cada vez a un mayor número de personas, no se puede permitir que las brechas sociales existentes con los colectivos que más dificultades tienen para convertirse en parte activa de la sociedad se hagan aún más profundas, por ello no se puede dejar de promover un mercado de trabajo inclusivo.

En la práctica, promover un **mercado de trabajo inclusivo**, abierto a todas las personas que quieran y puedan trabajar, significa avanzar en una doble dirección:

- Desarrollar nuevas maneras de combatir toda forma de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo.
- Avanzar en la igualdad de género y la igualdad de trato para la inclusión social y laboral.

Sólo si avanzamos hacia mercados inclusivos, en los que todas las personas con capacidad para trabajar puedan hacerlo y sin dejar a nadie “en la cola”, estaremos avanzando en una sociedad más cohesionada y, al mismo tiempo, previniendo posibles situaciones de exclusión social y de pobreza.

2.-LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD: ESTRATEGIAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL EN EL MARCO DE LA RSE

En un mundo globalizado, sobre todo en lo económico, hablar de sociedades y de mercados de trabajo inclusivos que tengan en cuenta a todas las personas, incluidas aquellas que se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad, significa hablar de igualdad de oportunidades y de gestión de la diversidad: sin un avance efectivo en ambas direcciones, difícilmente se profundizará en la cohesión social.

Avanzar en igualdad de oportunidades y en la gestión de la diversidad no es algo que competa a un único actor social. Es un camino que ha de ser recorrido desde la corresponsabilidad de administraciones públicas, empresas y ciudadanía, ya que implica a todos los sectores de la sociedad a sostener tanto la producción en el mercado como la reproducción de las condiciones de bienestar contribuyendo a reforzar la perspectiva de los derechos humanos.

En el ámbito concreto del empleo y del mercado de trabajo, no es posible avanzar en la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad sin tener en cuenta el papel decisivo que juega el mundo empresarial. Fundamentalmente, por dos motivos; son las empresas quienes con su actividad generan los puestos de trabajo que serán desempeñados en unas determinadas condiciones por personas diferentes. Por otro lado, las empresas que siempre han sido miembros activos de su comunidad, son cada vez más conscientes del impacto que sus actividades pueden tener, también, en el conjunto de la sociedad y en su cohesión social.

Esta, cada vez mayor, conciencia del impacto que una empresa puede tener en el conjunto de la sociedad ha venido promovida, al menos en parte, por el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial, concepto que en el contexto europeo ha ido cobrando fuerza desde los años 90, y que llega a nuestro país hacia el final de esa década.

En la actualidad, y aunque el término RSE cada vez convive más con el de Empresa Sostenible, parece existir un acuerdo generalizado en que de las tres dimensiones que habitualmente se incluyen en la RSE, económica, medioambiental y social, esta última es, quizás, en la que menos

se ha profundizado y en la que es necesario un desarrollo conjunto de nuevas vías para su desarrollo efectivo. Y es precisamente en esta dimensión social de la RSE en la que la inserción laboral de personas en dificultad tiene pleno sentido y, sin duda, constituye una oportunidad para que las empresas puedan trasladar, al conjunto de la sociedad, valores de cohesión social.

En el marco de la RSE, la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad son las dos principales estrategias para promover la inserción laboral de personas en dificultad social. Pero el garantizar la igualdad de oportunidades es el primer paso obligatorio, sin el cual no se puede realizar una labor efectiva en torno a la inserción/inclusión social y laboral de dichas personas.

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El debilitamiento de las muchas barreras con que las personas en dificultad social se encuentran a la hora de acceder a un trabajo es el primer paso necesario para alcanzar una igualdad de oportunidades real. Unas barreras que en muchas ocasiones no tienen nada que ver con una falta de competencias personales:

- Personas procedentes de **sectores deprimidos** social y económicamente.
- **Mujeres** o personas pertenecientes a un determinado **grupo étnico**.
- Personas, principalmente **mujeres**, que han estado muy **alejadas del mercado** laboral o que asumen en solitario responsabilidades familiares lo que dificulta su incorporación al mercado de trabajo.
- Personas, por ejemplo **inmigrantes**, que **no ven reconocida la formación y capacitación** adquirida en su país de origen, lo que les aboca a empleos muy por debajo de su perfil y potencial profesional.
- Personas a las que se presupone “**incapaces**” de adaptarse al mercado laboral **por haber superado una determinada edad**.
- Personas que son discriminadas por pertenecer a **grupos o colectivos contra los que existen prejuicios** o estereotipos negativos.

La igualdad de oportunidades es un objetivo deseable para toda la sociedad ya que redundará de forma beneficiosa en todos los agentes implicados en el asunto. Como es evidente, **beneficia a las personas y grupos de difícil inserción laboral**, ya que así ven reducido su riesgo de exclusión social y aumentan su participación en los procesos sociales, políticos y culturales de la comunidad. Al mismo tiempo, redundará positivamente en las empresas, al proporcionar un **espacio adecuado para una contribución social** por parte de las mismas. Y, como resultado de lo anterior, **beneficia a la sociedad en general**, potenciando los valores de igualdad y justicia que, en definitiva, hacen que mejore la calidad de vida de todos.

GESTIONAR LA DIVERSIDAD

Otro de los caminos dentro de la RSE, para promover la inserción laboral de personas en dificultad social es favorecer la igualdad de trato y además como valor añadido la Gestión de la Diversidad cultural en una sociedad como la actual y la futura, una responsabilidad que recae directamente sobre el mundo empresarial, y que está demostrado, puede repercutir positivamente no sólo en la gestión de sus recursos humanos, sino también en las relaciones con sus grupos de interés y en sus oportunidades de negocio, dado que en la actualidad España cuenta con un 12% de población inmigrante y más de un 50% de mujeres con capacidad para trabajar.

La sociedad actual es diversa y las empresas son también un reflejo de la diversidad existente en la sociedad. La presencia de personas de procedencias diversas en el mercado laboral hace que la plantilla de las empresas sean heterogéneas y que las personas que forman parte de la misma sean diversas a la hora de entender la realidad, el trabajo, las relaciones, sus funciones...

Según el estudio Word Values Survey de 2009, el 70% de las empresas asegura que, ante la escasez de puestos, contrataría preferentemente a una persona autóctona, a su vez, la Fundación para la Diversidad afirma que solo el 5 % de la pymes españolas tienen algún grado de sensibilización hacia el tema de la diversidad, y sin embargo estas empresas, que generan el 70 % de los puestos de trabajo en España, se enfrentan a un mercado donde, tanto los propios trabajadores como los proveedores y clientes son diversos, donde la población laboral presenta perfiles diversos.

De acuerdo con los datos del Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad el 83% de las empresas en la UE dicen que las políticas de Diversidad y Conciliación tienen un impacto positivo en el negocio por las siguientes razones:

- Potenciar cambio cultural
- Responde a las normativas de anti-discriminación
- Mejorar el mix de la fuerza laboral, aumenta eficacia empresarial
- Incrementa oportunidades de mercado
- Se gana ventaja competitiva en el mercado
- El cambio de la fuerza laboral es el reflejo de los clientes, quienes a su vez son el reflejo de sus proveedores
- Alinear a los agentes internos y externos contribuye a los resultados empresariales
- Realza imagen corporativa
- Es "lo correcto" que se debe hacer

Por ello, La Fundación para la Diversidad afirma que las pymes pueden conseguir una mayor innovación dentro de su organización mediante la capacidad de atraer y retener el talento diverso. Hay un "impacto positivo" en la toma de decisiones, generación de ideas, solución de problemas o efectividad del aprendizaje en grupos diversos frente a los homogéneos.

Es por ello que se hace necesario abordar la gestión de la diversidad en las empresas para que esta pluralidad se valore como riqueza y pueda convertirse en fuente de sinergias y ventajas competitivas. La sola presencia de personas de distintas procedencias en la empresa no garantiza el éxito, pero sí se ha constatado que una adecuada gestión de la diversidad refuerza la implicación de los trabajadores y trabajadoras con su empresa y sus objetivos empresariales.

Cruz Roja Española, a partir de los aprendizajes desarrollados en varios programas, apuesta continuar promoviendo iniciativas que contribuyan a la igualdad de oportunidades para personas y colectivos desfavorecidos y por seguir difundiendo la gestión de la diversidad como una estrategia positiva que contribuya a poner en valor la contribución de personas en dificultad social (especialmente mujeres e inmigrantes) no sólo en el mercado de trabajo sino al conjunto de nuestra sociedad.

3.- UN INSTRUMENTO DE COLABORACIÓN PARA LA RSE DE LAS EMPRESAS:

EL PLAN DE EMPLEO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA

Cruz Roja trabaja por la mejora de las condiciones de vida de los colectivos socialmente más vulnerables, una mejora que no es posible sin el acceso a un empleo estable. Por este motivo, Cruz Roja puso en marcha hace ya diez años su **Plan de Empleo para colectivos vulnerables**. Este Plan desarrolla un amplio número de programas y proyectos encaminados a promover el acceso al mercado de trabajo de las personas en situación de dificultad social, dirigidos a:

- **Reforzar sólo aquello que es necesario**
Actuaciones específicas que ofrecen la oportunidad de aprender el idioma, una habilidad o competencia concreta, o de aumentar la cualificación, etc.
 - **Construir la confianza en el “yo puedo”**
Proyectos que buscan, a través de acciones de motivación y acompañamiento activar laboralmente a las personas muy alejadas del mercado laboral, aumentando su autoestima y sus propias expectativas a la hora de encontrar un trabajo.
 - **Trazar un camino propio**
Itinerarios integrales de acceso al empleo donde se desarrolla un proceso que mejora progresivamente tanto las posibilidades como las competencias y capacidades de una persona para acceder a un empleo. Las actividades realizadas se enmarcan en todas las fases del itinerario: activación, formación, orientación e intermediación.
 - **Emprender significa que soñar es posible**
Asesoramiento y apoyo para convertir una idea empresarial en una realidad.
-

- **Encontrar nuevos horizontes**

Iniciativas que ofrecen la oportunidad de mejorar o cambiar en aquellos empleos que no garantizan una integración social efectiva, aprovechando el talento de quien puede trabajar en empleos de mayor cualificación.

- **Luchar contra las barreras sociales**

Proyectos de sensibilización y comunicación que promueven la igualdad de oportunidades y de trabajo en el ámbito laboral.

Desde el año 2.001 el Plan de Empleo de Cruz Roja, viene utilizando la frase "**Mucho más que un trabajo**" para identificar todas sus actuaciones. Dicha frase expresa, el posicionamiento de Cruz Roja Española en materia de inserción laboral para colectivos vulnerables desde una doble perspectiva:

- En la actual sociedad, acceder y mantenerse a un empleo es conseguir mucho más que un trabajo, supone participar en nuestra sociedad, acceder a una cobertura social, prestaciones...
- El trabajo realizado por CRE desde su Plan de Empleo es, para las personas implicadas en el mismo, mucho más que un trabajo, debido a su incidencia en las condiciones de vida de las personas que participan en sus diferentes proyectos.

¿CÓMO PUEDEN COLABORAR LOS SERVICIOS INTEGRADOS DE EMPLEO DE CRUZ ROJA CON LAS EMPRESAS?

Los Servicios Integrados de Empleo (**SIE**) son una muestra más del compromiso de Cruz Roja con la igualdad de oportunidades y de sus esfuerzos para que las personas más desfavorecidas puedan conseguir y mantener un empleo normalizado, y así alcanzar su plena integración social.

A través de personal técnico especializado, estos servicios dan respuesta a los requerimientos empresariales en materia de recursos humanos.

En sus procesos de selección de personal, los **Servicios Integrados de Empleo (SIE) de Cruz Roja** tienen mucho que ofrecer a las empresas:

- **Análisis de necesidades**
Identificación de sus necesidades en el apartado de recursos humanos y propuesta personalizada por parte de personal técnico especializado.
- **Preselección de candidaturas**
Entre todas las personas inscritas en el SIE, Cruz Roja realiza una preselección para presentar a la empresa que lanza una oferta de empleo. Las personas preseleccionadas son aquellas con perfiles que encajan mejor con lo requerido por la empresa, tras un primer filtro de una aplicación informática de ámbito estatal y un segundo filtro de entrevistas individuales.
- **Profesionales cualificados, motivados y responsables**
Las personas preseleccionadas por Cruz Roja han recibido una formación prelaboral que facilita su incorporación a la empresa: responsabilidad laboral, trabajo en equipo, seguridad e higiene... Además, en algunos casos también existe la posibilidad de formar de manera específica a los futuros trabajadores.
- **Seguimiento personalizado.**
Tras la selección, Cruz Roja realiza un seguimiento de la persona contratada en la empresa, para garantizar la satisfacción de ambas partes.
- **Asesoramiento**
Cruz Roja está siempre a disposición de todas las empresas para ayudarles en cuestiones laborales: cómo gestionar la diversidad, puesta en marcha de planes de igualdad entre hombres y mujeres, creación de protocolos de atención a mujeres maltratadas, documentación de personas extranjeras, incentivos y ayudas para la contratación, formación y sensibilización de responsables de recursos humanos, etc.

¿CÓMO PUEDEN COLABORAR LAS EMPRESAS CON LOS SERVICIOS INTEGRADOS DE EMPLEO DE CRUZ ROJA?

Los Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja (SIE) ya están demostrando resultados positivos en sus años de funcionamiento. Ello no sería posible sin la implicación directa de muchas empresas.

La contratación, por parte del mundo empresarial, de las personas participantes en nuestras iniciativas de Inserción Laboral es el paso culminante del proceso, aquel que convierte en realidad

todos los objetivos de Cruz Roja. Pero en la integración laboral de estas personas y, por tanto, en la construcción de una sociedad más cohesionada y segura, las empresas aún pueden tener mayor protagonismo.

Para Cruz Roja las empresas son mucho más que simples ofertas de empleo: son una valiosa fuente de información sobre las tendencias del mercado y sobre las posibles barreras que las personas vulnerables deben superar, además son una magnífica correa de transmisión de las ideas a favor de la inserción a través de sus grupos de interés (clientes, proveedores y competidores), y por último algo que quizá es obvio pero que a su vez es fundamental como fuente de integración social: son el lugar idóneo donde aprender un oficio ya que en ellas están las personas que lo pueden enseñar.

En realidad son muchas las vías de colaboración del mundo empresarial con Cruz Roja:

- **Acercando a las personas a un mayor conocimiento del mercado laboral:**
Charlas informativas o talleres del personal de la empresa a los participantes que se quieran insertar en ese sector, junto a visitas guiadas a la empresa para que conozcan los diferentes puestos de empleo y sus exigencias.
- **Facilitando la adquisición de experiencia**
Prácticas formativas no laborales así como aprendizaje en el puesto de trabajo.
- **Mejorando la empleabilidad a través de acciones de capacitación**
Por un lado financiando y asesorando en acciones de capacitación organizadas por Cruz Roja, y por otro, cediendo espacios, maquinaria e incluso profesionales para la realización de acciones de capacitación y prácticas formativas.
- **Facilitando la participación de los candidatos y candidatas en los procesos de selección abiertos para las empresas**
Información de los resultados de procesos de selección para poder ajustar nuestros procesos de selección, y cuando sea posible, adaptando el puesto de trabajo a las necesidades de conciliación de las personas participantes.
- **Acercando su plantilla a la realidad de las personas con las que trabajamos**
Promoviendo la participación de los trabajadores y trabajadoras que así lo deseen en acciones o proyectos de Cruz Roja, así como realizando aportaciones económicas, tanto

de la empresa como de los propios trabajadores y trabajadoras, para la puesta en marcha de proyectos de inserción laboral de personas en dificultad social.

- **Apoyando campañas de comunicación y de sensibilización**

Encaminadas a promover la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación en el ámbito del trabajo, y a poner en valor la contribución que todas las personas pueden hacer con su trabajo a nuestro desarrollo como sociedad.

DATOS DEL PLAN DE EMPLEO DE CRUZ ROJA

DURANTE LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS

- Más de **224.000 personas** han participado en las iniciativas de inserción laboral.
- Más de **17.000 empresas** han trabajado con Cruz Roja en el Plan de Empleo.
- Los Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja han visitado más de **7.600 empresas** y han mantenido más de **50.000 sesiones de orientación laboral e información para el empleo.**
- Más de **77.000 personas** han mejorado sus competencias para el empleo mediante iniciativas de formación transversal y sectorial.
- Gracias a los Servicios Integrados de Empleo se han preseleccionado más de 52.000 personas de los que finalmente **se han insertado más de 23.000 trabajadores y trabajadoras.**

DURANTE LOS ÚLTIMOS DOCE MESES

- Más de **55.000 personas** han participado en las iniciativas de inserción laboral.
- Más de **14.200 empresas** han trabajado con Cruz Roja en el Plan de Empleo.
- Los Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja han visitado más de **5.800 empresas** y han mantenido más de **37.000 sesiones de trabajo.**
- Más de **7.000 personas** han mejorado sus competencias para el empleo mediante iniciativas de formación transversal y sectorial.
- Gracias a los Servicios Integrados de Empleo se han preseleccionado más de **7.000 personas** de los que finalmente se han insertado más de **3.200 trabajadores.**

4.- UN RETO SOCIAL EMPRESARIAL:

INCLUSIÓN LABORAL Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD, PALANCAS DE COMPETITIVIDAD Y CREACIÓN DE VALOR

Con *Un Reto Social Empresarial: Inclusión laboral y gestión de la diversidad, palancas de competitividad y creación de valor* Cruz Roja Española ha querido convocar a las y los responsables de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Empresarial de las principales empresas españolas, en unas jornadas cuyo principal objetivo es el de promover la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad en el empleo como fuentes de generación de valor para las empresas.

En este sentido, las jornadas que tienen lugar en Madrid (15 de noviembre) y en Barcelona (22 de noviembre), pretenden, a través de varias ponencias y de diversas experiencias de éxito, mostrar la inclusión laboral de personas en dificultad social como una gran herramienta para desarrollar estrategias de RSE en la actualidad.

Al mismo tiempo, dentro de las jornadas, Cruz Roja Española quiere presentar las iniciativas que ha llevada a cabo como parte de su Plan de Empleo en los últimos años, y que sin duda alguna, son una vía natural para que el sector empresarial desarrolle el aspecto más social de su RSE.

Dentro de este apartado enfocado a la RSE, Cruz Roja quiere aprovechar las jornadas para presentar tres casos de éxito que ha venido desarrollando con otras tantas empresas:

- **BricoDepot:** Prácticas para la capacitación y la adquisición de experiencia profesional.
Albert Aranda, Director de Recursos Humanos de BricoDepot España
- **Consum:** Colaboración en la promoción de la R.S.E.
Javier Quiles Bodí, Director de Relaciones Externas de Consum
- **REPSOL:** Integración de personas en exclusión social en estaciones de servicio
Fernando Valdeolmillos, Gestor Programación y Operaciones del Centro Superior de Formación de Repsol



Por último, Cruz Roja Española aprovecha las jornadas para exponer las conclusiones de una serie de mesas de diálogo y talleres de co-creación con empresas que se han venido desarrollando en los últimos meses organizadas en seis de sus oficinas territoriales.

Las Jornadas se enmarcan dentro del proyecto *Gestionando la diversidad cultural en el empleo con perspectiva de género*, cofinanciado por la Dirección General de Integración de los Inmigrantes y el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2.007-2013.

ESCALETA DE LAS JORNADAS

Hotel Tryp Ambassador
Cuesta de Santo Domingo nº 5

MADRID

- 10.00 – 10.30 hrs.** Presentación: *Cruz Roja Española y la Responsabilidad Social Empresarial*
Jaime Gregori - Director de Captación de Fondos de Cruz Roja Española
- 10.30 – 11.15 hrs.** *Diálogo sobre la inserción laboral de personas en dificultad social, gestión de la diversidad y RSE: valores tangibles e intangibles*
Sonsoles Morales y Uxío Malvido
- 11.15 – 11.45 hrs.** *Mesas de diálogo con empresas: ideas fuerza para la colaboración*
Maika Sánchez y Sandra Pina
- 12.10 – 13.20 hrs.** Mesa de experiencias "*Es posible*": **3 experiencias de empresas que apoyan la inserción laboral de personas en dificultad social**
- 13.20 – 13.50 hrs.** Ponencia de cierre: *La ética y el reto social de las empresas*
Raúl González

PONENTES

Sonsoles Morales

Asesora independiente de empresas en materia de liderazgo global, desarrollo directivo y gestión de la diversidad. En los últimos años ha trabajado en más de 10 países de Europa, EEUU y América Latina con directivos de los cinco continentes, asesorando a sus comités de dirección sobre los retos de la moderna gestión de personas.

Su lista de clientes incluye tanto grandes empresas multinacionales (L'Oréal, Sanofi, Royal Bank of Scotland, etc) como organismos internacionales (Unión Europea), administraciones públicas y organizaciones sin ánimo de lucro –como Cruz Roja.

Sonsoles es Máster (MBA) en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de la Ciudad de Nueva York, licenciada en Ciencias Políticas (especialidad de Relaciones Internacionales) y Máster en Administración Pública por la Universidad Complutense de Madrid, así como facilitadora certificada del sistema Insights Discovery®.

Habiendo residido varios años en EEUU, Sonsoles desarrolla su actividad en inglés y en español. Es miembro del Grupo de Promoción de la Diversidad (integrado por Fundación Diversidad y Grupo Alares, entre otros), de SIETAR (Society for Intercultural Education, Training & Research) y EPWN (European Professional Women Network), así como asesora de la Red Europea de Expertos Socioeconómicos sobre No Discriminación (Comisión Europea).

Uxío Malvido

Licenciado en Psicología del Trabajo y en Ciencias Químicas por la Universidad de Santiago de Compostela.

Su carrera profesional comenzó en Repsol, en el departamento de Formación Corporativa. Posteriormente trabajó en Accenture, al área de Consultoría de Gestión del Cambio y Recursos Humanos, dónde desarrolló proyectos en Banca, Administración Pública y Consumo. En los últimos años ha desarrollado su carrera en la compañía farmacéutica MSD, en las áreas de Formación, Recursos Humanos y Diversidad. Su puesto más reciente ha sido Director de Diversidad e Inclusión para Europa, Canadá, Oriente Medio y África.

Desde hace años presta su apoyo a varias ONGs porque cree que otra forma de hacer las cosas es posible, en la empresa y en la sociedad.

Raúl González Fabre

Ha sido profesor, investigador y consultor de Economía, Ética y Filosofía en Washington, Roma y Caracas. Actualmente ejerce como profesor en de varias especialidades como Microeconomía, Ética Empresarial y Responsabilidad Social de las Empresas en la Universidad Pontificia de Comillas. Además, colabora como voluntario en la ONG “Pueblos Unidos”.

Como escritor ha realizado numerosas publicaciones de artículos en materia de Filosofía y Desarrollo Social, en revistas de todo el mundo. También cabe destacar su labor como escritor de libros y capítulos, durante más de quince años, en los que centra su investigación Ética en territorios concretos.

Maika Sánchez

Coordinadora del Plan de Empleo para colectivos vulnerables de Cruz Roja Española desde hace 11 años. Licenciada en Psicología por la Universidad del País Vasco y experta en cooperación al desarrollo por la Universidad Complutense de Madrid.

Inició su trayectoria profesional en 1985. Desde entonces ha realizado labores de formación y consultoría social para administraciones públicas y entidades del tercer sector, y ha asumido puestos de coordinación y dirección en diferentes fundaciones y organizaciones sociales. Cabe destacar su labor como representante por Cruz Roja en el Consejo de Igualdad de Trato y no discriminación por origen étnico o racial de España y en la red Española de Inclusión Social promovida por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Sandra Pina

Socia y Directora de Innovación y Conocimiento de quiero salvar el mundo haciendo marketing. Profesora asociada del Instituto de Empresa Business School y Universidad. Licenciada y MBA por Esade. Sandra posee una amplia experiencia en el ámbito del marketing y especialmente en el área de innovación, con más de 14 años de experiencia en empresas multinacionales del mundo de gran consumo.

Desarrolló su carrera en Kellogg, el grupo Danone y en el grupo Prisa como Directora de Marketing y Ventas, trabajando tanto en España como en el extranjero.

Actualmente centra su actividad en el marketing del área social y medioambiental con quiero salvar el mundo haciendo marketing , sin dejar de atender su labor docente en varias Business Schools y empresas multinacionales.

Cada vez más cerca de las personas



Universalidad

Unidad

Voluntariado

Independencia

Neutralidad

Imparcialidad

Humanidad



FINANCIADO POR:



P.O. Plurirregional Lucha contra la Discriminación 2007-2013



www.enrealidadnotienegracia.org

902 22 22 92

Humanidad Imparcialidad Neutralidad Independencia Voluntariado Unidad Universalidad