

DOSSIER DE LA JORNADA

BARCELONA, 22 DE NOVEMBRE DE 2011



Una iniciativa de la Creu Roja

Cada cop més a prop de les persones



Humanitat

Imparcialitat

Neutralitat

Independència

Voluntariat

Unitat

Universalitat

1.- L'OCUPACIÓ ESTABLE I DE QUALITAT: LA PORTA I EL CAMÍ CAP A LA INCLUSIÓ LABORAL I SOCIAL

En el nostre model social, l'ocupació és:

- Un dels pilars sobre els que es construeixen la igualtat d'oportunitats.
- Una de les eines per garantir una redistribució de béns i serveis a partir de les contribucions individuals
- I promoure una major cohesió social.

Fenòmens com la manca d'ocupació, la precarietat laboral o les freqüents entrades i sortides del mercat laboral tenen conseqüències que arriben més enllà de la qüestió econòmica: poden arribar a afectar negativament el desenvolupament individual, també redueixen la cobertura social a la qual una persona té dret i suposen un impacte directe a la cohesió social.

No obstant això, no totes les persones tenen les mateixes oportunitats per accedir a un lloc de treball o per mantenir-se en aquest lloc. Persones aturades de llarga durada, dones, persones sol·licitants d'asil, persones sense llar, els qui van abandonar el sistema educatiu o tenen baixa qualificació..., totes són persones vulnerables respecte l'ocupació i això n'augmenta el risc de pobresa i d'**exclusió social**. En el cas de les persones immigrants no comunitàries aquesta vulnerabilitat i aquest risc encara són més intensos ja que han de fer front a les dificultats i les barreres afegides en l'accés i manteniment de l'ocupació per raons d'origen, cultura o desigualtat social.

En els moments de crisi com el que viu l'Estat Espanyol actualment, on més de cinc milions de persones es veuen afectades per la desocupació, i on l'atur es la principal preocupació de la ciutadania, la societat no pot oblidar-se de les persones que tenen més dificultats per aconseguir una ocupació. En una situació en la qual la vulnerabilitat social arriba cada vegada més a un major número de persones, no es pot permetre que les bretxes socials existents amb els col·lectius que tenen més dificultat per convertir-se en part activa de la societat es facin encara més profundes, per això no es pot deixar de promoure un mercat de treball inclusiu.

A la pràctica, promoure un **mercat de treball inclusiu**, obert a totes les persones que vulguin i poden treballar, significa avançar en una doble direcció:

- Desenvolupar noves maneres de combatre tota mena de discriminació i desigualtat en relació amb el mercat de treball.
- Avançar en la igualtat de gènere i la igualtat de tracte per a la inclusió social i laboral.

Només si avancem cap als mercats inclusius, en què totes les persones amb capacitat per treballar puguin fer-ho i sense deixar ningú “enrere”, estarem avançant cap a una societat més cohesionada i, al mateix temps, prevenint possibles situacions d’exclusió social i de pobresa.

Universalitat

Unitat

Voluntariat

Independència

Neutralitat

Imparcialitat

Humanitat

2.-LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I LA GESTIÓ DE LA DIVERSITAT: ESTRATÈGIES PER A LA INSERCIÓ LABORAL EN EL MARC DE LA RSE

En un món globalitzat, sobre tot a nivell econòmic, parlar de societats i de mercats de treball inclusius que tinguin en compte a totes les persones, incloses aquelles que es troben en situacions d'especial vulnerabilitat, significa parlar d'igualtat d'oportunitats i de gestió de la diversitat: sense un efectiu avanç en ambdues direccions, difícilment es profunditzarà en la cohesió social.

Avançar en igualtat d'oportunitats i en la gestió de la diversitat no és una cosa que competeixi a només un únic actor social. És un camí que ha de ser recorregut des de la corresponsabilitat d'administracions públiques, empreses i ciutadania, ja que implica a tots els sectors de la societat a sostenir tant la producció en el mercat com la reproducció de les condicions de benestar, contribuint així a reforçar la perspectiva dels drets humans.

Concretament en l'àmbit de l'ocupació i del mercat de treball, no és possible avançar cap a la igualtat d'oportunitats i en la gestió de la diversitat sense tenir en compte el paper decisiu que juga el món empresarial. Fonamentalment per dos motius: són les empreses qui, amb la seva activitat, generen els llocs de treball que seran exercits en unes determinades condicions per diferents persones. Per altra banda, les empreses que sempre han estat membres actius de les seves comunitats i són cada cop més conscients de l'impacte que les seves activitats poden tenir, també en el conjunt de la societat i en la seva cohesió social.

Aquesta consciència, cada vegada més gran, de l'impacte que una empresa pot tenir en el conjunt de la societat, ha estat promoguda, al menys en part, pel desenvolupament de la Responsabilitat Social Empresarial, concepte que en el context europeu ha anat cobrant força des dels anys 90, i que arriba al nostre país a finals d'aquesta dècada.

Actualment, encara que el terme RSE cada cop conviu més amb el d'Empresa Sostenible, sembla existir un acord generalitzat sobre les tres dimensions que habitualment s'inclouen dins la RSE (econòmica, mediambiental i social), aquesta última potser és en la que menys s'ha aprofundit i en la qual és necessari un desenvolupament conjunt de noves vies per al seu desenvolupament efectiu. I és precisament en aquesta dimensió social de la RSE on la inserció laboral de les persones amb dificultat té ple sentit i, sens dubte, constitueix una oportunitat perquè les empreses puguin traslladar, al conjunt de la societat, valors de cohesió social

En el marc de la RSE, la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat són les dues principals estratègies per promoure la inserció laboral de les persones amb dificultat social. Però garantir la igualtat d'oportunitats és el primer pas obligatori, sense el qual no es pot realitzar una bona tasca efectiva al voltant de la inserció/inclusió social i laboral de aquestes persones.

LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

El debilitament de les moltes barreres amb què les persones en dificultat social es troben a l'hora d'accedir a un treball és el primer pas necessari per aconseguir una igualtat d'oportunitats real. Unes barreres que en moltes ocasions no tenen res a veure amb una falta de competències personals:

- Persones procedents de **sectors deprimits** socialment i econòmicament.
- **Dones** o persones pertanyents a un determinat **grup ètnic**.
- Persones, principalment **dones**, que han estat molt **allunyades del mercat laboral** o que assumeixen en solitari responsabilitats familiars que dificulten la seva incorporació al mercat de treball.
- Persones, per exemple **immigrants**, que **no veuen reconeguda la formació i capacitació** adquirida al seu país d'origen, la qual cosa els aboca a ocupacions molt per sota del seu perfil i potencial professional.
- Persones a les quals es pressuposa "**incapaces**" d'adaptar-se al mercat laboral **per haver superat una determinada edat**.
- Persones que són discriminades per pertànyer a **grups o col·lectius contra els quals existeixen prejudicis o estereotips negatius**.

La igualtat d'oportunitats és un objectiu desitjable per a tota la societat perquè repercuteix de forma beneficiosa en tots els agents implicats en l'assumpte. Com és evident, **beneficia a les persones i grups de difícil inserció laboral**, que així veuen reduït el seu risc d'exclusió social i augmenten la seva participació en els processos socials, polítics i culturals de la comunitat. Al mateix temps, repercuteix positivament en les empreses, proporcionant un **espai adequat per a una contribució social** per part de les mateixes. I, com a resultat de l'anterior, **beneficia a la societat en general**, potenciant els valors d'igualtat i justícia que, en definitiva, fan que millori la qualitat de vida de tots.

GESTIONAR LA DIVERSITAT

Un altre dels camins dins la RSE per promoure la inserció laboral de persones en dificultat social, és afavorir la igualtat de tracte i a més, com a valor afegit, la Gestió de la Diversitat cultural en una societat com l'actual i la futura, una responsabilitat que recau directament sobre el món empresarial, i que està demostrat, pot repercutir positivament no només en la gestió dels seus

recursos humans, sinó també en les relacions amb els seus grups d'interès i en les seves oportunitats de negoci, atès que en l'actualitat Espanya compta amb un 12% de població immigrant i més d'un 50% de dones amb capacitat per treballar.

La societat actual és diversa i les empreses són també un reflex de la diversitat existent en la societat. La presència de persones de procedències diverses al mercat laboral fa que la plantilla de les empreses siguin heterogènies i que les persones que formen part de la mateixa siguin diverses a l'hora d'entendre la realitat, el treball, les relacions, les seves funcions...

Segons l'estudi Word Values Survey de 2009, el 70% de les empreses assegura que, davant l'escassetat de llocs, contractaria preferentment a una persona autòctona, al seu torn, la Fundació per a la Diversitat afirma que solament el 5 % de la PIMES espanyoles tenen algun grau de sensibilització cap al tema de la diversitat, i no obstant això aquestes empreses, que generen el 70% dels llocs de treball a l'esta, s'enfronten a un mercat on, tant els propis treballadors com els proveïdors i clients són diversos, on la població laboral presenta perfils diferents.

D'acord amb les dades de l'Institut Europeu per a la Gestió de la Diversitat, el 83% de les empreses de la UE diuen que les polítiques de Diversitat i Conciliació tenen un impacte positiu en el negoci per les següents raons:

- Potencia el canvi cultural
- Respon a les normatives d'antidiscriminació
- Millora el mix de la força laboral, augmenta l'eficàcia empresarial
- Incrementa oportunitats de mercat
- Es guanya avantatge competitiu al mercat
- El canvi de la força laboral és el reflex dels clients, els qui al seu torn són el reflex dels seus proveïdors
- Alinear als agents interns i externs contribueix als resultats empresarials
- Realça l'imatge corporativa
- És "el correcte" a fer

Per això, la Fundació per a la Diversitat afirma que les pimes poden aconseguir una major innovació en la seva organització mitjançant la capacitat d'atreure i retenir el talent divers. Hi ha un impacte positiu en la presa de decisions, generació d'idees, solució de problemes o efectivitat de l'aprenentatge en grups diversos enfront dels homogenis.

És per això que es fa necessari abordar la gestió de la diversitat en les empreses perquè aquesta pluralitat es valori com a riquesa i pugui convertir-se en font de sinèrgies i avantatges competitius.

La sola presència de persones de diferents procedències a l'empresa no garanteix l'èxit, però sí que s'ha constatat que una adequada gestió de la diversitat reforça la implicació dels treballadors i treballadores amb la seva empresa i els seus objectius empresarials.

La **Creu Roja**, a partir dels aprenentatges desenvolupats a diversos programes, aposta per continuar promovent iniciatives que contribueixin a la igualtat d'oportunitats per a persones i col·lectius desafavorits i per seguir difonent la gestió de la diversitat com una estratègia positiva que contribueixi a posar en valor la contribució de persones en dificultat social (especialment dones i immigrants) no només al mercat de treball sinó al conjunt de la nostra societat.

Universalitat

Unitat

Voluntariat

Independència

Neutralitat

Imparcialitat

Humanitat

Cada cop més a prop de les persones



3.- UN INSTRUMENT DE COL-LABORACIÓ PER A LA RSE DE LES EMPRESES: EL PLA D'OCUPACIÓ DE LA CREU ROJA

La Creu Roja treballa per la millora de les condicions de vida dels col·lectius socialment més vulnerables, una millora que no és possible sense l'accés a una ocupació estable. Per aquest motiu, la Creu Roja va engegar fa ja deu anys el seu **Pla d'Ocupació per a col·lectius vulnerables**. Aquest Pla desenvolupa un ampli nombre de programes i projectes encaminats a promoure l'accés al mercat de treball de les persones en situació de dificultat social, dirigits a:

- **Reforçar només allò que és necessari**
Actuacions específiques que ofereixen l'oportunitat d'aprendre l'idioma, una habilitat o competència concreta, d'augmentar la qualificació, etc.
- **Construir la confiança en el “jo puc”**
Projectes que busquen, a través d'accions de motivació i acompanyament, activar laboralment a les persones molt allunyades del mercat laboral, augmentant la seva autoestima i les seves pròpies expectatives a l'hora de trobar un treball.
- **Traçar un camí propi**
Itineraris integrals d'accés a l'ocupació on es desenvolupa un procés que millora progressivament tant les possibilitats com les competències i capacitats d'una persona per accedir a una ocupació. Les activitats realitzades s'emmarquen en totes les fases de l'itinerari: activació, formació, orientació i intermediació.
- **Emprendre significa que somiar és possible**
Assessorament i suport per convertir una idea empresarial en una realitat.
- **Trobar nous horitzons**
Iniciatives que ofereixen l'oportunitat de millorar o canviar en aquelles ocupacions que no garanteixen una integració social efectiva, aprofitant el talent de qui pot treballar en ocupacions de major qualificació.
- **Lluitar contra les barreres socials**
Projectes de sensibilització i comunicació que promouen la igualtat d'oportunitats i de treball en l'àmbit laboral.

Des de l'any 2001 el Pla d'Ocupació de la Creu Roja utilitza la frase '**Molt més que un treball**' per identificar totes les seves actuacions. Aquesta frase expressa, el posicionament de la Creu Roja en matèria d'inserció laboral per a col·lectius vulnerables des d'una doble perspectiva:

- En l'actual societat, accedir i mantenir-se en una ocupació és aconseguir molt més que un treball, suposa participar en la nostra societat, accedir a una cobertura social, prestacions...
- El treball realitzat per la Creu Roja des del seu Pla d'Ocupació és, per a les persones implicades en el mateix, molt més que un treball, a causa de la seva incidència en les condicions de vida de les persones que participen en els seus diferents projectes.

¿COM PODEN COL·LABORAR ELS SERVEIS INTEGRATS D'OCUPACIÓ DE LA CREU ROJA AMB LES EMPRESES?

Els **Serveis Integrats d'Ocupació (SIE)** són una mostra més del compromís de la Creu Roja amb la igualtat d'oportunitats i dels seus esforços perquè les persones més desfavorides puguin aconseguir i mantenir una ocupació normalitzada, i així aconseguir la seva plena integració social.

A través de personal tècnic especialitzat, aquests serveis donen resposta als requeriments empresarials en matèria de recursos humans.

En els seus processos de selecció de personal, els Serveis Integrats d'Ocupació (SIE) de la Creu Roja tenen molt a oferir a les empreses:

- **Anàlisi de necessitats**
Identificació de les seves necessitats en l'apartat de recursos humans i proposta personalitzada per part de personal tècnic especialitzat.
- **Preselecció de candidatures**
Entre totes les persones inscrites al SIE, la Creu Roja realitza una preselecció per presentar a l'empresa que llança una oferta d'ocupació. Les persones preseleccionades són aquelles amb perfils que encaixen millor amb el requerit per l'empresa, després d'un primer filtre d'una aplicació informàtica d'àmbit estatal i un segon filtre d'entrevistes individuals.

- **Professionals qualificats, motivats i responsables**

Les persones preseleccionades per la Creu Roja han rebut una formació prelaboral que facilita la seva incorporació a l'empresa: responsabilitat laboral, treball en equip, seguretat i higiene... A més, en alguns casos també existeix la possibilitat de formar de manera específica als futurs treballadors.

- **Seguiment personalitzat**

Després de la selecció, la Creu Roja realitza un seguiment de la persona contractada per l'empresa, per garantir la satisfacció d'ambdues parts.

- **Assessorament**

La Creu Roja està sempre a la disposició de totes les empreses per ajudar-les en qüestions laborals: com gestionar la diversitat, posada en marxa de plans d'igualtat entre homes i dones, creació de protocols d'atenció a dones maltractades, documentació de persones estrangeres, incentius i ajudes per a la contractació, formació i sensibilització de responsables de recursos humans, etc.

¿COM PODEN COL-LABORAR LES EMPRESES AMB ELS SERVEIS INTEGRATS D'OCUPACIÓ DE LA CREU ROJA?

Els Serveis Integrats d'Ocupació de la Creu Roja (SIE) ja estan demostrant resultats positius en els seus anys de funcionament. Això no seria possible sense la implicació directa de moltes empreses.

La contractació, per part del món empresarial, de les persones participants en les nostres iniciatives d'Inserció Laboral és el pas culminant del procés, aquell que converteix en realitat tots els objectius de la Creu Roja. Però en la integració laboral d'aquestes persones i, per tant, en la construcció d'una societat més cohesionada i segura, les empreses encara poden tenir major protagonisme.

Per a la Creu Roja les empreses són molt més que simples ofertes d'ocupació: són una valuosa font d'informació sobre les tendències del mercat i sobre les possibles barreres que les persones vulnerables han de superar, a més són una magnífica corretja de transmissió de les idees a favor de la inserció a través dels seus grups d'interès (clients, proveïdors i competidors), i finalment alguna cosa que potser és obvi però que al seu torn és fonamental com a font d'integració social: són el lloc idoni on aprendre un ofici ja que en elles hi són les persones que el poden ensenyar.

En realitat són moltes les vies de col·laboració del món empresarial amb la Creu Roja:

- **Apropant a les persones a un major coneixement del mercat laboral**
Xerrades informatives o tallers del personal de l'empresa als participants que es vulguin inserir en aquest sector, juntament amb visites guiades a l'empresa perquè coneguin els diferents llocs de treball i les seves exigències.
- **Facilitant l'adquisició d'experiència**
Pràctiques formatives no laborals així com aprenentatge en el lloc de treball.
- **Millorant l'ocupabilitat a través d'accions de capacitació**
D'una banda finançant i assessorant accions de capacitació organitzades per la Creu Roja, i per un altre, cedint espais, maquinària i fins i tot professionals per a la realització d'accions de capacitació i pràctiques formatives.
- **Facilitant la participació dels candidats i candidates en els processos de selecció oberts per a les empreses**
Informació dels resultats de processos de selecció per poder ajustar els nostres processos de selecció, i quan sigui possible, adaptant el lloc de treball a les necessitats de conciliació de les persones participants.
- **Apropant la seva plantilla a la realitat de les persones amb les quals treballem**
Promovent la participació dels treballadors i treballadores que així ho desitgin en accions o projectes de la Creu Roja, així com realitzant aportacions econòmiques, tant de l'empresa com dels propis treballadors i treballadores, per a la posada en marxa de projectes d'inserció laboral de persones en dificultat social.
- **Recolzant campanyes de comunicació i de sensibilització**
Encaminades a promoure la igualtat d'oportunitats i la lluita contra la discriminació en l'àmbit del treball, i a posar en valor la contribució que totes les persones poden fer amb el seu treball al nostre desenvolupament com a societat.

DADES DEL PLA D'OCUPACIÓ DE LA CREU ROJA

DURANT ELS ÚLTIMS 10 ANYS

- Més de **224.000 persones** han participat a les iniciatives d'inserció laboral.
- Més de **17.000 empreses** han treballat amb la Creu Roja en el Pla d'Ocupació.
- Més de **77.000 persones** han millorat les seves competències laborals a través d'iniciatives de formació transversal i sectorial.
- Els Serveis Integrals d'Ocupació de la Creu Roja han visitat més de **7.600 empreses** i han mantingut més de **50.000 sessions d'orientació laboral i informació per a l'ocupació.**
- Gràcies als Serveis Integrals d'Ocupació s'han preseleccionat més de 52.000 persones, entre les que s'ha pogut inserir a més de **23.000 treballadors i treballadores.**

DURANT ELS ÚLTIMS 12 MESOS

- Més de **55.000 persones** han participat en les iniciatives d'inserció laboral.
- Més de **14.000 empreses** han treballat amb la Creu Roja en el Pla d'Ocupació.
- Els Serveis Integrals d'Ocupació de la Creu Roja han visitat més de **5.800 empreses** i han mantingut més de **37.000 sessions de treball.**
- Gràcies als Serveis Integrals d'Ocupació s'han preseleccionat més de **7.000 persones** entre les que s'ha pogut inserir a més de **3.200 treballadors.**

Universalitat

Unitat

Voluntariat

Independència

Neutralitat

Imparcialitat

Humanitat

Cada cop més a prop de les persones



4.- UN REPTE SOCIAL EMPRESARIAL: INCLUSIÓ LABORAL I GESTIÓ DE LA DIVERSITAT, PALANQUES DE COMPETITIVITAT I CREACIÓ DE VALOR

Amb *Un Repte Social Empresarial: Inclusió laboral i gestió de la diversitat, palanques de competitivitat i creació de valor* la Creu Roja ha volgut convocar a les i els responsables de Recursos Humans i Responsabilitat Social Empresarial de les principals empreses, en unes jornades en què l'objectiu principal és el de promoure la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat en l'ocupació com a fonts de generació de valor per a les empreses.

En aquest sentit, les jornades, que tenen lloc a Madrid (15 de novembre) i a Barcelona (22 de novembre), pretenen, a través de diverses ponències i de diverses experiències d'èxit, mostrar la inclusió laboral de persones en dificultat social com una gran eina per a desenvolupar estratègies de RSE en l'actualitat.

Al mateix temps, en aquestes jornades, la Creu Roja vol presentar les iniciatives que ha dut a terme com a part del seu Pla d'Ocupació en els últims anys, i que sens dubte, són una via natural perquè el sector empresarial desenvolupi l'aspecte més social de la seva RSE.

Dins d'aquest apartat enfocat a la RSE, la Creu Roja vol aprofitar la jornada per presentar tres casos d'èxit que ha desenvolupat amb les següents empreses:

- **Fundació Manpower.** Programa Avança: Bona pràctica de col·laboració entre administració, empreses i entitats socials.
Aina Giral, coordinadora del Programa Avança.
- **CLECE.** Bones pràctiques per a la inserció de col·lectius en risc d'exclusió: víctimes de violència de gènere, reclusos, immigrants...
Rosa Llamas, directora de RRHH.
- **Aparthotel Sun Club.** Col·laboració amb la Creu Roja per a la inserció i capacitació de dones en risc d'exclusió com a cambres de pisos.
Rosario Campanales, responsable de pisos.

Finalment, la Creu Roja aprofita les jornades per exposar les conclusions d'una sèrie de taules de diàleg i tallers de cocreació amb empreses que s'han desenvolupat durant els últims mesos, organitzades per les oficines territorials.

Les Jornades s'emmarquen dins el projecte Gestionant la diversitat cultural en l'ocupació amb perspectiva de gènere, cofinançat per la Direcció general d'Integració dels Immigrants i el Fons Social Europeu en el marc del Programa Operatiu Lluita contra la Discriminació 2007-2013.

ESCALETA DE LA JORNADA DE RSE A BARCELONA

- **9:30** Registre i obertura de jornada
Obertura a càrrec del **Sr. Josep Marquès i Baró. President de la Creu Roja a Catalunya**
- **10:00 - 10:25** *La Creu Roja i la Responsabilitat Social Empresarial*
Sr. Jaime Gregori. Director de Captació de Fons, Col·laboració amb Empreses i RS de la Creu Roja.
- **10:25 - 11:05** *Taules de diàleg amb empreses: idees força per a la col·laboració*
Sra. Sandra Pina
- **11:05 - 11:45** *La inserció laboral de persones en dificultat social, gestió de la diversitat i RSE: valors tangibles i intangibles*
Sra. Sonsoles Morales
- **11:45 - 12:05** Coffee break
- **12:05 - 13:00** Taula d'experiències "És possible": 3 experiències d'empreses que recolzen la inserció laboral de persones en dificultat social.
- **13:00 - 13:15** *Pla d'Ocupació de la Creu Roja a Catalunya. Una eina de treball per a gestionar les polítiques de diversitat i accessibilitat laboral a les organitzacions.*
Sra. Marina Arnau
- **13:15 - 13:55** Ponència de tancament "L'ètica i el repte social de les empreses"
Sr. Joan Fontrodona

PONENTS

Sonsoles Morales

Assessora independent d'empreses en matèria de lideratge global, desenvolupament directiu i gestió de la diversitat. En els últims anys ha treballat en més de 10 països d'Europa, Nord-amèrica i Amèrica Llatina amb directius dels cinc continents, assessorant als seus comitès de direcció sobre els reptes de la moderna gestió de persones.

La seva llista de clients inclou tant grans empreses multinacionals (L'Óreal, Sanofi, Royal Bank of Scotland, etc) com organismes internacionals (Unió Europea), administracions públiques i organitzacions sense ànim de lucre, com la Creu Roja.

Sonsoles Morales és Màster (MBA) en Administració i Direcció d'Empreses per la Universitat City of New York, llicenciada en Ciències Polítiques (especialitat de Relacions Internacionals) i Màster en Administració Pública per la Universidad Complutense de Madrid, així com facilitadora certificada del sistema Insights Discovery©.

Havent residit diversos anys a EUA, Sonsoles Morales desenvolupa la seva activitat en anglès i en espanyol. És membre del Grup de Promoció de la Diversitat (integrat per Fundació Diversitat i Grup Alares, entre d'altres), de SIETAR (Society for Intercultural Education, Training & Research) i EPWN (European Professional Women Network), així com assessora de la Xarxa Europea d'Experts Socioeconòmics sobre No Discriminació (Comissió Europea).

Sandra Pina

Sòcia i Directora d'Innovació i Coneixement de Quiero salvar el mundo haciendo marketing. Professora associada de l'Institut d'Empresa Business School i Universitat. Llicenciada i MBA per Esade. Sandra Pina té una àmplia experiència en l'àmbit del màrqueting i especialment a l'àrea d'innovació, amb més de 14 anys d'experiència en empreses multinacionals del món del gran consum.

Va desenvolupar la seva carrera a Kellogg, al grup Danone i al grup Prisa com a Directora de Màrqueting i Vendes, treballant tant a Espanya com a l'estranger. Actualment centra la seva activitat en el màrqueting de l'àrea social i mediambiental amb Quiero salvar el mundo haciendo marketing, sense deixar d'atendre la seva tasca docent en diverses Business Schools i empreses multinacionals.

Universitat

Unitat

Voluntariat

Independència

Neutralitat

Imparcialitat

Humanitat

Joan Fontrodona

Professor d'ètica empresarial i responsabilitat social corporativa a la IESE Business School. President de EBEN-Espanya (European Business Ethics Network), membre del Academic Board de EABIS (European Academy for Business and Society). Representant del IESE a The Global Compact, Principles for Responsible Management Education, and Global Responsible Leadership Initiative.

Soci de Forètica i Membre del Comitè de Responsabilitat Social del Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya. Assessor d'empreses i entitats no lucratives en el disseny i implantació de polítiques d'ètica empresarial i d'accions de responsabilitat social. Col·laborador habitual en mitjans de comunicació especialitzats i generalistes.

Marina Arnau

Coordinadora del Pla d'Ocupació a la Creu Roja a Catalunya. Llicenciada en Geografia i Història per la Universitat de Barcelona. Experta en temes de Justícia Penal i Serveis Socials per la Facultat de Dret de la Universitat de Barcelona.

Va iniciar la seva trajectòria professional el 1987. Des de llavors ha efectuat tasques de gestió en el món associatiu. I a partir del 1991 entra a formar part de l'estructura de la Creu Roja, desenvolupant tasques de coordinació i gestió, en projectes de formació i d'ocupabilitat.