RSE y RR.HH.: implicación y gestión del talento Ciclo SERES ESADE

Resumen:

¿Cuáles son las acciones prioritarias de RSE en el ámbito de los RRHH/gestión de personas y cómo han ido evolucionando dichas prioridades en su empresa? Los ponentes invitados dieron respuesta a esta cuestión, la cual, consideramos, es el eje central de la sesión.

Mireia Miramón, Responsable de RSC de Esteve

¿Realmente la evolución de su compañía hacia empresas responsables refuerza el sentido de pertenencia del equipo y es un factor positivo para la atracción y retención de talento? ¿Hay elementos objetivos que permitan contrastarlo? ¿Es eso valorado por la alta dirección como un beneficio de apostar por la RSE?

Montse Moliner, Directora de comunicación y RSC de Manpower Group

¿Qué política y acciones habéis puesto en macha en los temas de flexibilidad y conciliación? ¿Cuáles son los principales aprendizajes que podéis compartir de su aplicación? ¿Cuál es el balance de beneficios/costes para las personas y para la empresa?

Gregori Cascante, Consejero delegado de INGEUS DALEPH

¿Las actuaciones de apoyo a los más desfavorecidos en materia de empleo pueden ser una alternativa eficaz de las políticas de RSC? ¿Pueden los programas de empleo ser un buen mecanismo de enganche de la plantilla en las políticas de RSC? ¿Cómo puede integrar los departamentos de RSC actuaciones como la estáis desarrollando para Cáritas?

Hemos hablado de:

"El cuidado de las personas es una de sus claves de gestión". Mireia Marimon

- Un elemento clave es la congruencia.
- Los valores de los jóvenes y mayores son diferentes y la empresa debe gestionarlos.
- La medida del impacto generado por estas actuaciones supone un valor relevante para mantener estas iniciativas.

"La RSE es clave para ellos por trabajar con y para las personas". Montse Moliner

- Crean entornos saludables y seguros. Ciclo de talento: la persona es el centro.
- Hay que hacer el bien haciéndolo bien. La persona es el centro hay que liderar y conversar. No imponer.
- Conciliar es vital para su empresa, ya que su negocio exige flexibilidad a sus empleados.
- Es difícil lograr que se conozcan todas las medidas en la organización, para que se asuman y puedan ser utilizadas.

Empresas y trabajadores cada vez son más sensibles con su entorno y lo que ocurre a su lado. Gregori Cascante

- Los empleados que colaboran en proyectos de RSE tienen un retorno más elevado que el apoyo prestado a los desempleados.
- Conciliación: Hay que conseguir que los directivos confíen y que los trabajadores no lo asuman como derechos adquiridos.
- En su trabajo con Cáritas han podido comprobar que desigualdad y pobreza han crecido en los últimos años.
- Cáritas ha descubierto que tiene que trabajar el empleo como variable de integración para no trabajar siempre con las mismas personas.

El presente documento tiene carácter confidencial, cualquier reproducción, transformación, comunicación pública o distribución, fuera de los supuestos contemplados expresamente por Fundación SERES, necesitará el previo consentimiento de la misma.