

## Vállalatok társadalmi felelősségvállalása (CSR) – az egészségügy kihívásai

Urbán Katalin, Alternate Tanácsadó Kft.

Amikor a világ már kezdte megtanulni, hogy mit jelent a fenntartható fejlődés, egy új búvószó, a CSR jelent meg a színen. Minden ágazatnak és minden vállalatnak meg kell találnia a saját maga és érintettjei számára legfontosabb fókuszteremtőket, és ezekre kell építenie stratégiáját. Az egészségügy számára a legnagyobb CSR kihívások az innováció, a munkatársak toborzása és megtartása, a termékek elérhetősége, az üzleti etika és a klímaváltozás.

*When the world has started to learn, what sustainable development meant, a new phrase, CSR has shown up. All sectors and all companies have to find the most important focuses for themselves and their stakeholders, and have to build their CSR strategy accordingly. For the health care industry the greatest challenges are innovation, recruitment and retention of employee, availability of products and services, business ethics and climate change.*

Hamarosan 20 éve lesz, hogy 1992-ben Rio de Janeioban lezajlott az első olyan világkonferencia, melynek fő témája a fenntartható fejlődés volt. Alapja az áttörést hozó „Brundtland jelentés” volt, amely elsőként foglalta írásba a fenntartható fejlődés fontosságát, fogalmát és nélkülözhetetlenségét a bolygó és élővilága – ideértve az embert – megmentéséért. Hiába állt össze Rioban az Agenda 21 („Feladatok a XXI. századra), hiába vált nemzetközileg is elfogadottá, hogy a gazdasági, szociális és környezeti fejlődést csak egymással összhangban lehet hosszú távon megvalósítani, a 10 évvel később, 2002-ben Johannesburgban tartott következő Világkonferencián sajnos nem sok javulásról lehetett beszámolni, sőt, az ózonréteg tovább vékonyodott, a klímaváltozás bizonyítékai egyre szembetűnőbbek lettek és a szociális problémák is erősödtek. Mára világhosszú vált, hogy a természeti értékek védelme, a szociális problémák kezelése és megelőzése a gazdasági fejlődéssel összhangban nem csak az államok feladata, hanem mindenkié. Minden egyes emberé és minden egyes szervezeté.

### A CSR ÉS A FENNTARTHATÓ FEJLŐDÉS

Az Európai Bizottság definíciója szerint a vállalatok társadalmi felelősségvállalása (corporate social responsibility, CSR) „az a koncepció, mely szerint a vállalatok önkéntesen integrálják a társadalmi és a környezeti kérdéseket az üzleti működésükbe, valamint az érintettekkel való interakcióikba”[1]. Ahogy azt a hivatkozott kommunikáció címe is kifeje-

zi, a CSR az, ahogyan a vállalatok hozzájárulhatnak a fenntartható fejlődéshez. Ezek alapján a CSR a fenntartható fejlődés három pillérén alapszik, és azt a fajta üzletmenetet jelöli, amikor egy szervezet etikai alapelvek mentén, strukturált vezetési rendszer keretében üzleti döntései során figyelembe veszi a szociális és környezeti vonatkozásokat is a gazdasági vonatkozások mellett (A CSR területei, 1. ábra). Mindezt úgy, hogy érintettjei (érintetteknek nevezzük azokat a társadalmi csoportokat, amelyekre a szervezet működése hatással van/lehet, ill. amelyek hatással vannak/lehetnek a szervezet működésére) széles körének érdekeit tartja szem előtt, keresve az érdekütközések feloldásának lehetséges módjait. A CSR önkéntes, a jogszabályokon túlmutató felelősségvállalást jelent. Hazai viszonylatban érdemes kiterjeszteni egy kicsit ezt a megfogalmazást, mert sajnos régiónkra a jogszabályok betartása sem mindig jellemző teljes mértékben, ráadásul híresek vagyunk a kiskapuk megtalálásáról is. Ezért véleményem szerint a jogszabályokon túlmutató vállaláson túl a CSR azt is jelenti, hogy egy szervezet hogyan valósítja meg a rá vonatkozó jogszabályok teljesítését.

<p><b>Foglalkoztatás, munkaügy</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Munkakörülmények, munkahelyi biztonság, egészségvédelem, juttatások</li> <li>Esélyegyenlőség a munkahelyen, sokszínűség menedzsment, work-life balance</li> <li>Szakszervezetek, munkaügyi kapcsolatok</li> </ul> <p><b>Emberi jogok</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Megfelelőség vizsgálata, antidiszkrimináció</li> <li>Beszállítói lánc menedzsment</li> <li>Kényszermunka és kötelező munkavégzés</li> <li>Gyerekmunka</li> <li>Az egyesülés és a kollektív egyeztetéshez való jog</li> <li>Óslakosok és bevándorlók, migránsok</li> <li>Biztonsághoz való jog</li> </ul> <p><b>Etika, átláthatóság</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Korrupció</li> <li>Átláthatósági politikák, elvek</li> <li>Fenntarthatósági jelentések</li> <li>Érintetti párbeszéd, hitelesítés</li> </ul>	<p><b>Piac, verseny</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fogyasztóvédelem, termékfelelősség</li> <li>Fogyasztók elégedettsége</li> <li>Termékek/Szolgáltatások társadalmi hatása</li> <li>Termékinformációk biztosítása, címkézés</li> <li>Felelős marketing, cause related marketing</li> <li>Személyes adatok védelme</li> <li>Felelős befektetés</li> </ul> <p><b>Környezetvédelem</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Erőforrások felhasználása (energia, víz stb.), akohatékonyság</li> <li>Kibocsátások és hulladékok</li> <li>Újrahasználat és újrahasznosítás</li> <li>Környezeti hatások</li> </ul> <p><b>Közösségi ügyek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Közösségi támogatás, együttműködések</li> <li>Munkatársak bevonása (önkéntesség)</li> <li>Vállalkozókészség és foglalkoztatás a helyi közösségben</li> <li>Innováció</li> <li>Társadalmi rétegződés</li> </ul>
---	---

1. ábra  
A CSR területei (forrás: CSR Europe)

A CSR megvalósítása tekintetében nem adható általános recept. Minden vállalat, szervezet saját maga kell, hogy érintettjeivel folytatott kommunikációja révén azonosítsa a régió, az adott iparág, valamint a saját szempontjai szerinti aktuális és jövőbeni kihívásokat, kockázatokat és lehetőségeket, hogy CSR stratégiáját ezek figyelembevételével alakítsa ki és megtalálja a kitűzött célok eléréséhez alkalmas legjobb módszereket. A kitűzött célok jellemzően közép- és hosszú távú célok, amelyek igénylik az átgondolt és tudatos megközelítést. Így ad hoc intézkedések általában nem elegendőek, bár a motiváció megtartása érdekében érdemes az „alacsony csüngő gyümölcsöket” is észrevenni,

a könnyen megvalósítható, rövidtávon is sikert jelentő lehetőségeket is felismerni és megvalósítani.

Fontos, hogy az elképzelésekről, célokról, a megvalósítás mikéntjéről és sikerességéről, lehetséges nehézségekről a szervezet érintettjeivel folyamatosan kommunikáljon, mert nélkülük egy stratégia sem valósítható meg. Ennek a kommunikációnak mindenképpen hitelesnek kell lennie, így építhető fel kitartó munkával a szervezet iránt a bizalom, ami viszont pillanatok alatt szertefoszlik egy rossz döntés, vagy hiteltelen kommunikáció hatására, ahogy az elmúlt évben erre számos példát láthattunk mind nemzetközi, mind hazai viszonylatban.

Az átgondolt és hatékony CSR tevékenység a szervezet folyamatos tanulását, fejlődését eredményezi, az elért eredmények értékelésével, a nehézségek elemzésével, a folyamatok visszacsatolásával. Mindez hozzájárul a szervezet versenyképességének javulásához [2].

## AZ EGÉSZSÉGÜGY SAJÁTOS KIHÍVÁSAI A CSR SZEMPONTJÁBÓL

Az egészségügy kihívásainak értékelésekor az ágazat számos különleges vonatkozását is figyelembe kell venni.

- Szinte mindenkit érint, nincs olyan ember, aki valamilyen formában ne kerülne vele kapcsolatba, akár úgy, hogy részese valamilyen szolgáltatásnak vagy ellátásnak, akár úgy, hogy küzd az ellen, hogy részese legyen.
- A szervezeti és tulajdonosi struktúrák széles köre jelenik meg az állami tulajdonú és irányítású kórházaktól és rendelőintézetektől a magánkórházakig és magánpraxisokig, a helyi tulajdonú vállalkozásoktól a multinacionális vállalatokig.
- Az egészségügyben dolgozók sajátos helyzete sem hagyható figyelmen kívül. Nagyfokú elkötelezettség jellemző rájuk, amely a legtöbb esetben nem párosul munkájuk méltányos elismerésével. Legalábbis hazánkban nem.
- A szolgáltatásokat és termékeket igénybe vevők sok esetben, és főként a legkritikusabb esetekben alulinformáltak, kiszolgáltatottak és reményvesztettek.
- Egyes területein óriási a verseny (pl. gyógyszergyártás), ami az innovációt és kutatást nélkülözhetetlenné teszi, más területein bár a lehetősége tulajdonképpen adott, mégis kevésbé jellemző a verseny annak hagyományos értelmezésében (pl. szabad orvos- és kórházválasztás).
- Különleges a finanszírozási struktúra. A szolgáltatásokat a jogosultak úgy veszik igénybe az esetek döntő többségében, hogy a szolgáltatást igénybe vevő és a szolgáltatást nyújtó között nincs közvetlen pénzügyi kapcsolat, hanem egy harmadik félen, a biztosítón keresztül történik, amely szervezet döntően állami befolyás alatt van. Ez aztán magával hozza a biztosítói finanszírozási formákra oly jellemző erkölcsi kockázatok megjelenését és a következményes hatékonyságvesztéseket.
- Jellemzi egyfajta kettősség a tekintetben, hogy az elmúlt évtizedekben jelentős pozitív hatást ért el az ágazat a

betegségek kezelésében, a halálozási mutatók javításában és az életminőség javulásában, de ezzel együtt egyfajta negatív változást ért el az egyes emberek életmódjában. Elkényelmesedtünk, a betegségek megelőzésében oly fontos szerepet játszó helyes életmód és táplálkozás kialakítása helyett az orvosoktól, piruláktól várjuk a megváltást, a gyors gyógyulást, azaz egyfajta paternalizmust hozott magával a biztosítói kockázatátvállalás.

A fentieket is figyelembe véve a következőkben áttekintem az ágazat legfontosabb kihívásait. Az egyes szervezetek esetében a fókuszterületek persze jelentősen eltérhetnek egymástól. A felmerülő dilemmák tekintetében nem célt, hogy állást foglaljak, hiszen a legtöbb kérdésben mély szakmai érvek és ellenérvek sokasága húzódik a háttérben. Céltom inkább az, hogy a dilemmák mentén elgondolkoztassam az olvasókat és megpróbáljam ugyanazt a kérdést több szempontból is megmutatni, többek között úgy is, ahogy a nem-szakértő érintettek látják.

## INNOVÁCIÓ

Az innováció a verseny egyik legmeghatározóbb eleme, különös tekintettel a gyógyszeriparra és a gyógyászati segédeszközök gyártására. Innováció, de milyen áron? Etikai kérdések sora merül fel az állatkísérletekkel, klinikai tesztekkel, önkéntesekkel, törzskönyvezési és engedélyezési folyamatokkal kapcsolatban. A társadalmi nyomás hatására ezeket a területeket szigorú nemzeti és nemzetközi szabályozások uralják, a jogalkotók szándéka szerint biztosítva a visszaélések elkerülését. De itt is, – mint megannyi más esetben – megtalálhatóak a kiskapuk, amelyek után a szabályozások további szigorítása következik, egyes esetekben hosszadalmassá és nehezzé téve az újítások bevezetését. Kérdésként merül fel, hogy az innovációs „kötelezettség” mellett mekkora felelőssége van az egészségügy területén működő szervezeteknek a megelőzésben? Míg költségviselő oldalról ez a felelősség logikus lehetne, a szolgáltatói oldalról ez már nem ennyire egyértelmű. Ha egy áramszolgáltatótól elvárjuk, hogy energiatakarékosságra buzdítsa ügyfeleit, akkor nem lenne elvárható az egészségügyben működő intézményektől, hogy az egészséges életmódot, a megfelelő táplálkozást és a betegségek megelőzését propagálják? Mennyire tekinthető ez kizárólag állami feladatnak? Szerencsére, a trendek azt mutatják, hogy a vállalatok, mint munkaadók egyre nagyobb figyelemmel fordulnak munkavállalóik egészségének megőrzése felé, és nemcsak a jogszabályok által előírt mértékben (pl. szűrővizsgálatok, sportolási lehetőség biztosítása stb.). Felismerték, hogy az egészség egyaránt fontos a vállalat és legfontosabb érintetti csoportjuk, munkavállalóik számára. Egy-egy gyógyszergyár esetében is látunk kezdeményezést arra, hogy egy adott probléma megoldása mellett, annak megelőzési módjára is tesznek javaslatokat (pl. Észben tartott egészség [3]), illetve a patikákban legtöbbször ingyen kapható és az interneten is

elérhető kiadványokban is olvashatunk az egészséges életmódról és helyes táplálkozásra buzdító írásokat [4]). Kórházak esetében jó megoldás lehet, ha pl. egy adott kezelés során illetve annak végeztével az állapotromlást, visszaesést megelőző lehetőségekről és az ezt támogató életmódról részletes tájékoztatást, egyfajta képzést kapnának a páciensek és családjaik, akár rendszeres csoportos foglalkozás keretében.

## MUNKAERŐ TOBORZÁS ÉS MEGTARTÁS

A fenti gondolatok át is visznek a következő kihíváshoz, a megfelelően képzett munkaerő megtalálásához és megtartásához. Az ágazat specialitásaiból eredően ezt a kérdést különbözőképpen közelítik meg az állami és a versenyszférában. Mindenki előtt ismert az a tendencia, hogy EU csatlakozásunk óta a legtehetségesebb és legbátrabb szakemberek külföldön keresnek munkát és megélhetést [5], ott ahol elkötelezett és kitartó munkájukért megfelelő elismerést és munkabért kapnak, és nem kell megélhetésük érdekében sajátosan átforgatni etikai elveiket. A versenyszférában élő példák mutatnak arra, hogy a vállalatok már az alapképzés során támogatják a leendő szakemberek fejlődését (pl. tanulmányi támogatás formájában [6]), az esélyegyenlőséget (pl. Romaster program [7]; MOZAIK- Misszió a fogatékkal élőkért [8]), vagy a kutatók itthon tartását [9].

Mindezekért fontos, hogy a szervezetek átlátható életpályát, azaz karriertervet és folyamatos teljesítményértékelést biztosítsanak munkavállalók számára, nem beszélve a szakmai felkészültség megőrzéséhez szükséges szakmai és egyéb továbbképzésekről.

## TERMÉK ÉS SZOLGÁLTATÁS ELÉRHETŐSÉGE

Az egészségügyben működő globális szervezeteknek óriási szerepük van abban, hogy egyre több oltás és gyógyszer áll a fejlődő országok rendelkezésére. Persze ez a kérdés sem ennyire egyszerű, hiszen sok betegséget és kórt pont a nyugati kultúrák juttattak el ezekre a területekre. Itthon az „elérhetőség” inkább más értelemben fontos. Az elérhetőséget mind termékek (pl. gyógyszerek), mind szolgáltatások (pl. szakrendelések, kórházak) szempontjából leginkább azok természetes monopólium működése és fizikai távolságuk befolyásolja. Azt is tudjuk, hogy az elérhető szolgáltatás minőségében is nagy különbségek vannak országon belül, akár az államilag finanszírozott rendszeren belül is, amely igencsak színezi a képet.

A tb támogatási rendszerből fakadóan itthon is vannak olyan gyógyszerek, gyógyászati segédeszközök, amelyek nem elérhetőek a rászorulóknak számára, vagy nem az elérhető legjobb minőség az, amit igénybe vehetnek, pedig ez sok esetben jelentősen javíthatna az életminőségükön. Ennek megoldása is egy helyi sajátosság, helyi kihívás.

Ehhez a témához kapcsolódik a gyógyszerekkel és kezelésekkal kapcsolatos információnyújtás. Felmerülhet a kérdés, hogy meddig tart a gyógyszergyár felelőssége, és

hol kezdődik az orvos, a kórház felelőssége az információszolgáltatásban. Akár alternatív kezelésekről, alternatív gyógyszerekről, azok valós hatásosságáról, helyes alkalmazásáról illetve a várható vagy potenciálisan felmerülő mellékhatásokról, kockázatokról is essék szó. A páciens szempontjából a kezelést, ill. készítményt felíró orvos kell legyen az elsődleges információforrás. De mi a helyzet a vény nélkül kapható készítményekkel, amelyeket egymásnak ajánlanak az emberek. Gyógyszerészünk ellát bennünket információval, ahogy erre az elhadart reklámszövegek emlékeztetnek is (törvényi megfelelés), mégis tagadhatatlan a termékek gyártóinak felelőssége. Szerencsére egyre több hazai és nemzetközi kezdeményezés mutatja, hogy ezt a felelősséget az ágazat tagjai felismerik és tesznek is az ügy érdekében azzal, hogy szórólapokon, honlapjukon részletes információkat közölnek (pl. EgisMed és EgisVény nélkül [10]; farmakovigilancia [11]).

Ehhez a témához kapcsolódik a hamisított gyógyszerek és a nem megfelelő engedélyekkel gyógyítók kérdése is. Sokan használják ki a potenciális ügyfelek kiszolgáltatottságát, reménytelenségét ahhoz, hogy hamis gyógyszerekkel, hamis ígérettel sokszor akár komoly problémákat okozó készítményekkel és kezelésekkal keressék meg őket. Az ez elleni küzdelem szintén túlmutat az állam egyedüli felelősségén. Szerencsére erre a küzdelemre is van már jó példa itthon is (pl. hamisgyogyszer.hu [12]).

## ÜZLETI ETIKA

Az etika és a korrupció kérdése nem csak az egészségügyet érinti hazánkban, hanem szinte minden ágazatot. Ez persze senkinek sem melegség arra, hogy ne lépjen fel a saját háza táján létező nyílt titkok ellen. Az egészségügyi ágazat forró pontjai e tekintetben a felelős lobbis, az árképzés és támogatás kérdése, a versenyellenes viselkedés, a felelős marketing, az orvoslátogatók és orvosok kapcsolata, a hála pénzek, a számlaadás. Elég 5-10 percet szőrfőlni a neten és máris sok leplezett botrányra bukkanunk, akár nemzetközi szervezetek szintjén is pl. WHO a H1N1 járvánnyal kapcsolatban [13]. Nyílt titok az is, hogy miért szerveznek sok szakmai továbbképzést és konferenciát egzotikus helyeken, és ezeket kik finanszírozzák, valamint, hogy milyen műtétért mennyit illik adni az orvosoknak, és vajon hányan kapnak számlát a fogorvosnál vagy a nőgyógyásznál. Mondhatnánk, hogy ez már csak így működik, de ha ezt mondjuk, akkor ez így is marad.

Ezt a problémát egyre több vállalat és szervezet is felismerte. Szinte nincs már olyan, amelyiknek ne lenne etikai kódexe. De megoldódik ettől a probléma? A kérdés az, hogy felkészítik-e munkatársaikat a valóságban fellépő élethelyzetekre. Hiszen a korrupció mindig kettőn áll. Aki adja és aki elfogadja. Nehéz megtalálni a helyes utat egy hátsó lépcsőházban, vagy célozgató megjegyzések közepette. Ehhez a szervezetnek kell megadni a gyakorlati segítséget, támogatást, képzésekkel, szituációkkal, anonim forródróttal stb.

## KLÍMAVÉDELEM

A klímaváltozás tényét ma már senki nem kérdőjelezi meg. Túl sok intő jel történik körülöttünk, árvizek, földomlások, szélsőséges hideg és meleg stb. Ebben a kérdésben a vállalatoknak kezükbe kell venni az irányítást, mivel a koppenhágai csúcs óta egyértelmű, hogy az államok vezetői nem tudnak olyan döntésekre jutni, amelyek megnyugtató iránymutatást adnának. Ezért minden felelős vállalatnak ki kell vennie a részét széndioxid lábnyomunk csökkentéséből, racionalizálni energiafelhasználását, törekedni a megújuló energiaforrások használatára, és nem utolsósorban legalább saját munkavállalóiban és beszállítóiban képzésekkel és kampányokkal tudatosítani a téma fontosságát és az egyén felelősségét. Egyes viselkedési

sémák megváltoztatása révén már jelentős energiát lehet megtakarítani, aminek környezeti vonatkozásain túl gazdasági hasznai is jelentősek lehetnek. A klíma kérdéséhez szorosan kapcsolódnak más környezetvédelmi kihívások is, mint pl. a hulladékok gyűjtésének, kezelésének és hasznosításának kérdése is.

Egyik fentebb említett kihívás sem oldható meg egyik napról a másikra, és nem oldható meg a benne résztvevő szereplők együttes munkája nélkül. Ahogy azt a CSR bemutatásában már tárgyaltuk, az első lépés a legfontosabb kihívások azonosítása az érintettek szoros bevonása mellett, majd a megfelelő eszközök kiválasztása és a programok szigorú végrehajtása vezet el a szervezeti kiválóság fejlődéséhez, a szervezet erősödéséhez és az egészségügyben az ellátás minőségének javulásához.

## IRODALOMJEGYZÉK

- [1] Európai Bizottság (2002.) COM(2002) 347 final Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development. Brüsszel.
- [2] Alternate Kft. CSR-tudástár Letöltés dátuma: 2010.11.15., forrás: Alternate Kft. honlapja: <http://www.alternate.hu/index.php/hu/csr-tudastar.html>
- [3] Richter Nyrt. Észben tartott egészség, Letöltés dátuma: 2010.11.15., forrás: Richter honlap: [http://www.richter.hu/hu/Pages/health\\_info2.aspx](http://www.richter.hu/hu/Pages/health_info2.aspx)
- [4] Patika Magazin Letöltés dátuma: 2010.11.15., forrás: <http://www.patikamagazin.hu/>
- [5] Világgazdaság Online (2010.11.10.): Nem látják a jövőjüket, Letöltés dátuma: 2010.11.15., forrás: Világgazdaság Online: <http://www.vilaggazdasag.hu/vallalatok/egeszsegugy/nem-latjak-a-jovojuket-332926>
- [6] Világgazdaság Online (2009.12.15.): Tanulmányi cégtámogatás – Merck, Letöltés dátuma: 2010.11.15., forrás: Világgazdaság Online: <http://www.vilaggazdasag.hu/vallalatok/egeszsegugy/tanulmányi-cegtamogatastehteseget-fiataloknak-299777>
- [7] Pfizer Romaster program Letöltés dátuma: 2010.nov.15., forrás: <http://www.pfizer.hu/sites/PfizerHungary/Documents/Romaster%20internetre%20doc.docx>
- [8] Sanofi-Aventis MOZAIK – Misszió a fogyatékkal élőkért, Letöltés dátuma: 2010.11.15., forrás: Sanofi-Aventis: <http://www.sanofi-aventis.hu/live/hu/hu/layout.jsp?scat=93EA0FA4-A5BB-438C-A144-77518331ECED>
- [9] Világgazdaság Online (2010.10.18.): Richter-BME: Itthon tartanak a fiatal kutatókat, Letöltés dátuma: 2010.11.15., forrás: Világgazdaság Online: <http://www.vilaggazdasag.hu/vallalatok/egeszsegugy/richter-bme-itthon-tartanak-a-fiatal-kutakat-330745>
- [10] Egis Nyrt. Termékek és szolgáltatások, Letöltés dátuma: 2010.11.15., forrás: Egis honlap: <http://www.egis.hu/Content/Products/default.aspx>
- [11] Richter Gedeon Nyrt. Farmakovigilancia, Letöltés dátuma: 2010.11.15., forrás: Richter honlap: <http://www.richter.hu/hu/Pages/gyogyszerbiztonsag.aspx>
- [12] Hamisgyógyszer.hu Letöltés dátuma: 2010.11.15., forrás: <http://www.hamisgyogyszer.hu/>
- [13] Index.hu. (2010.08.11.): Gyógyszergyárak támogattak öt bizottsági tagot, Letöltés dátuma: 2010.11.15., forrás: Index.hu: [http://index.hu/kulfold/2010/08/11/elismerte\\_a\\_who\\_hogy\\_gyogyszergyarak\\_tamogattak\\_ot\\_bizottsagi\\_tagot/](http://index.hu/kulfold/2010/08/11/elismerte_a_who_hogy_gyogyszergyarak_tamogattak_ot_bizottsagi_tagot/)

## A SZERZŐ BEMUTATÁSA



**Urbán Katalin** jogi szakokleveles környezetmérnök, munkavédelmi szakmérnök. Egyetemi tanulmányait Finnországban, a Kuopioi Egyetemen végezte, majd másoddiplomáit az ELTE JTI-n és az OMKTI-n szerezte. Az asztal több oldalán ült már, több mint hat évet töltött az energiaiparban környezetvédelmi vezetőként (Budapesti Erőmű Zrt.),

ezt követően civil szervezetnél (KÖVET) programvezetőként, majd gyermekei születését követően részmunkaidőben tanácsadóként dolgozott (szabadúszóként ill. a B&P CSR managementnél). 2008-ban másodmagával megalapította saját tanácsadó vállalkozását az Alternate Kft-t, ahol a fenntarthatósági jelentésekkel kapcsolatos szolgáltatások (teljesítménymérés, adatbázisok, jelentésírás támogatása, hitelesítés) üzletágának vezetője.