

#121 JUNIO 2023

FONDRES

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

**Desafiando los sesgos
de género en la era de
la inteligencia artificial**

**EL CAMINO HACIA LA
SOSTENIBILIDAD
EN LA HOTELERÍA**

Un tema cada vez más importante

EL TIEMPO LIBRE EN LOS DEBATES LABORALES

**¿Es una preocupación para
las empresas? ¿Forma
parte de las discusiones del
mundo del trabajo?**





TE ACOMPAÑAMOS A CRECER



CENTRO DE INVESTIGACIÓN
ENTREPRENEURSHIP



YA ESTÁ ABIERTA LA CONVOCATORIA PARA LA COMPETENCIA NAVES 2017

Banco Macro en alianza con el IAE te invitan a ser parte de una experiencia transformadora que impulsa el ecosistema emprendedor federal.

NAVES es la competencia que ayuda a Emprendedores y Pymes a fortalecer sus modelos de negocios. Por tercer año consecutivo, **Banco Macro** federaliza esta iniciativa llevándola a Mar del Plata, Neuquén, Córdoba, Rosario, Santa Fe - Paraná, Mendoza, Salta - Jujuy, Tucumán y Misiones otorgando **80 becas por ciudad**.

PREMIOS

- El 1° puesto de cada región viajará a una Misión Comercial Internacional.
- Los primeros 5 puestos de cada región continuarán su proceso de formación en el Campus del IAE en Pilar, Buenos Aires.

Cupos limitados. Para información e inscripciones ingresá en iae.edu.ar/naves o en macro.com.ar

Acompañarte a crecer

es apoyarte donde sea que estés, en el momento que estés.



0810-555-2112
macro.com.ar



Macro

Tu Banco cerca, siempre

EDITORIAL:

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA: Una invitación a la flexibilidad laboral POSITIVA

Reflexionar sobre nuestra nota de tapa, nos invita a pensar que la flexibilidad laboral se presta para ser mirada desde distintas miradas y con ello se puebla de muchos contenidos. ¿Se viene con ella el fin de la época del trabajo rutinario y repetitivo al modo fordista? ¿Abre nuevas oportunidades de autonomía y realización en el trabajo? Una de los primeros impactos de flexibilizar positivamente el entorno laboral al enfocarnos sobre la disminución del tiempo de trabajo supone que el trabajador pueda ganar más tiempo disponible para la vida familiar y ocio.

Pero es también una adaptación del esquema normativo tradicional sobre el trabajo asalariado, que se presentaba estable y de duración determinada y hoy es posible gracias a la innovación tecnológica y a los cambios económicos y sociales globales que van modelando un mundo productivo y laboral. Todo ello hace aconsejable que nos adaptemos rápidamente y buscando la mejores estrategias para cada actividad y acorde al lugar que ocupemos en el ecosistema de Responsabilidad Social, donde cada uno desarrolla su actividad productiva. Sin obviar las normas, las nuevas circunstancias sin duda son determinantes para la supervivencia empresarial y el cumplimiento de sus objetivos y metas.

Las normas laborales, deben poder adaptarse a la nueva realidad y a las nuevas necesidades y no anular estos nuevos derechos. Bajo la mirada de ser Socialmente Responsables la flexibilización positiva, a través de acuerdos colectivos tienen

hoy la palabra para promover los ajustes negociados, ofrecer soluciones eficaces y aprender que la movilidad laboral implica nuevas oportunidades y nuevos desafíos.

“Negociar colectivamente” para que las adecuaciones de las condiciones de trabajo se flexibilicen positivamente implica pactar otro involucramiento de los trabajadores en decisiones productivas, adoptar una política de gestión empresarial cooperativa y sin duda otra forma de compromiso del trabajador con el cumplimiento de los objetivos empresarios y habla también de una nueva organización empresarial más flexible y adaptativa.



Alessandra Minnicelli



STAFF

Revista
"Fonres Responsabilidad Social Empresaria"

Directora
Alessandra Minnicelli

Propietario: FONRES S.A.

Av. Córdoba 6060, 6to piso
Capital Federal - C1427BZN
Buenos Aires, Argentina
CUIT 30-71041960-0
Tel.: (5411) 4775 5984
www.fonres.com

Coordinación General
Victoria Jasler

Administración
Francisco D'hers

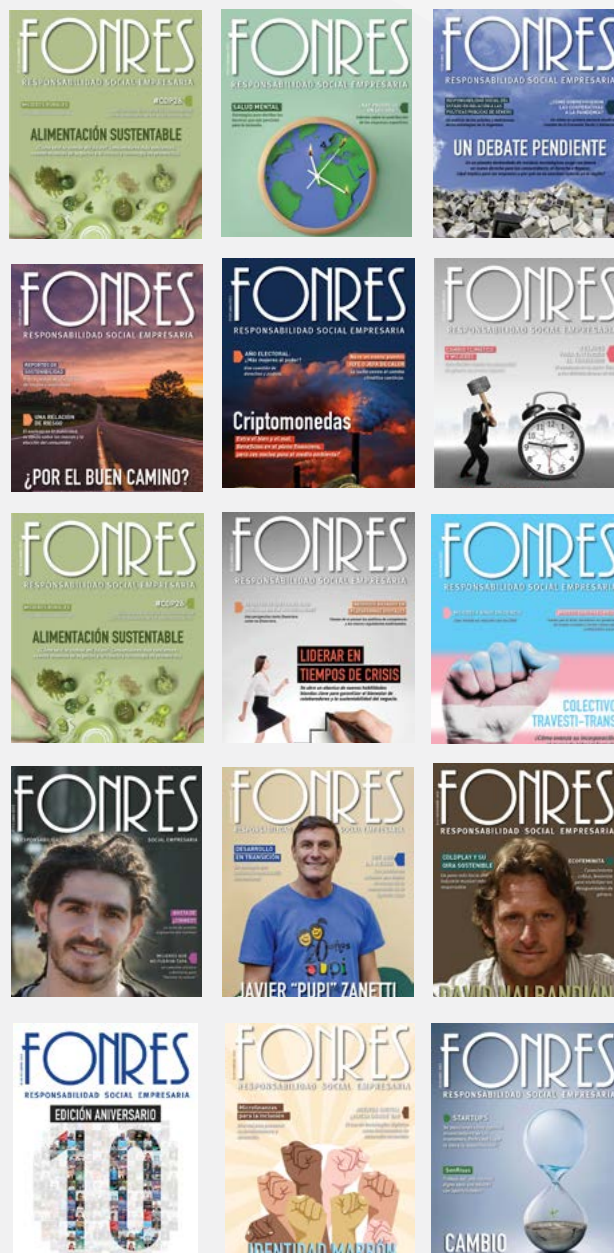
Colaboradores
Sol Drincovich
Olivia Sokol

Diseño
Luciana Schiavi

Distribución y Centro de Suscripciones
Suscribime.com.ar
WWW.COM.AR SA
fonres@suscribime.com.ar
Tel. (011) 5273-5243

#121 JUNIO 2023

EDICIONES ANTERIORES



Suscripción y contacto: revista@fonres.com

Hecho el depósito previsto por la ley 11.723. Registro de propiedad intelectual Nro. 5354044. ©Fonres S.A., 2012. Revista Nro. 120. Distribuye Suscribime WWW.COM.AR SA. Luna 17, 1º Piso, CABA. Queda prohibida su distribución por otros medios. Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción parcial o total del contenido, el alquiler o la transformación de esta revista, en cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico o mecánico, mediante fotocopias, digitalización u otros métodos, sin el permiso previo y escrito del editor. Su infracción está penada por las leyes 11723 y 25446. Queda prohibida su venta en todo el territorio de la República Argentina. "Fonres RSE" es marca registrada de FONRES S.A.

A nuestros lectores...

En épocas de pluriempleo, hiperconectividad digital y precarización laboral, el tiempo libre de los trabajadores parece una aspiración cada vez más lejana. En nuestra nota de tapa, abordamos esta situación y decidimos indagar si esta es una preocupación para las empresas y forma parte de las discusiones que se dan en torno al trabajo. Sin dudas, se están dando fuertes debates en este ámbito, muchos de ellos contrapuestos entre sí, que generan tensión entre los trabajadores, el mundo empresarial y los gobiernos. Especialistas hechan luz sobre esta temática de cara a un futuro que está llegando.

Además, nos adentramos en el mundo de los emprendedores de alto impacto para hacer visible el factor invisible que los afecta y sobre lo que casi no se habla. ¿De qué se trata? Su salud mental. Para

conocer más sobre esta situación presentamos una del BID y The Wellbeing Project. Por otro lado y a días de conmemorar el Día Mundial del Ambiente, Homero Bibiloni, especialista ambiental, a través de un extenso artículo, hace un llamado a la acción por el cambio climático los 365 días del año y no solo en este aniversario. “A pesar de seguir en un derrotero de autodestrucción sistémica, todavía hay tiempo para transformar el futuro” asegura.

Entre todas las novedades, las experiencias de ONGs, empresas, el sector académico quisimos continuar profundizando en la temática de la inteligencia artificial y esta vez, abordándola desde la óptica de género. Así, incluimos un artículo analizando de qué manera se reproducen los sesgos de género a través de esta tecnología. Esperamos que la disfruten y si es así que la compartan.

El Equipo de Revista FONRES RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA



SUMARIO

.08

EL FACTOR INVISIBLE



.20

¿QUÉ LUGAR OCUPA EL TIEMPO LIBRE EN LOS DEBATES LABORALES DE LA ACTUALIDAD?



.12

REPORTES POR DENTRO
Supervielle



.16

SAMSUNG INNOVATION CAMPUS



.30

AMBIENTE X365



.28

DERECHO A LA
DESCONEXIÓN DIGITAL.
UN LÍMITE AL TELETRABAJO



#121

Revista
FONRES

Responsabilidad Social
EMPRESARIA

Junio
2023

.33

EL CAMINO HACIA LA
SOSTENIBILIDAD EN LA
HOTELERÍA



.42

DESAFIANDO LOS
SESGOS EN LA ERA DE LA
INTELIGENCIA ARTIFICIAL



.36

MÁS QUE UN MENSAJE



.49

CON LA LUPA EN EL
MUNDO



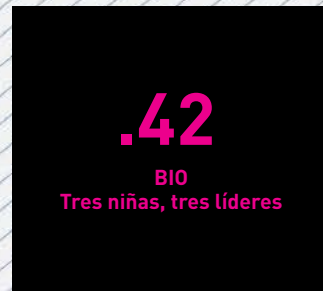
.38

ENTREVISTA
Mediapila



.42

BIO
Tres niñas, tres líderes



.52

MISCELÁNEAS





El factor invisible

Un informe del BID y The Wellbeing Project que llama a fortalecer al ecosistema emprendedor de la región e impulsar su gran capacidad innovadora a través de atender a un factor invisible pero fundamental: el bienestar y la salud mental de emprendedores/as de alto impacto.

Los emprendimientos de alto impacto son una parte esencial de las economías dinámicas de cada país. Sin embargo, en muchos casos, estos emprendedores y emprendedoras enfrentan circunstancias y desafíos muy particulares. A las presiones financieras y operativas cotidianas se suman contextos políticos, económicos y sociales muy cambiantes, así como recientemente los duros impactos por la pandemia del COVID-19. Esto ha generado un ambiente de alta tensión e incertidumbre en ellos para poder mantener o hacer crecer sus iniciativas sin descuidar el compromiso laboral con sus equipos. Estos desafíos se suelen enfrentar en solitario, por estigmas o prejuicios

y allí es donde radican algunas dolencias y la salud mental comienza a sufrir. Con el objetivo de entender la situación por la que atraviesa este sector de la sociedad, el BID Lab junto a The Wellbeing Project publicaron la investigación “El factor invisible. Bienestar y salud mental para fortalecer el ecosistema emprendedor de alto impacto en América Latina y el Caribe”. A través de este estudio, los especialistas entrevistaron a un grupo diverso de emprendedores en varios países de ALC con iniciativas en distintas etapas y con diverso alcance geográfico o de mercado, quienes aceptaron participar voluntariamente para compartir sus experiencias y opiniones.

El momento que vive la región y en la búsqueda de fortalecer el crecimiento del ecosistema, se debe impulsar estratégicamente un nuevo enfoque: si los emprendedores están bien, los emprendimientos irán mejor. ”

De alto impacto

Al referirse al ecosistema de Emprendedores/as de Alto Impacto (EAI), desde el BID explican que se trata de aquel “grupo de personas liderando iniciativas que - mediante el desarrollo de productos y servicios sustentados en modelos de negocio con potencial de crecimiento rápido, rentable y sostenible, y apoyándose en tecnología - buscan generar impacto positivo en las personas y sus comunidades (impacto social) y/o en el planeta (impacto ambiental) mejorando la vida de la población de América Latina y el Caribe, especialmente de los más pobres y vulnerables”.

La experiencia diaria de los emprendedores muchas veces se tiñe de grandes desafíos para poder hacer crecer exitosamente sus proyectos. Estas presiones diarias suelen estar vinculadas a factores que comúnmente se pueden ver y medir, como el factor financiero, el factor operativo y los factores de sostenibilidad o escalabilidad. “Sin

embargo, se puede ver y conocer poco sobre el impacto y las posibles consecuencias de estas presiones en la vida personal, familiar o cotidiana de los seres humanos detrás de los emprendimientos. Un factor invisible que es hora de visibilizar” explican en el documento. Hablar de bienestar y salud mental es sin duda complejo e involucra muchas aristas. En el contexto de la investigación, el bienestar de un emprendedor de Alto Impacto, se refiere “al hecho de gozar de buena salud física y mental” aclaran. Así, a lo largo del documento explican que el bienestar “es un proceso dinámico y progresivo de búsqueda de un balance entre estos elementos complementarios, que incluye aspectos específicos como el bienestar emocional, el intelectual, el espiritual, el económico, el social, el laboral e incluso el medioambiental, considerando también otras variables como el acceso a herramientas de ayuda y a servicios de salud, la calidad de la alimentación, entre otras”. Y la

salud mental, en este contexto y acorde con la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se entiende como el estado en el cual el individuo, dentro de ese bienestar, “es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida diaria, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad”.

Hallazgos visibles

El informe explica que, si el tema de bienestar y salud mental había podido considerarse ausente por mucho tiempo de la agenda pública de América Latina y el Caribe, la pandemia del COVID-19 y su profundo impacto han demostrado la necesidad y la pertinencia de visibilizarlo y atenderlo. Según cifras de la OMS presentes en el documento del BID “Un 22% de las personas de la región padecen uno o más trastornos mentales y neurológicos, especialmente en poblaciones vulnerables o jóvenes, y entre un 60% y 65% →



de las personas que necesitan algún tipo de atención no la reciben, impactando, por ejemplo, en el número de intentos de suicidio al año”. A ello agregan que pese a que la tasa mundial de mortalidad por suicidio ha disminuido, en el continente americano ha aumentado, además, el porcentaje del presupuesto sanitario regional destinado a la atención de estos temas es inferior al 2% (del cual el 67% se gasta en hospitales psiquiátricos). En este contexto se enmarcan los hallazgos del estudio. En los casos enfocados en la situación específica de la muestra participante, se advierte una situación de los emprendedores de alto impacto de la región que estaría afectando su bienestar psicológico y subjetivo. Desde el enfoque de bienestar, según los resultados arrojados por las herramientas de medición y con base en el Índice ‘WHO-5’ desarrollado por la Organización Mundial de la Salud, un 64% de los EAI participantes presenta

niveles moderados de burnout, un 20% tiene claros síntomas de burnout severo y 3 de cada 10 emprendedores exhiben síntomas de malestar psicológico, medido en términos de aceptación de sí mismo, la capacidad de crear relaciones positivas con otros, la autonomía para la toma de decisiones, el control sobre su entorno, la definición de objetivos o metas en la vida y la búsqueda del crecimiento personal para evolucionar.

Desde el enfoque de satisfacción con la vida y sus ámbitos, señalados por los participantes, es muy importante la percepción de que se está haciendo lo que se desea hacer. El convertirse en EAI, como una decisión de vida, tiene implicaciones importantes en la manera de vivir y demanda grandes sacrificios sobre los que tienen plena conciencia. Según explican los autores del documento, “algunos de ellos establecen una similitud entre los emprendedores de alto impacto y los deportistas de alto

desempeño, como un recurso para ilustrar y dimensionar la magnitud de los desafíos que enfrentan así como las capacidades y habilidades, en cierta forma entendidas como extraordinarias, que deben desplegar”. Para los EAI participantes en la investigación, las presiones que afectan personalmente su bienestar o salud mental (principalmente vinculadas al estrés, la ansiedad o el agotamiento generalizado), tienen diversos orígenes. Entre las causas más destacadas se incluyen, en primer lugar, la presión financiera o el levantamiento de capital (73%), seguidos de la presión para innovar en modelos de negocios, financiación y crecimiento (61%), la situación económica del entorno (61%), el aprovechamiento de las largas horas de trabajo (53%) y la presión para el éxito en ventas o la escalabilidad a nuevos mercados (50%). Se observan marcadas diferencias entre las causas que manifiestan los EAI, dependiendo de su nivel de bienestar subjetivo.

Estrategias hacia el bienestar

Hay diversas estrategias y prácticas que los EAI llevan a cabo para atender su bienestar y algunos elementos de salud mental, especialmente para enfrentar, por ejemplo, el estrés, la ansiedad y el burnout. La estrategia más común -según señalan en el documento- tiene que ver con estilos de vida (84%): especialmente los ayuda hacer

ejercicio, escuchar música, leer, caminar, dormir más y mejor, comer más sano y reducir el consumo de café, alcohol y tabaco. La segunda estrategia más utilizada es la conexión social (32%), que incluye el pasar tiempo con la familia, la pareja, amigos, realizar actividades grupales online o presenciales, participar en grupos de interés temáticos o hobbies. Le siguen prácticas de espiritualidad y religiosidad (30%), incluyendo hacer yoga, meditación, rezar o asistir a ceremonias religiosas, así como algunos realizan terapias y trabajo psicoterapéutico con especialistas para reconocer sus emociones (27%). Frente a los hallazgos los especialistas remarcan otro aspecto importante para quienes lideran iniciativas, las incuban, las aceleran o invierten en ellas, hacerlo es un buen negocio.

“Ayudar a potenciar estas buenas prácticas, financiar investigación y ofrecer programas o herramientas de acompañamiento especializado al ecosistema emprendedor de la región es fundamental” expresan. Incluso -señalan- que más allá de la perspectiva humana, es un buen negocio ya que puede ayudar a reducir la tasa de fracaso de los emprendimientos, maximizar las capacidades de fundadores y colaboradores e impulsar estrategias más sostenibles y efectivas de crecimiento en el mercado.

Además existe actualmente un movimiento creciente, dentro y fuera de la región, de iniciativas enfocadas en promover y ampliar

Existe actualmente un movimiento creciente de iniciativas enfocadas en promover y ampliar el acceso a herramientas de apoyo en bienestar y salud mental. ”

el acceso a herramientas de apoyo en bienestar y salud mental. Diversas organizaciones y startups, desde distintos enfoques y modelos de negocio, están ofreciendo productos y servicios especializados. Pueden estar enfocadas en estrategias de prevención o concientización u ofrecer asistencia médica y profesional especializada, buscando alcanzar públicos específicos o la población en general. En este contexto remarcan que “Algo clave para estas iniciativas ha sido el rol de la tecnología. A través de plataformas digitales, aplicaciones móviles, chatbots, inteligencia artificial u otras herramientas, muchas han podido ampliar su alcance, facilitar el acceso, eliminar brechas de atención para poblaciones vulnerables y escalar su impacto”.

Los autores de la investigación, no obstante, destacan un lado positivo frente a esta situación: “Sin duda, estamos ante una ventana de oportunidad única en la que los gobiernos, el sector privado y emprendedor, la sociedad civil y los organismos internacionales son más conscientes de la necesidad y se buscan de-

finir estrategias para actuar de manera coordinada, aumentar la inversión y ampliar el acceso a herramientas de apoyo en bienestar y salud mental” explican.

En las últimas páginas del documento, los especialistas ofrecen algunas reflexiones y proponen algunas recomendaciones para una agenda inicial de trabajo. En primer lugar entender que existen niveles generales de afectación en los Emprendedores de Alto Impacto de la región en temas de bienestar y salud mental, pero es clave diferenciarlos. Para ello, se requiere promover mayor investigación y levantamiento de datos para aumentar visibilidad e impacto. Así, resulta clave ampliar en la región la inversión en temas de bienestar y salud mental y promover que actores del ecosistema emprendedor en la región tengan mayores niveles de conciencia, involucramiento y proactividad así como comprender que compartir buenas prácticas, incentivar la creación de hábitos y promover la provisión de servicios a la medida de las necesidades de los EAI puede hacer la diferencia.



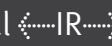
REPORTES POR DENTRO



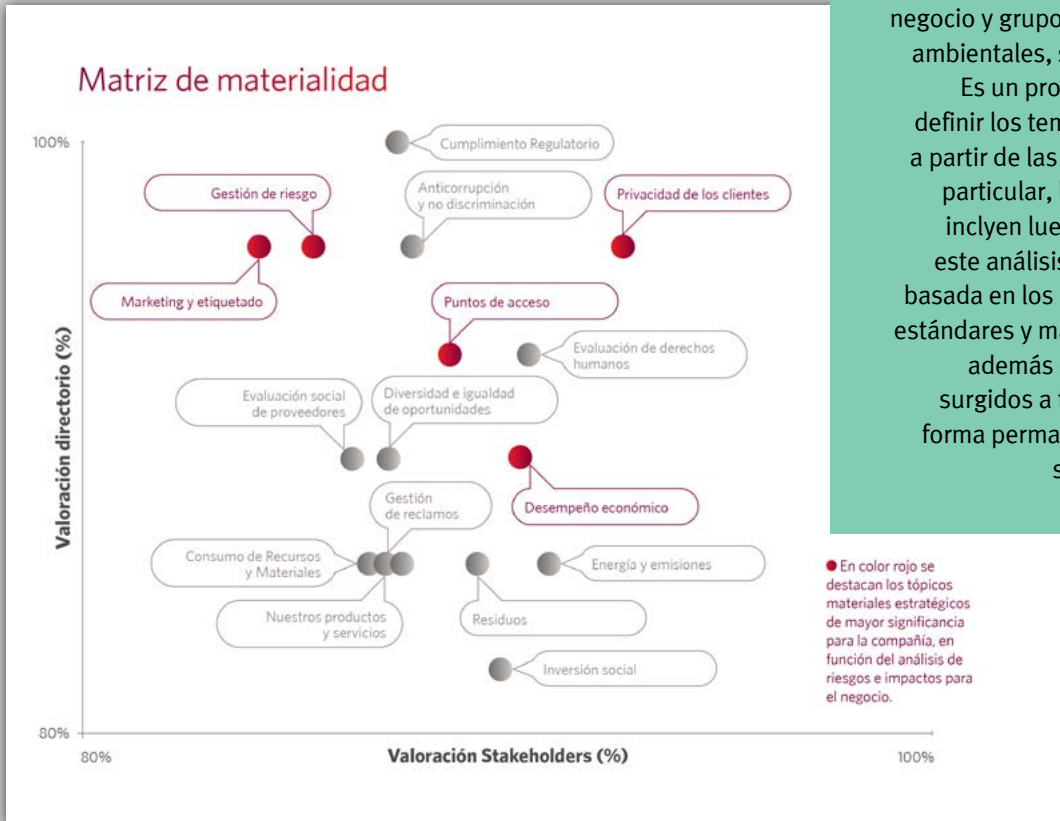
SUPERVIELLE

Con más de 130 años de trayectoria en Argentina, Grupo Supervielle brinda servicios financieros y no financieros a un amplio espectro de individuos y a pequeñas, medianas y grandes empresas en Argentina. Presentó su décimo primer Reporte de Sustentabilidad pero el primer Reporte Integrado.

EL REPORTE

El reporte fue elaborado conforme con los lineamientos del Marco Internacional  Reporte Integrado, según el Consejo Internacional de Reporte Integrado (“IIRC”) y, al igual que en ediciones anteriores, en base a lineamientos de los Estándares Internacionales GRI 2021 de la Global Reporting Initiative. El reporte toma como referencia los contenidos del Suplemento Sectorial para la Industria Financiera, correspondientes al GRI G4 y según criterios de la Sustainability Accounting Standards Board (SASB), división Bancos Comerciales

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD



El análisis de materialidad les permitió conocer cuáles son los tópicos más críticos para su negocio y grupos de interés en temas económicos, ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

Es un proceso clave, cuyo resultado permite definir los temas sobre los cuales rendir cuentas a partir de las comunicaciones corporativas y, en particular, los indicadores de desempeño que incluyen luego en el reporte. Para llevar a cabo este análisis, implementaron una metodología basada en los lineamientos determinados por los estándares y marcos que utilizan como referencia, además de considerar los temas relevantes surgidos a través de los canales de diálogo en forma permanente con sus partes interesadas y sus requerimientos de información.



¿CÓMO CREAN VALOR?

El marco de los reportes integrados se organiza en torno al concepto de capitales, entendidos como inventarios del valor creado por una organización a lo largo del tiempo para su beneficio propio y el beneficio de sus grupos de interés, incluidas las comunidades donde desarrolla sus actividades. Así, las iniciativas y resultados vinculados con la transformación de los capitales de Supervielle constituyen una evidencia respecto de la forma en que crean valor

LA ESTRATEGIA

La estrategia de sustentabilidad de Grupo Supervielle orienta sus decisiones con impacto en la economía, el ambiente y las personas mediante tres ejes de actuación y objetivos específicos que permiten su integración con el modelo de negocios para alcanzar un crecimiento sostenible. Este enfoque incluye el involucramiento con grupos de interés, los procesos de transformación digital y cultural que

vienen llevando adelante y las métricas cuantificables de sus iniciativas, entre sus principales características. La gestión, es responsabilidad de la Gerencia de Sustentabilidad, que reporta directamente al presidente del Comité de Ética, Compliance y Gobierno Corporativo y se encuentra representada en cada una de las entidades vinculadas a través de un responsable de sustentabilidad.





**OBRAS CIVILES Y VIALES
MOVIMIENTO DE SUELOS
ALQUILERES DE EQUIPOS**

Contamos con taller propio de mantenimiento de máquinas y una infraestructura propia edilicia para alquiler de galpones industriales, los cuales incluyen seguridad por medio de cámaras y personal de vigilancia.

Depósito: Acceso Parque Industrial KM 3.5

Tel: (03487) 450540

Oficina: 3 de Febrero 59

Tel: (03487) 434739

Zárate, Provincia de Buenos Aires
obras@carjor.com | empresacarjor@gmail.com

SAMSUNG

Samsung
Innovation
Campus

Samsung Innovation Campus

Se lanza la tercera edición del programa que tiene como objetivo fomentar la empleabilidad de mujeres en el sector tecnológico a través del desarrollo de habilidades IT.

Comienza la tercera edición del programa educativo Samsung Innovation Campus en la ciudad de Río Grande, ubicada en la provincia de Tierra del Fuego, y en esta ocasión se incorpora como nueva sede la ciudad de Garín, en la localidad de Escobar, provincia de Buenos Aires. El programa se realizará en colaboración con la Fundación Mirgor, que acompaña el desarrollo de las comunidades en donde la compañía tiene operaciones y brinda apoyo en cuatro ejes centrales: educación, soluciones habitacionales, salud y cultura. Además, tendrá como aliado técnico pedagógico en la ejecución a la Asociación Conciencia, una organización civil, sin fines de lucro que desde hace más de 38

años trabaja para formar ciudadanos comprometidos que puedan transformar la realidad en que vivimos, con capacidad de decidir y voluntad de participar.

En esta nueva edición, el foco del programa estará puesto en fomentar la empleabilidad de mujeres jóvenes, a través de la educación, preparación y desarrollo de habilidades tecnológicas y blandas; para contribuir con la reducción de la brecha de género existente en puestos de trabajo IT y colaborar con el ingreso apropiado a dicho mercado laboral.

Al igual que el año pasado, para que las estudiantes cuenten con herramientas que las ayuden a alcanzar su máximo potencial, se realizarán capacitaciones en



Creemos en la importancia de la participación activa, para que las mujeres sean capaces de romper barreras y superar cualquier obstáculo.

IoT (Internet de las cosas) y se sumarán al programa una capacitación en habilidades blandas y simulaciones de entrevistas grupales e individuales con la participación de colaboradores voluntarios de Samsung.

El programa seleccionará a un total de 30 estudiantes mujeres, con edades comprendidas entre los 18 y 24 años, provenientes de instituciones públicas de Río Grande y Garín, que ya cuenten con conocimientos previos en codificación y programación.

A través de una colaboración con diversas instituciones locales, se lanzará una convocatoria dirigida a las alumnas que deseen inscribirse. Las estudiantes interesadas en participar deberán pasar por un proceso de entrevistas y la aprobación de un pre-examen para obtener su admisión.

Por último, durante el prelanzamiento se realizó una reunión especial para dar a conocer el programa con: la Secretaria de Ciencia y Tecnología de Tierra del Fuego, la subsecretaria de

Educación de Escobar, la subsecretaria de Innovación Pública del municipio de Río Grande, provincia de Tierra del Fuego y la Dirección de políticas públicas para el desarrollo económico de la Secretaria de la mujer, género y diversidad de Río Grande.

Luego de una cursada de 120 horas cuyos contenidos fueron diagramados por Samsung y que será dictada por docentes pertenecientes a la Asociación Conciencia, quienes la completen recibirán una certificación otorgada por Samsung Electronics.

“En Samsung, implementamos una variedad de programas educativos a nivel global con el objetivo de brindar experiencias de aprendizaje inclusivas y de calidad para jóvenes de todas las comunidades. Uno de estos programas es Samsung Innovation Campus. Este año, nos enfocamos en potenciar el ilimitado potencial de las mujeres, brindándoles la oportunidad de desarrollar habilidades y capacidades en áreas como ciencia, →



LIDERAR LA 4.ª REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Samsung Innovation Campus es un programa de educación en tecnologías de información y comunicación (TIC) para la juventud a escala global. A través de esta iniciativa la empresa apoya el talento de los jóvenes con habilidades para la solución de problemas proporcionándoles capacidades básicas necesarias para prosperar en el futuro. Así, proporciona educación en TIC a jóvenes que desean trabajar en el mundo en constante evolución de la tecnología, desarrollar su talento técnico, aprender conocimientos sobre tecnología TIC y mejorar sus capacidades con el programa.

Samsung Innovation Campus educa a la juventud para equiparlos con habilidades sociales junto con sus capacidades técnicas de forma que no solo estén preparados para realizar las tareas específicas asignadas, sino que puedan convertirse en profesionales completos.

Buscamos proporcionar herramientas necesarias para que se conviertan en agentes de cambio social positivo e innovadoras del futuro.



tecnología, ingeniería y matemáticas. De esta manera, buscamos proporcionarles las herramientas necesarias para que se conviertan en agentes de cambio social positivo e innovadoras del futuro.”, explicó Santiago Pezzatti, Responsable de Asuntos Públicos de Samsung Argentina.

“Desde la Fundación Mirgor creemos en el poder transformador de la educación. A través del Samsung Innovation Campus, buscamos empoderar a cada participante y brindarles las herramientas necesarias para alcanzar sus metas, potenciar sus capacidades y fortalecer la confianza en sí mismas. Creemos en la importancia de la participación activa, para que las mujeres sean capaces de romper barreras y superar cualquier obstáculo. Al unirnos y promover la participación de las mujeres en la educación, estamos construyendo un futuro más inclusivo, equitativo

y lleno de oportunidades.”, expresó Soledad Bertona, Directora de la Fundación Mirgor.

Quienes participen de este programa aprenderán conocimientos sobre IoT (Internet de las cosas) a partir de la aplicación de los contenidos en el campo de la creación de soluciones tecnológicas y la exploración de múltiples plataformas y hardware para el diseño, armado y programación de soluciones para IoT. Los contenidos abordarán: lenguaje Python, fundamentos IoT, funciones, circuitos eléctricos, componentes electrónicos, plataformas IoT para la visualización de datos, variables, entre otros. De esta manera, obtendrán cómo experiencia aplicar prácticas, habilidades y metodologías para desarrollar soluciones tecnológicas con hardware y software, la cual es altamente formativa y demandada en el ámbito profesional.



INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN
E INNOVACIÓN EN RESPONSABILIDAD SOCIAL

No te detengas ahora

Necesitamos más líderes comprometidos.
Estudiá Responsabilidad Social

En EduFors encontrarás todos los conceptos, las herramientas y los contactos para involucrarte y ser parte activa para transformar tu organización, tu barrio, tu comunidad.

La Responsabilidad Social
como un Modelo de Gestión

La Responsabilidad Social,
del "Deber Ser" Al "Cómo"

Introducción a la Perspectiva
de Género y Responsabilidad
Social. Construcción De
Indicadores Específicos.

Construcción de indicadores
de género

Más información

contacto@edufors.com  [edufors_ok](https://www.instagram.com/edufors_ok)
www.edufors.com  [Edufors](https://www.facebook.com/Edufors)



2021



¿Qué lugar ocupa el tiempo libre en los debates laborales de la actualidad?

En épocas de pluriempleo, hiperconectividad digital y precarización laboral, el tiempo libre de los trabajadores parece una aspiración cada vez más lejana. ¿Es esto una preocupación para las empresas? ¿Forma parte de las discusiones que se dan en torno al mundo del trabajo?

El discurso de Jean-Luc Melenchon, líder de Francia Insumisa, en el marco de las huelgas y protestas que movilizaron a los franceses por el aumento en dos años de la edad mínima jubilatoria se hizo viral en todo el mundo. Es que, en su descargo, el referente de izquierda retoma un tema que sobrevoló el pensamiento de muchos trabajadores durante la pandemia, como una promesa para un futuro mejor: el derecho al tiempo libre. Tema que, una vez levantado el confinamiento, y de vuelta en la agitación de la vida, quedó rápidamente olvidado.

Melenchón dice: “El derecho a la pausa en la existencia, el tiempo de la vida que cuenta, no es solo el que se cree útil porque produce, el tiempo del trabajo es también el tiempo libre de una vida que disponemos,

donde cada uno decide lo que quiere hacer. El tiempo libre es cuando tenemos la posibilidad de ser plenamente humanos ¿y dicen que deberíamos trabajar más?”.

Y luego se pregunta: “¿Por qué tenemos que producir más?, ¿por qué tenemos que trabajar más? La clave del porvenir y del futuro no es trabajar todavía más, producir más, porque eso es la muerte segura del planeta, sino producir mejor, pero para eso hay que trabajar menos”.

Sin dudas, el mundo del trabajo atraviesa fuertes debates -en muchos casos contrapuestos- que generan tensión entre los trabajadores, el mundo empresarial y los gobiernos. La pregunta que surge es: **¿El tiempo libre de los trabajadores está en el foco de las empresas?** ⇨

El discurso de Jean-Luc Melenchon, líder de Francia Insumisa, en el marco de las huelgas y protestas que movilizaron a los franceses por el aumento en dos años de la edad mínima jubilatoria se hizo viral en todo el mundo.

Es que, en su descargo, el referente de izquierda retoma un tema que sobrevoló el pensa-

uno decide lo que quiere hacer. El tiempo libre es cuando tenemos la posibilidad de ser plenamente humanos ¿y dicen que deberíamos trabajar más?”.

Y luego se pregunta: “¿Por qué tenemos que producir más?, ¿por qué tenemos que trabajar más? La clave del porvenir y del futuro no es trabajar todavía más, producir más, porque eso

Aunque, al mismo tiempo, tomaban fuerza algunos reclamos como el derecho a la desconexión digital, la necesidad de encontrar un balance entre la vida personal y laboral -desarrollándose entonces en el mismo espacio- e incluso dando lugar a fenómenos como la “gran renuncia” en 2020, donde millones de estadounidenses insatisfechos dejaron sus trabajos, marcando una tendencia que tuvo su réplica en todo el mundo.

¿Qué lugar ocupa el tiempo libre en los debates laborales?

Sin dudas, el mundo del trabajo atraviesa fuertes debates -en muchos casos contrapuestos- que generan tensión entre los trabajadores, el mundo empresarial y los gobiernos. Algunas de esas discusiones son: la reducción de la semana laboral, la extensión de la edad jubilatoria, la licencia por paternidad y maternidad, los reclamos salariales, las distintas modalidades de trabajo (híbrido, remoto o presencial), el derecho a la desconexión, el pluriempleo, la precarización, la inclusión laboral, etc.

En medio de este caos que puja por convertirse -tal vez- en un nuevo orden laboral, cabe preguntarse qué lugar ocupa el derecho de los trabajadores al tiempo libre y cómo se configu-



miento de muchos trabajadores durante la pandemia, como una promesa para un futuro mejor: el derecho al tiempo libre. Tema que, una vez levantado el confinamiento, y de vuelta en la agitación de la vida, quedó rápidamente olvidado.

Melenchón dice: “El derecho a la pausa en la existencia, el tiempo de la vida que cuenta, no es solo el que se cree útil porque produce, el tiempo del trabajo es también el tiempo libre de una vida que disponemos, donde cada

es la muerte segura del planeta, sino producir mejor, pero para eso hay que trabajar menos”.

La cuarentena y la experimentación del home office -para aquellos que pese al contexto pudieron mantener su empleo- fueron una suerte de despertar de conciencia para muchos trabajadores que pudieron pasar mayor tiempo en sus hogares, al cuidado de sus hijos, sin la incomodidad del traslado y disfrutando del tiempo libre, en una dinámica de trabajo distinta.

ra en el mundo laboral actual. Sofía Scasserra, economista e investigadora y docente del Instituto del Mundo del Trabajo de la UNTREF, opina que es necesario plantear qué es lo que realmente modifica la vida de los trabajadores en el día a día a día, y definir una única y clara agenda con los derechos que se deben perseguir.


“Lo que falta en Argentina son salarios de calidad, buenos puestos de trabajo y derechos laborales. Trabajo hay, de hecho, muchas personas tienen hasta tres empleos. El problema es que no estamos planteando la agenda de derechos que necesitamos, que incluye, entre otras cosas, volver a tener soberanía del tiempo”, explica.

Además, para Scasserra, la intermediación tecnológica suma todavía más confusión y genera tanto movimiento que no queda claro cuáles son las reglas del juego, en un mundo que cambia de manera acelerada y está cada vez más precarizado.

“Se busca instalar la idea de que no hay empleo y, bajo esa premisa, se aceptan condiciones de trabajo cada vez peores, donde el tiempo de los trabajadores se consume aún más, cuando cada uno de ellos debería ser libre de elegir cuándo y cómo quiere trabajar. Esto va en detrimento de la salud mental, una epidemia →

Si bien el promedio de horas trabajadas en el mundo está bajando paulatinamente por la incorporación de tecnología, la reducción neta del promedio de las horas laborales no se corresponde con una mejor distribución del tiempo. ”





**CUMPLIENDO CON
LOS OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**



**MUNICIPALIDAD
JOSÉ C. PAZ**
INTENDENCIA | **MARIO ISHII**

GOBIERNO DE LA INFORMACIÓN

Alinear la Tecnología de la Información y Comunicaciones a los objetivos institucionales va mucho más allá de establecer un comité o asignar responsabilidades a un grupo de personas.

Es necesario el establecimiento del modelo y los procesos, estructuras y mecanismos para garantizar la claridad, transparencia y el control de la Información, basando su generación en buenas prácticas.

 **Liderazgo en Asistencia
Legal Integral**
ALESSANDRA MINNICELLI & ASOCIADOS



GERARDO RENZETTI & Asociados
ESTRATEGIA EN TECNOLOGÍA Y GOBIERNO DE LA INFORMACIÓN

Av. Córdoba 6060 – 5º Piso Of. 501 – C.A.B.A. – Tel: (54 11) 5032
2327

que estamos teniendo en mundo hiperconectado que no para”.

Para Scasserra, el derecho al tiempo libre tiene que ver con una conquista histórica del movimiento sindical, así como en la primera revolución industrial lo fue la jornada laboral de ocho horas y las vacaciones. Esos derechos laborales son, en definitiva, conquistas por el tiempo.

En ese sentido, añade, que el derecho a la desconexión digital es una pelea que hay que plantear como sociedad, entendiendo que no se puede vivir en un mundo hiperconectado 24-7, y abordándolo

no solo como un derecho laboral sino como un derecho a la salud mental. “Los ciudadanos producimos datos permanentemente y eso no debe parar en ningún momento, porque alimenta la usina del capitalismo digital. Hay una idea de cómo está conformado el capitalismo que nos empuja a eso. Entonces, la resistencia y reivindicación de otras formas de vida, es entender que esto no tiene que ser así necesariamente. El derecho a la desconexión tiene que ver con eso”.

Por su parte, Juan Manuel Ottaviano, abogado laboralista e in-

vestigador, opina que existe una nueva organización del trabajo, mediada por la digitalización y la tecnología, que habilita nuevas demandas de los trabajadores en relación a la organización del tiempo, y a la soberanía del tiempo laborable. Mientras que la respuesta de algunas corporaciones, por el contrario, pareciera ser recuperar el poder sobre el control del tiempo y la organización de la jornada de las personas.


“Se produce una suerte de engaño en relación al teletrabajo, por ejemplo, donde muchas empresas creyeron que podía ser un instrumento de desregulación de las relaciones laborales, al tiempo que prometían una mejor combinación de las tareas vinculadas al trabajo con las del hogar. Cuando en realidad, se intensifica el trabajo y la presión sobre las tareas, lo que implica una extensión de la jornada, solapada bajo la sugerencia de que las personas tienen autonomía para organizar su tiempo. Esto nada tiene que ver con la demanda de los trabajadores que perciben que podrían tener más margen para organizarse si se les reconociera el derecho a la soberanía del tiempo de trabajo”, explica.

Sobre la reducción de la jornada de trabajo, Ottaviano opina que, si bien el promedio de horas trabajadas en el mundo está ba- ➔

“ El mundo del trabajo atraviesa fuertes debates, en muchos casos contrapuestos, que generan tensión entre los trabajadores, el mundo empresarial y los gobierno. ”





Las empresas no invierten en un aumento de la productividad a través de un mejoramiento de la organización del trabajo, sino que presionan con baja de ingresos, e inclusive, con una distribución flexible de las horas en favor de los  empleadores.

jando paulatinamente, en parte, por acción de la automatización y la incorporación de tecnología, la reducción neta del promedio de las horas laborales no se corresponde con una mejor distribución del tiempo, en parte, porque muchas empresas compensan este proceso con una intensificación del trabajo, a la vez que se fragilizan las protecciones sociales.

“Las empresas no invierten en un aumento de la productividad a través de un mejoramiento de la organización del trabajo, sino que presionan con baja de ingresos, e inclusive, con una distribución flexible de las horas en favor de los empleadores, díganse horas extra, banco de horas u otras formas de flexibilidad, que poco redundan en una mejor distribución del ingreso”, enfatiza

Ottaviano. Y añade que, tampoco la reducción de la jornada laboral va a redundar necesariamente en la creación de empleo, o en una mejor distribución de los ingresos, si las empresas no invierten en mejorar el aprovechamiento del tiempo. Esto implica volver a darle importancia, no solo a las horas de esparcimiento, sino también aplicar recursos tecnológicos para que los trabajadores puedan administrar su propio tiempo de trabajo.

¿El tiempo libre de los trabajadores está en el foco de las empresas?

Alejandro Melamed, fundador y CEO de Humanize Consulting, explica que el tiempo libre es una conquista más lejana para aquellas personas que tienen

más de un trabajo para poder sustentarse, que son también aquellas que tienen empleos precarizados o están en la informalidad.

“Las conquistas sindicales ayudaron a que muchos trabajadores tengan salarios acordes, aunque hay muchos de los formalizados que viven debajo de la línea de la pobreza y ahí la necesidad de tener más de un trabajo. Entonces, el tiempo libre es un enorme desafío que aún sigue vigente para esas personas”.

Hecha esta salvedad, Melamed añade que los trabajadores que realizan tareas vinculadas con la creatividad o la innovación -quienes además tienen mejores condiciones laborales- valoran el tiempo libre y demandan como beneficio dentro de la compensación total.

Como contraparte, muchas de las organizaciones que ostentan las mejores prácticas en cuanto a gestión del talento, le dan una importancia cada vez más preponderante a que sus colaboradores alcancen una vida equilibrada.

“Uno de los aspectos que se está visualizando es que la salud mental y emocional pasó a ser un tema prioritario en algu-

nas empresas. Esto es algo que comenzó a emerger durante la pandemia, antes era un tema prácticamente inexistente”, explica Melamed.

No obstante, advierte, que existe una demanda cada vez más importante por parte de las empresas hacia los colaboradores, para lograr los objetivos de negocio. Eso implica que el desafío sea aún mayor.

“Cuando se ven los enunciados de las empresas más importantes, son realmente muy interesantes, en términos de alcanzar este balance. Sin embargo, cuando se entrevista a los colaboradores, se nota que hay una brecha muy grande y que es mucho más una expresión que una realidad concreta. Aunque hay casos de excelentes prácticas que se están implementando”.

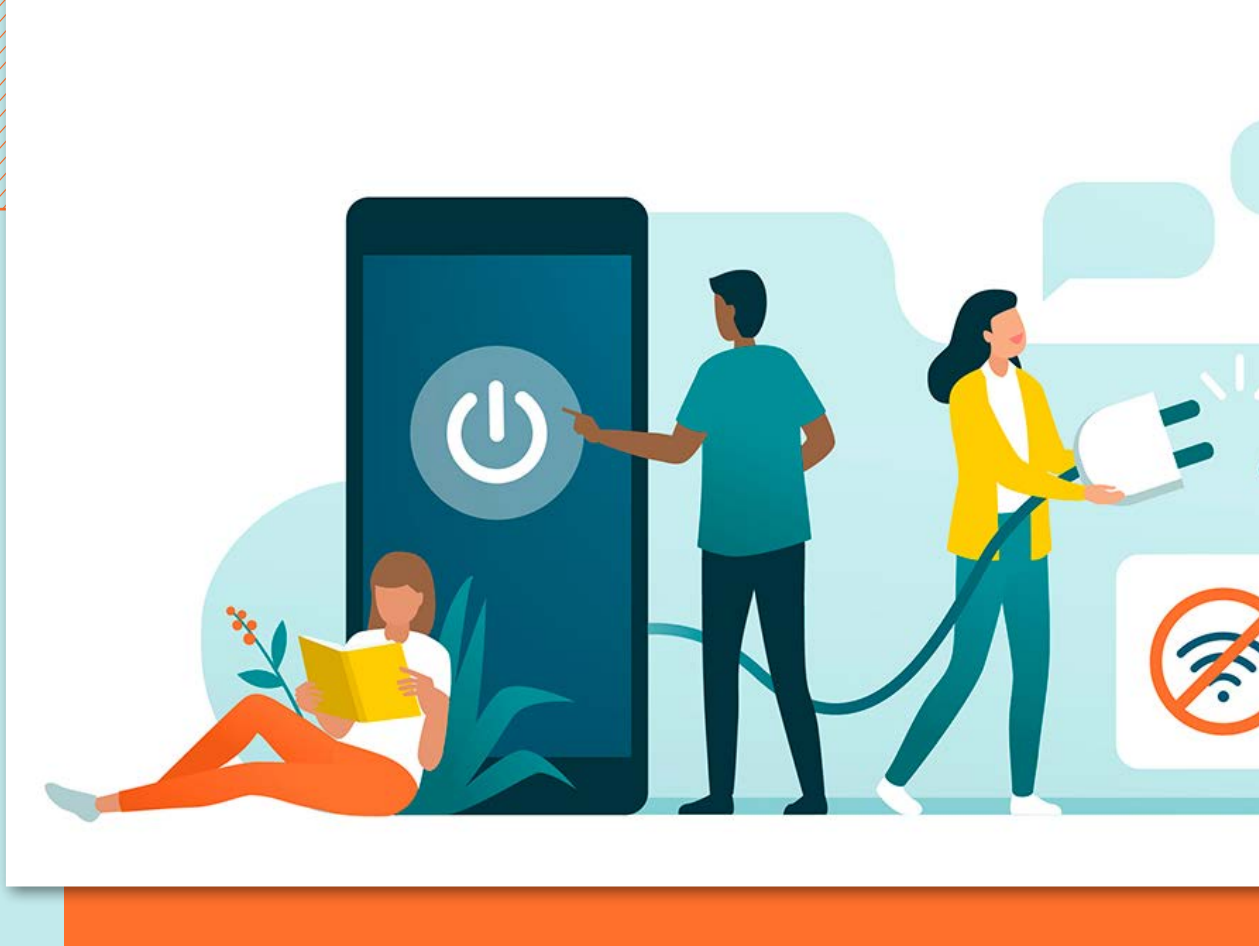
Por su parte, Cecilia Giordano, presidente de Mercer opina que la búsqueda del tiempo libre y de un mejor balance entre la vida personal y laboral, se aceleró por los efectos del Covid 19, donde muchas personas se replantearon su propósito y se preguntaron si querían seguir trabajando en relación de dependencia toda su vida.

Esto, de alguna manera, fue un llamado de atención para

muchas organizaciones que se dieron cuenta de que su capital más importante eran las personas y que su bienestar es clave para alcanzar los objetivos institucionales.

“Cada vez más las empresas entienden la importancia del bienestar y, con esta mirada logran diseñar un programa de bienestar holístico que tenga en cuenta las particularidades de cada grupo de colaboradores. Al definir la experiencia que quieren que ellos tengan con su organización, definen ambientes de bienestar y arman propuestas de valor”, añade.





DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. UN LÍMITE AL TELETRABAJO

La implementación del teletrabajo o el home office, abrieron un mundo de posibilidades que transformaron el entorno laboral, pero también dieron lugar a prácticas que trascendieron las fronteras de los espacios de trabajo para invadir la esfera personal. El acceso permanente a las tecnologías -y siempre al alcance de la mano- generó una falsa ilusión de disponibilidad permanente por parte del empleado. La comunicación desmedida por parte de los empleadores, fuera del horario laboral, condiciona el descanso, afectando directamente la salud y bienestar de las personas que lo sufren.

Esta situación, que tuvo su momento más álgido a raíz de la pandemia de COVID-19 y que llegó a

involucrar a gran parte de la sociedad, dio origen en muchos países al “Derecho a la desconexión digital”. ¿Dé que se trata? Es el derecho que tienen los trabajadores de desconectarse de sus dispositivos digitales y a no ser contactados por su empleador fuera del horario laboral ni durante sus vacaciones. En este Mitos y Verdades, presentamos 3 claves para entender este concepto y por qué -hoy más que nunca- cualquier empleado debe saber que cuenta con este derecho.

Se trata de un fenómeno internacional

La desconexión digital se describe en los diferentes países, en términos generales, de igual ma-

nera, más allá de las variaciones que pueda haber en cuanto a la forma de regular reclamos y las sanciones que se imponen.

En la Argentina, está avalado por la Ley 27.555 sancionada en julio de 2020, específicamente en su artículo 5 se menciona que “La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho”.

Sin embargo, el país pionero en esta materia es Francia que incorporó este derecho en 2016. Esta iniciativa nació, en parte,



por el conocido informe Mettling sobre transformación digital y vida laboral. En Corea del Sur este hito se alcanzó en 2016, cuando desarrolló una legislación a favor de aquellos trabajadores que reclamaban el derecho a desconectarse del trabajo, por ello, la regulación se introduce desde una perspectiva del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Italia por su parte, aprobó la Ley N° 81, 22/5/17, de medidas para la protección del trabajador autónomo no emprendedor y para favorecer la articulación flexible en el tiempo y en los lugares de trabajo subordinado. Otro país europeo que hizo su parte al respecto fue España, que en 2018 sancionó su Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

En la región latinoamericana se cuentan con casos como el de Chile que en 2020 promulgó la Ley N° 212205, que modifica el

Código de Trabajo en materia de trabajo a distancia. La ley fijó la desconexión en 12 horas, como mínimo, en un período de 24 horas. De esta forma, los trabajadores que utilicen esta forma de trabajo no están obligados a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos durante estas horas. El mismo descanso de 12 horas lo fijó Paraguay en su Ley de Teletrabajo, mientras que en Uruguay a través de la Ley, se pactó una desconexión de 8 horas continuas, como mínimo, entre una jornada y la siguiente. Tanto en Argentina como en Costa Rica o República Dominicana, no se hace referencia expresa a las horas de desconexión.

¿Impacta en la salud? ¡Si!

La hiperconexión y el desdibujar la línea divisoria entre la vida personal y laboral tienen un impacto negativo en la salud del trabajador. Tal es así, que la OIT identifica la digitalización y las TICs como desafíos para la seguridad y salud de los trabajadores, ya que se genera la necesidad de gestionar correctamente los riesgos psicosociales relacionados con el aislamiento laboral y la difuminación de los límites de la vida personal con la laboral. Según el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “Papel y perspectivas

de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo: el aumento del número de trabajadores que sufren estrés y síndrome de desgaste profesional es una realidad preocupante y costosa para la que el diálogo social debe encontrar solución”.

Ventajas y desventajas

Según el documento titulado: “La desconexión digital como derecho” publicado por la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, el derecho a la desconexión no sólo presenta beneficios para el empleado, sino también para los empleadores. Entre ellas destacan: el aumento de la confianza y comunicación entre directivos y empleados; disminuye el ausentismo, mejora la reputación de las empresas, por tratarse de organizaciones que cuidan a su personal e influye positivamente en el estado de ánimo de los empleados y en su compromiso con la empresa. Además, impacta en la productividad; toda vez que el cansancio del trabajador disminuye la motivación, aumentando los errores por fatiga y, por tanto, en detrimento de la producción y reduce los costos indirectos que se producen por la falta de una política de prevención responsable.



Ambiente x 365

*Por Homero M. Bibiloni**

A días de conmemorar el Día Mundial del Ambiente, el autor hace un llamado a la acción por el cambio climático los 365 días del año. A pesar de seguir en un derrotero de autodestrucción sistémica, todavía hay tiempo para transformar el futuro.

Repasando mojones ambientales históricos, tenemos el discurso a los pueblos del Mundo de Juan D. Perón, pieza que mantiene una actualidad asombrosa, allá por febrero de 1972, luego de la conferencia de Estocolmo en junio del mismo año y creación del PNUMA – día y mes de la conmemoración que nos convocaron Río 92, Río más 10, más 20, ODM, ODS, Laudato Sí. Todos ellos hitos y comunicados preocupantes emitidos por las convenciones de Naciones Unidas sobre el curso del presente y futuro del ambiente. En Argentina la Ley Yolanda (Nº 25.792) en homenaje a una luchadora ambiental es otro avance que impone la formación en esta temática a todo el Estado nacional (ejecutivo, legislativo y judicial), lo que no impide extrapolarlo a otros actores comunitarios como empresas, trabajadores, cooperativas y otros.

Pero pese a todo este bagaje seguimos nuestro derrotero de autodestrucción sistémica sin que se demuestren preocupaciones

de cambios en los paradigmas tan estructurales como sean necesarios para evitar un final apocalíptico anunciado debidamente y fácilmente predecible.

Cambio Climático: discurso eterno sobre acciones postergadas

Transversal a lo socio ambiental, la cuestión del cambio climático viene disparando señales de alerta, comprobaciones fácticas y cada vez se dan cifras sobre



la velocidad incremental de las emisiones. A pesar de estas advertencias de fijar un tope, dicho tope es cuasi apocalíptico por la cadena de problemas que habrá de traer al planeta; Sin embargo, seguimos emitiendo sin problemas porque es más negocio que reconvertirse con patrones de energías limpias, transiciones energéticas con cuidado de fuentes de empleo, trabajar nuevos patrones culturales. No es muy cómodo el ahorro de energías dado que siempre requiere salir de las zonas de comfort, pero, para este sSglo XXI es absolutamente necesario. Llegó el momento de sincerarse: detrás de los nuevos paradigmas socio ambientales hay fortísimos intereses en contra.



La realidad es como la punta del iceberg, que muestra lo que debemos resolver. Pero ¿por qué no se concreta? Porque lo que sostiene es muy grande, profundo y amen de lo apuntado para el cambio climático en otros temas críticos, se oponen otros intereses concretos, con nombre y apellido que hacen caso omiso porque no les importa, o a sabiendas prefieren una ganancia de corto plazo constante y sonante que un planeta habitable para los más. En una línea de pensamiento (de bajo vuelo) en que esos pocos más ricos y poderosos podrán salvarse ellos, y el resto que se las arregle. Es una mirada -además de no solidaria- cortoplacista, porque un planeta invivible lo es para toda especie que lo habite inclusive los ricos y poderosos. Somos menos de los actores necesarios en función de las exigencias perentorias que suponen revertir las tendencias ambientales actuales, que importan mayores esfuerzos a los que actualmente se realizan. Entre los actores que se necesitan, están los ubicados en roles clave en las tomas de decisiones en el marco de las responsabilidades comunes pero diferenciadas. En lo común claramente hay que hacer mayores esfuerzos domésticos,

El reloj sigue corriendo. Espero que nos despertemos antes de que sea definitivamente tarde, para honrar un legado ambiental básico y perdurable con inclusión y equidad para las generaciones futuras. ”

colectivos, públicos y privados, que demandan más esfuerzo y menos comodidad.

No todo está perdido si “leemos la naturaleza”. Cuando más atrás vamos en la historia, dado que los pueblos originarios se han valido de las tradiciones que oralmente pasaron de generación en generación, nos permite saber cómo es la “simbiosis” que tenían con la Madre Tierra, en su observación permanente. Todo está allí, escrito en claves a ser interpretadas para el equilibrio -en diferentes medidas de tiempo- de la realidad socio ambiental para su perdurabilidad sustentable. ➔



Llegó el momento de sincerarse: detrás de los nuevos paradigmas socio ambientales hay fortísimos intereses en contra. La realidad es como la punta del iceberg, que muestra lo que debemos resolver.



Aportación posible desde la universidad

Las Universidades con sus carreras, institutos de investigación propios o con el Conicet, laboratorios, observatorios, líneas de investigación/vinculación/extensión, trabajos integradores finales, libros de sus editoriales, trabajos expuestos en congresos, manuales de cátedra, espacios en las redes, son aliados estratégicos por su multidisciplinariedad infinita y simultánea para el sector público o privado. También para acercar soluciones en controversias ambientales (Poder Judicial) o nutrir de información de datos duros, líneas de base, proyecciones, universos, etc. a quienes deben dictar leyes (Poder Legislativo), de allí la importancia de achicar las distancias entre nuestras realidades autonómicas y los otros actores de estos territorios que siempre

tienen un aspecto ambiental a ser considerado e incluido en las diferentes acciones.

El reloj sigue corriendo. Espero que nos despertemos antes que sea definitivamente tarde, sin olvidar que género, Derechos Humanos y ambiente hacen una triada inescindible en estos tiempos de cara a honrar un legado ambiental básico y perdurable con inclusión y equidad para las generaciones futuras, que son nuestros hijas e hijos, nietas y nietos.

** Abogado. Especialista en Derecho Administrativo y Ambiental. Ex Secretario de Ambiente de la Nación y Presidente de ACUMAR. Director Especialización Derecho Ambiental Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales UNLP. Coordinador de la Lic. en Gestión Ambiental Universidad Nacional Arturo Jauretche. Resumen de un artículo publicado en www.unlp.edu.ar*



Estratec
Innovación en tecnología

**SOLUCIONES PARA CIUDADES INTELIGENTES
E INTERNET DE LAS COSAS**

<http://www.stratec.com.ar/>



El camino hacia la sostenibilidad en la hotelería

La sostenibilidad es un tema cada vez más importante en la industria hotelera. Cada vez más tiene un impacto significativo en el medio ambiente y la comunidad local, y las empresas de este sector tienen una gran responsabilidad en minimizar este impacto y contribuir al desarrollo sostenible.

El turismo puede tener un impacto negativo en el medio ambiente. Los hoteles pueden consumir grandes cantidades de energía y agua, generar grandes cantidades de residuos y emitir gases de efecto invernadero. Además, el turismo puede contribuir a la degradación de los ecosistemas locales, la pérdida de biodiversidad y el cambio climático.

La sostenibilidad es una forma efectiva de minimizar estos impactos ambientales. Las empresas pueden adoptar prácticas sostenibles, como la reducción del consumo de energía y agua, la gestión adecuada de residuos y la inversión en tecnologías sostenibles, para reducir su huella ambiental. Al hacerlo, no

solo están cumpliendo con su responsabilidad ambiental, sino que también pueden ahorrar costos a largo plazo y mejorar su imagen de marca.

Además, los consumidores están cada vez más interesados en elegir empresas que tienen una sólida reputación en sostenibilidad y responsabilidad social. Están cada vez más preocupados por el impacto ambiental y social de sus decisiones de compra, y esto se refleja en la forma en que eligen los hoteles y alojamientos turísticos. Las empresas que adoptan prácticas sostenibles y tienen una sólida reputación en este ámbito pueden atraer a más consumidores conscientes y aumentar su competitividad →



Los hoteles que adoptan prácticas sostenibles y tienen una sólida reputación pueden atraer a más consumidores conscientes y aumentar su competitividad en el mercado.



Felipe Cajiga
Fundador de Empresability,
Movimiento Iberoamericano de
Responsabilidad Social.

en el mercado. El turismo sostenible puede generar beneficios económicos a largo plazo para la empresa. La adopción de prácticas responsables puede ayudar a las compañías a reducir los costos operativos, como los costos de energía y agua, y mejorar la eficiencia de los procesos.

Además, la inversión en tecnologías sostenibles, como sistemas de energía renovable y sistemas de iluminación LED, puede generar beneficios a largo

plazo al reducir los costos de energía y mejorar la eficiencia energética del hotel. Estos ahorros pueden contribuir al éxito financiero de la empresa y proporcionar una ventaja competitiva en el mercado.

Las empresas que adoptan prácticas sostenibles y fomentan una cultura de sostenibilidad están liderando el cambio hacia un futuro más sostenible y responsable.

Acciones clave

Alguna de las actividades y medidas que las empresas pueden tomar para liderar el cambio hacia la sostenibilidad son variadas. Entre las más significativas, se encuentra la reducción del consumo de energía y agua. El consumo excesivo de estos recursos no solo tiene un im-

pacto ambiental negativo, sino que también aumenta los costos operativos del hotel.

Para contrarrestar esta problemática algunas prácticas son, la instalación de equipos de eficiencia energética, la adopción de prácticas sostenibles en el uso del agua, la sensibilización del personal y los huéspedes.

La gestión adecuada de residuos es otra actividad esencial para la sostenibilidad en la hotelería. Las empresas pueden adoptar prácticas de reducción de residuos, como la eliminación de envases de plástico de un solo uso y la implementación de programas de reciclaje. Todo ello, no solo reduce el impacto ambiental del hotel, sino que también puede mejorar la imagen de marca y la satisfacción del cliente.

Algunas de las prácticas sostenibles que los hoteles pueden adoptar en estos casos tienen que ver con la eliminación de envases de plástico de un solo uso, la implementación de programas de reciclaje, la eliminación adecuada de residuos peligrosos. Al hacerlo, pueden reducir su impacto ambiental, mejorar su imagen de marca y satisfacer las expectativas de los huéspedes y otras partes interesadas.

En tercer lugar, la inversión en tecnologías sostenibles, tales como sistemas de energía renovable y sistemas de iluminación LED, puede ayudar a las empresas hoteleras a reducir los cos-



tos operativos a largo plazo y mejorar su huella ambiental. Las tecnologías sostenibles también pueden mejorar la eficiencia energética del hotel y proporcionar una ventaja competitiva en el mercado.

La participación en iniciativas y certificaciones de sostenibilidad, como Green Key, Travelife y EarthCheck pueden ayudar a las empresas a medir y mejorar su desempeño en sostenibilidad, así como mejorar su imagen de marca y competitividad.

Green Key, es una certificación internacional que reconoce a los hoteles que cumplen con los estándares de sostenibilidad en áreas como la gestión de energía y agua, la gestión de residuos y la educación y sensibilización de huéspedes y personal.

Travelife, por otro lado, es una iniciativa de certificación internacional que reconoce a las empresas hoteleras por su desempeño en sostenibilidad. A través de ésta, se evalúa el desempeño de las empresas en áreas como la gestión ambiental, la gestión social y económica y la gestión de la cadena de suministro.

Otro ejemplo es EarthCheck, la

La adopción de prácticas responsables puede ayudar a las compañías a reducir los costos operativos, como los costos de energía y agua, y mejorar la eficiencia de los procesos. ”

cual se enfoca en la sostenibilidad en la hotelería y el turismo y evalúa el desempeño de las empresas en áreas como la gestión ambiental, la gestión social y económica y la gestión de la cadena de suministro.

Las tres certificaciones pueden ayudar a las empresas a mejorar su desempeño en sostenibilidad, reducir los costos operativos y mejorar su imagen de marca.

En quinto lugar, pero no menos importante se ubica la comunicación interna y externa, la cual resulta esencial para fomentar una cultura de sostenibilidad en la empresa y para informar a los clientes y partes interesadas sobre las

acciones sostenibles de ésta.

De este modo, la compañía puede comunicar sus iniciativas de sostenibilidad a través de su sitio web, redes sociales y material de marketing. La comunicación interna y externa pueden mejorar la satisfacción del empleado y del cliente como así también la imagen de marca.

En conclusión, el camino hacia la sostenibilidad en la hotelería es un desafío que requiere el compromiso y la acción de todas las partes interesadas. Liderar el cambio en esta esfera es esencial para garantizar un futuro sostenible para el planeta y la sociedad.

MÁS QUE UN MENSAJE

Comunicaciones creativas que logran crear conciencia sobre los principales problemas sociales y ambientales



“MANTA MADRE” Campaña creada por Ogilvy Colombia para la Fundación Vivir que busca salvar vidas a través de una tradición andina.

Para prevenir la desnutrición crónica en niños es clave evaluar su desarrollo físico es a través de su altura, no de su peso, como muchos creen. Debido a las complejidades culturales, muchos padres de los andes ecuatorianos no están seguros de las formas adecuadas de evaluar a su bebé en ese sentido.

“En solo 3 meses después de distribuir la Manta Madre, se identificaron más de 15.000 casos crónicos de desnutrición.”



MOTHER BLANKET



Ogilvy se inspiró en el Sikinchi, una manta que las madres usan para llevar a sus bebés de forma segura, y creó la Manta Madre en asociación con la Fundación Vivir y el Consejo Cantonal de Protección de los Derechos de Ambato. Allí incluye la tabla de Crecimiento Saludable de OMS cosida directamente en el diseño de la manta e impresa en dialectos locales para que las madres entiendan fácilmente el tamaño apropiado para los niños durante sus primeros dos años de desarrollo.





MEDIAPILA

Frente a realidades muy complejas atravesadas por la desigualdad, la violencia y la falta de oportunidades, las mujeres ocupan un lugar de alta vulnerabilidad. Fundación Mediapila trabaja por su inclusión social y económica mediante un abordaje integral que contemple tanto su capacitación técnica como su crecimiento personal.

En Argentina y en gran parte del resto del mundo, la situación laboral de la mujer es desigual con respecto a la del hombre. Entre las diferencias entre ellos, se encuentra la una marcada diferencia de participación en el mercado laboral, determinada por el género.

En un contexto de vulnerabilidad socioeconómica esta situación se potencia. Frente a esta realidad, 18 años atrás nació la Fundación Mediapila, una organización sin fines de lucro dedicada a promover la inclusión laboral de mujeres a través de la enseñanza del oficio de la costura y el fortalecimiento de la confianza y autoestima de las alumnas.

En esta entrevista, realizada originalmente para el programa 40 Minutos de RSE, Belén Murphy Figueora, miembro de la junta directiva de la fundación conversa con Alessandra Minnicelli sobre los orígenes de la organización, sus programas y su vínculo con las empresas.

¿A que se dedica la Fundación Mediapila?

Mediapila trabaja por la inclusión laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad social y económica. Nos enfocamos en destacar estas dos dimensiones, ya que la población con la que trabajamos a menudo experi- ➔

JUEVES 22 HS. por
www.canal22web.com
Si te lo perdiste, lo podés volver a ver en
www.responsabilidadsocial.tv



Más de 35 años al servicio del agua...
Cuidando la vida.

Desde 1978

TECNOLOGÍA AL SERVICIO DEL AGUA

- PERFORACIONES
- OBRAS
- SERVICIOS



Lavalle 561 - Zárate - Pcia. de Buenos Aires
Tel/Fax: (03487) 423595

info@aguascorletti.com.ar

aguascorletti.com.ar

FEDERACIÓN DE PRESTADORES ELÉCTRICOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES COOPERATIVA LIMITADA

Conformada por las Cooperativas Eléctrica de Azul, Chacabuco, Colón, Luján, 9 de Julio, Olavarría, Pergamino, Salto, San Pedro, Zárate, Necochea y por la Usina Popular y Municipal de Tandil.



FEDERACIÓN DE PRESTADORES ELÉCTRICOS DE LA PROVINCIA
DE BUENOS AIRES COOPERATIVA LIMITADA

Una integración inteligente que tiene como fin generar mejores servicios
para los usuarios de energía de la Provincia de Buenos Aires.

Presidencia: Sarmiento N° 411 – (7500) Tres Arroyos – TEL. 02983-423079
Secretaría: Mendoza N° 390 – (6500) 9 de Julio – TEL. 02317-520010

CREEMOS OPORTUNIDADES PARA TODAS

Mediapila

Trabajamos para que las mujeres puedan convertirse en emprendedoras y ser dueñas de su trabajo y de su tiempo. ”



menta ambas. Por ejemplo, son mujeres migrantes que están fuera de su contexto habitual, madres solteras o jefas de hogares monoparentales.

Si bien al principio no estaba decidido trabajar exclusivamente con mujeres, al salir a la calle, a comedores comunitarios y espacios de formación, notamos una gran presencia de ellas. Esto se debe a que las mujeres representamos la mayoría de la población empobrecida en nuestro país y en el mundo en general. Ser madre no es un requisito para formar parte de la comunidad de Mediapila, pero nos dimos cuenta que este grupo requiere un enfoque y una metodología de intervención muy específicos. Así fue como desarrollamos nuestros programas y ejes de trabajo.

En primer lugar, ofrecemos formación técnica en oficios. Históricamente, hemos capacitado en

costura y oficios textiles. A partir de 2020, también trabajamos en la introducción a los oficios tecnológicos. Por ejemplo, tenemos un curso de introducción a la programación en el que suelen participar mujeres más jóvenes -de entre 18 y 25 años- que se encuentran en situación de vulnerabilidad y desean aprender y adquirir una herramienta de trabajo. Además acompañamos en su proceso de desarrollo personal y empoderamiento y por último contamos con un programa de Inserción Laboral.

¿Cómo convocan a las mujeres?

Afortunadamente, las propias mujeres que participan en nuestros programas nos recomiendan. Además, trabajamos en red y colaboramos estrechamente con organizaciones barriales y trabajadoras sociales donde

estamos presentes. Ya sea en cursos presenciales o en cursos virtuales impartidos a través de otras organizaciones o municipios, recibimos muchas derivaciones de entidades que nos conocen y reconocen la calidad de nuestro trabajo.

Además promueven y acompañan a las mujeres para que sean emprendedoras.

Sí, trabajamos mucho para que las mujeres puedan convertirse en emprendedoras y ser dueñas de su tiempo y trabajo. Diseñamos productos bajo nuestra marca de indumentaria, que se pueden encontrar en nuestra página web. Siempre que lanzamos un producto, buscamos que transmita un mensaje relacionado con las temáticas en las que trabajamos. Creemos que -como organización social tenemos un papel en incidir y sensibilizar a la

sociedad en general, por lo que intentamos que nuestros productos también reflejen eso. Todos lo que vendemos está confeccionado por mujeres que se han capacitado con la fundación. Es una forma de promover el comercio circular, el comercio justo y el trabajo digno, generando fuentes de empleo tanto en nuestras marcas como cuando realizamos productos para empresas que buscan merchandising o emprendedoras interesadas que se suman a nuestra bolsa de trabajo.

¿Cómo establecen los vínculos con el sector privado y público para mantener la estructura organizativa?

En cuanto a los donantes, es cierto que la mayoría son individuos que apoyan nuestra causa. Sin embargo, también buscamos establecer alianzas con empresas y organizaciones que deseen sumarse y aportar valor.

Es fundamental el trabajo en red y articular con todos los sectores. Trabajamos con empresas que aportan principalmente de dos formas. El primero de ellos es a través de un programa de becas, lo que quiere decir que se hace cargo del costo y el valor que tiene la capacitación de cierta cantidad personas cada año o cuatrimestre. En este marco, necesitamos que cada vez sean

Desde la fundación queremos ser el impulso de mujeres que quieren transformar su realidad que tienen la valentía de dedicarse el tiempo a ellas mismas. ”

más porque -obviamente- el contexto es complejo. Por otro lado, una vez al año, organizamos un evento institucional muy ligado a nuestro programa “Mujeres programando futuro” que tiene como foco visibilizar a las mujeres que se dedican a la tecnología y que nuestras estudiantes puedan acceder a historias de vida inspiradoras para ellas.

En Mediapila siempre decimos que, para lograr cualquier cosa en la vida uno tiene una familia, amigos, gente que te impulsa. Desde la fundación lo que queremos hacer es eso: ser el impulso de estas mujeres que quieren transformar su realidad que tienen la valentía de dedicarse el tiempo a ellas mismas.

¿Qué información les brindan ustedes a las empresas con las interactúan a través de los proyectos?

Siempre presentamos informes financieros, porque al final, es una persona que está confiando en que se haga un buen uso y una buena administración del dinero. También realizamos un informe de impacto en el que hacemos evaluaciones con las mujeres antes de que comience, durante y al finalizar el programa. Hacemos un seguimiento porque no en todos los casos la persona consigue un empleo inmediatamente. Algo muy lindo que está pasando cada vez más con las empresas, es la incorporación del voluntariado corporativo como una forma de trasladar en el personal el espíritu de lo que se quiere lograr con ese aporte. Creo que ya hemos pasado de una cuestión más filantrópica -o de donación- a una instancia de involucrar al personal. Son experiencias intercambios súper enriquecedores.

DESAFIANDO LOS SESGOS EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Por: Prof. Olivia Sokol, Responsable del Área de Indicadores & Géneros de FORS.

A medida que la inteligencia artificial avanza, los sesgos de género se convierten en un desafío preocupante. Las acciones de responsabilidad social adquieren relevancia como marco para promover desarrollos de una IA ética e inclusiva.

Con el auge de la inteligencia artificial (IA), se han logrado avances significativos en la automatización de tareas y en la toma de decisiones basadas en datos. Sin embargo, este progreso tecnológico no está exento de desafíos. Uno de los más importantes es la presencia de sesgos de género en los algoritmos y modelos de IA, lo que puede perpetuar y amplificar las desigualdades de género en diversas áreas, como el reclutamiento de personal, las evaluaciones de desempeño y las recomendaciones de productos. En este escenario, las

acciones de responsabilidad social adquieren relevancia como un marco de acción para abordar sesgos y promover desarrollos de una IA ética e inclusiva. Según la investigadora de CONICET Vanina Martínez la inteligencia artificial es la rama de la ciencia que estudia, diseña, piensa y crea sistemas que los humanos consideramos que son inteligentes. En el campo de la inteligencia artificial, se aplican modelos matemáticos precisos para abordar una amplia gama de temas, desde sistemas de salud hasta reconocimiento bio-



Uno de los desafíos más importantes de la IA es la presencia de sesgos de género en los algoritmos y modelos, lo que puede perpetuar y amplificar las desigualdades de género.

métrico, y se utilizan en nuestras actividades diarias, como los sistemas presentes en nuestros teléfonos móviles. Históricamente las primeras experimentaciones de esta tecnología vinieron de la mano de supercomputadoras. Un ejemplo destacado es Deep Blue, una computadora que en 1996 derrotó al campeón mundial de ajedrez gracias a su capacidad para analizar millones de partidas y determinar los movimientos más estratégicos. Otro hito significativo es el algoritmo de búsqueda de Google, desarrollado en 1998, que muestra las mejores opciones y se entrena continuamente mediante el aprendizaje automático (machine learning).

Actualmente la inteligencia artificial se aplica en numerosos campos y su impacto se extiende a nuestra vida cotidiana. Por ello, es fundamental comprender cómo se recolectan y procesan los datos, y cómo estos pueden ser utilizados por las empresas. Es importante tener en cuenta que el acceso gratuito a productos y servicios a menudo implica el intercambio de datos personales. Ernesto Mislej, investigador en el campo, destaca que los datos personales se generan a partir de nuestras interacciones con las empresas, especialmente aquellas que operan en

el entorno digital. Cada acción que realizamos en plataformas como Instagram o TikTok, como visualizar contenido, dar “me gusta” o pasar más tiempo en una historia, genera información que se considera datos de usuarios. Además, todos los dispositivos conectados a Internet con los que interactuamos generan datos y patrones de comportamiento. Al aceptar los términos y condiciones, otorgamos a las compañías el derecho de utilizar



esos datos para diversos fines. Las miradas excesivamente positivas sobre las tecnologías y su desarrollo, pueden llevar a ver solo sus beneficios. En el caso de los algoritmos y la IA, estas miradas suponen en ocasiones un enfoque acrítico en su implementación y desarrollo, lo cual puede tornarse problemático considerando que -actualmente- podemos encontrarlos en todo

aspecto de nuestras vidas. La mayoría de los efectos de la IA son imperceptibles: la utilizamos al retocar una foto o al consumir noticias seleccionadas por algoritmos. Su influencia real es silenciosa, y a menudo no somos conscientes de que estamos interactuando con ella, permitiendo que algunos sistemas tomen decisiones en nuestro nombre. Es fundamental tener en cuenta estas dinámicas, y en el ámbito latinoamericano, debemos con-

siderar nuestras realidades socioculturales y asegurarnos de que la implementación de la IA sea ética, evitando reforzar desigualdades y concentraciones de poder. La responsabilidad social nos convoca a abordar estos desafíos con cautela y a construir un futuro tecnológico atentos a los desafíos de su implementación en nuestros contextos particulares. →



IA y brechas en Argentina

De acuerdo con UNESCO, en el mundo, las mujeres representan solo 35% de quienes cursan estudios de enseñanza superior en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). En Argentina, un informe de Chicas en Tecnología junto a JP Morgan, revela que solo el 22% de las autoridades en organismos de ciencia y tecnología son mujeres. Además, solo el 6% de las personas inscritas en el sistema universitario argentino se dedican a carreras relacionadas con la informática, y de ese grupo, solo el 1% son mujeres. Asimismo, solo el 16% de las estudiantes en carreras de programación son mujeres. El informe también destaca que solo el 10% de las jóvenes de 11 a 14 años muestran interés en formarse en carreras tecnológicas, y el 43% de las menores de 17 años no conocen a mujeres cercanas que trabajen en tecnología. Estos datos reflejan la brecha de género existente en el campo STEM en Argentina y la falta de

“ La responsabilidad social convoca a abordar los desafíos de la IA con cautela y a construir un futuro tecnológico atentos a los desafíos de su implementación. ”

modelos femeninos en tecnología para inspirar a las jóvenes, y por consiguiente, la ausencia de estos aportes en los desarrollos tecnológicos como la IA.

La promoción del interés científico en niñas y niños desde temprana edad es crucial, ya que la ciencia y la tecnología desempeñan un papel fundamental en la búsqueda de soluciones para las necesidades y desafíos de la sociedad. En este sentido, fomentar la participación equitativa y diversa en la ciencia y la tecnología es una responsabilidad social amplia. Todo esto cobra relevancia en un mundo cada vez más atado a las IA, las cuales son programadas con sesgos existentes en la sociedad. Para lograr un cambio real, es necesario romper con hábitos arraigados y garantizar que las soluciones se diseñen considerando la diversidad de las sociedades. Esto implica trabajar hacia entornos más justos, inclusivos y libres de sesgos. Aquí la responsabilidad social puede aportar en la creación de un contexto propicio para que todas las personas, independientemente de su género, origen étnico, discapacidad o cualquier otra característica, puedan participar activamente en la ciencia y la tecnología. Al hacerlo, podemos impulsar la

innovación, el progreso social y el bienestar colectivo.

En un mundo donde las utopías tecnológicas a menudo se presentan como soluciones mágicas a nuestros problemas, es importante mantener una mirada consciente de los posibles sesgos que pueden surgir. La IA puede potenciar a la humanidad y acompañarnos en la búsqueda de un futuro más equitativo y justo. Sin embargo, también existe el riesgo de que, en el actual contexto del capitalismo de plataformas, la IA se convierta en una herramienta que refuerce desigualdades y concentración de poder. La mirada naif hacia la tecnología puede hacernos pasar por alto los sesgos inherentes y las repercusiones éticas de su implementación. Para evitar estos peligros, es fundamental abordar los sesgos, tanto en los datos utilizados para entrenar los modelos de IA como en la forma en que se aplican en la sociedad. Necesitamos un enfoque crítico y reflexivo para aprovechar el potencial transformador de la IA y asegurarnos de que esté al servicio de la humanidad en su conjunto, en lugar de perpetuar o amplificar las desigualdades existentes. Solo así podremos avanzar hacia un futuro tecnológico más inclusivo, justo y sostenible.

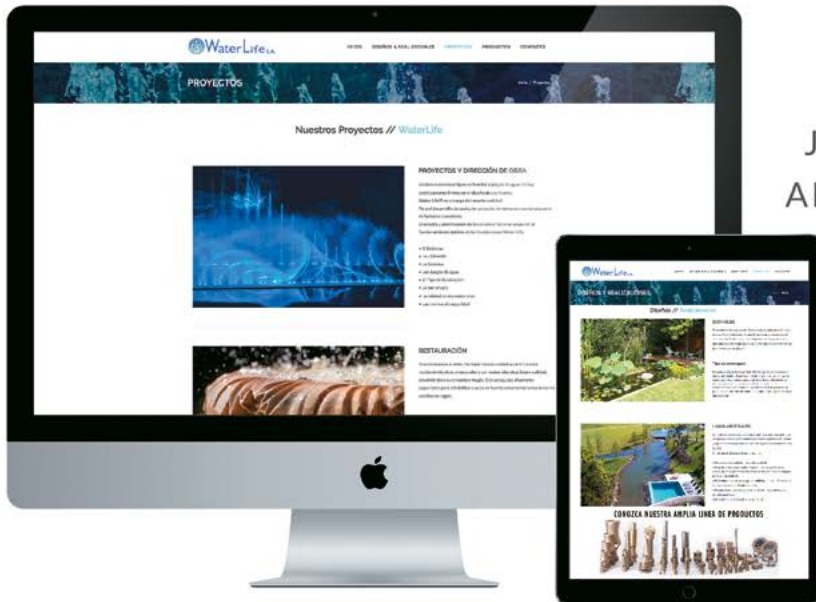
OBRA PUBLICA
& PRIVADA



WaterLife



VISITE NUESTRA WEB!



FUENTES / CIBERFUENTES
CASCADAS / ESTANQUES
LAGOS ARTIFICIALES
JETS PARA PISCINAS LUDICAS
AMPLIA LINEA DE PRODUCTOS
CAIDA DE AGUA
ACCESORIOS
MANTENIMIENTO
RESTAURACION
DISEÑO LLAVE EN MANO

seguinos en:

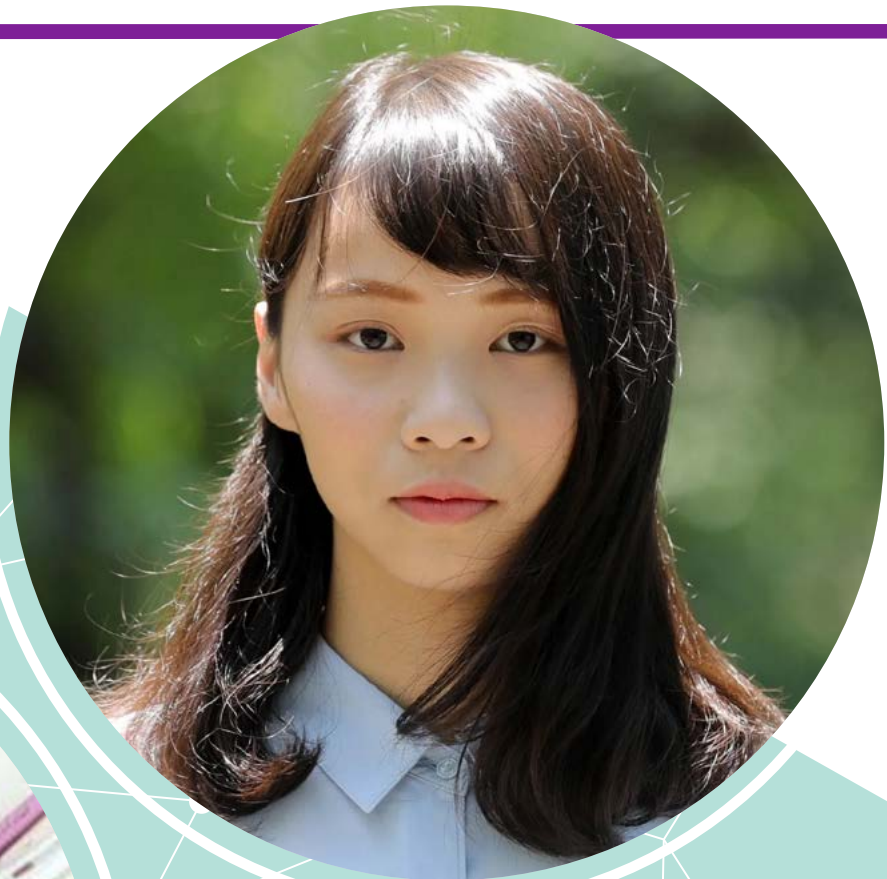
 [Waterlife.Ar](https://www.facebook.com/Waterlife.Ar)  [@WaterlifeAr](https://twitter.com/WaterlifeAr)

WWW.FUENTESYCASCADAS.COM.AR

Ruta Panamericana (Ramal Pilar) Km.40 (1669) - Del Viso
+54 (02320) 401005 // +54 (02320) 492930

info@fuentesycascadas.com.ar
water_Life@telviso.com.ar

BIO



**TRES NIÑAS
TRES LÍDERES**

A pesar de provenir de diferentes países y contextos, estas tres niñas líderes comparten un objetivo común: crear un mundo mejor. Todas ellas enfrentaron desafíos y adversidades, pero demostraron una valentía inquebrantable y una determinación incansable para luchar por lo que creían.

Sotooda Forotan

Con tan solo 15 años, Sotooda Forotan alzó su voz en Afganistán exigiendo el derecho a la educación para las niñas, un derecho que se vio amenazado tras el ascenso de los talibanes al poder. Cuando los talibanes tomaron el control en ese país, miles de niños tuvieron que abandonar la escuela. Sin embargo, Sotooda se negó a aceptar esta realidad y aprovechó la oportunidad para alzar la voz en nombre de las niñas y mujeres jóvenes que no

podían acceder a la educación. En una celebración religiosa local, frente a una audiencia que incluía a funcionarios talibanes, recitó un conmovedor poema que resonó en todo el país, abogando por la reapertura de las escuelas secundarias para las niñas. Su valentía y su llamado a la acción despertaron la conciencia sobre la importancia de la educación y el empoderamiento de las niñas en Afganistán.

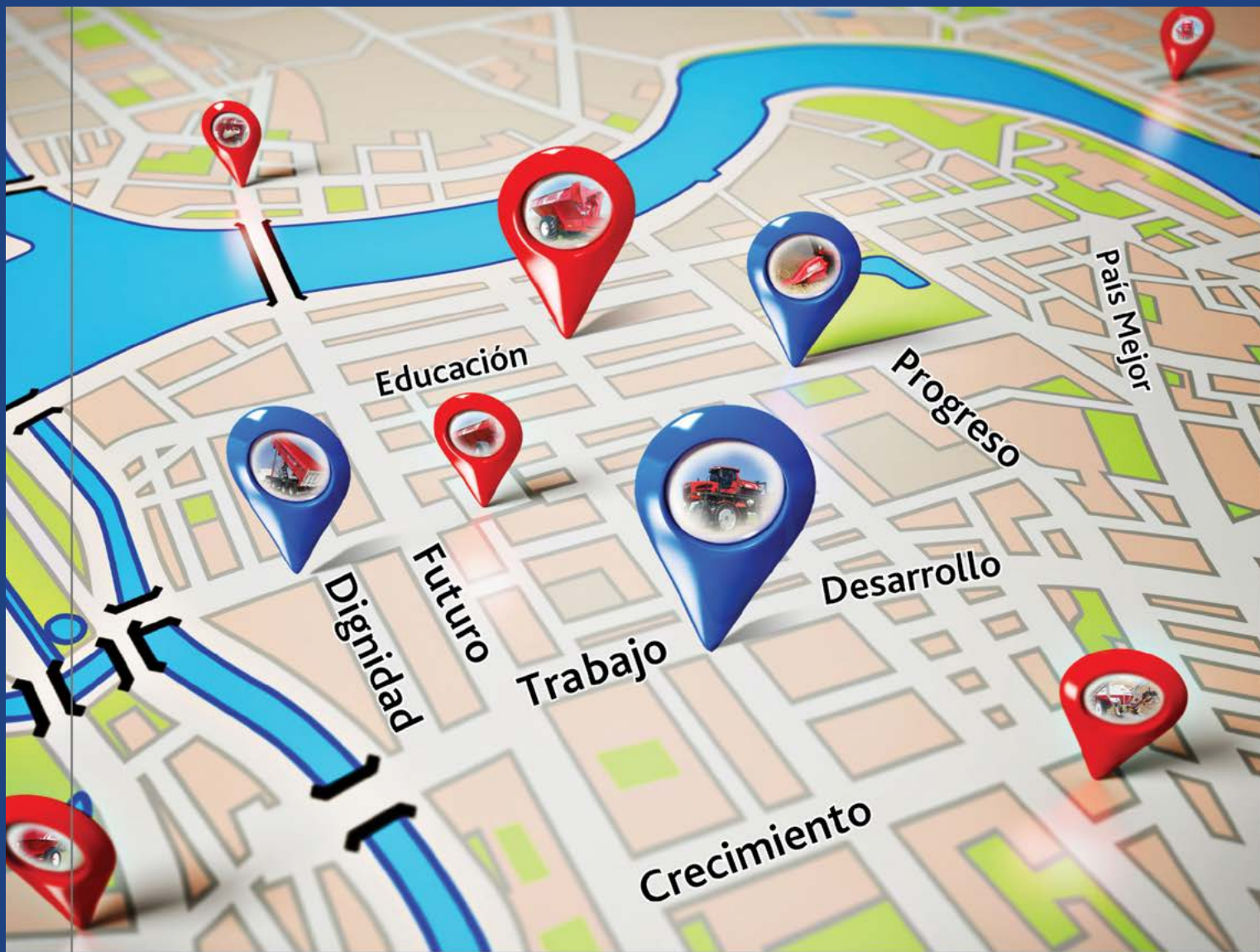
Licypriya Kangujam

En la India, Licypriya Kangujam, con tan solo 10 años, fundó el “Movimiento del Niño” para abordar la crisis climática y luchar por un futuro sostenible. Inspirada por el activismo de su padre, Licypriya lideró huelgas climáticas e instó a los líderes mundiales a tomar medidas urgentes para proteger el planeta y garantizar un futuro mejor para las generaciones venideras. Su determinación se visualizó a nivel mundial cuando, a los seis años, lideró una masiva huelga climática con más de 50,000 niños y jóvenes en la ciudad de Luanda, Angola. Su voz resonó en conferencias internacionales, incluido el Foro de Asociados de la UNESCO 2019, donde fue reconocida como una destacada activista medioambiental junto a Greta

Thunberg. Así, Kangujam a su corta edad dejó claro que las generaciones futuras tienen el poder de marcar la diferencia y salvar nuestro planeta.

Agnes Chow

En China, Agnes Chow, incansable defensora de la libertad y la democracia, desafió al gobierno chino en su búsqueda de mayor autonomía para Hong Kong. A pesar de la intensa persecución política y la aplicación de la ley de seguridad nacional impuesta por el gobierno, Agnes demostró una valentía indomable y luchó por los derechos de su pueblo. Desde su adolescencia, lideró protestas y se convirtió en una figura clave del Movimiento de los Paraguas en Hong Kong, que demandaba el derecho a elegir a los líderes de la ciudad. Su persistencia y determinación en la lucha por la democracia la llevaron a ser arrestada y encarcelada. Sin embargo, su espíritu inquebrantable ha inspirado a muchos, convirtiéndola en un símbolo de resistencia y esperanza para la libertad en China. Con tan solo 26 años, Agnes Chow ya se ganó en China el apodo del personaje central de una antigua leyenda local que cuenta la historia de una legendaria heroína que luchó para salvar a su familia y su país.



Buscamos el **desarrollo** con **responsabilidad**,
transitando caminos que nos enorgullecen.

0800 888 OMBU
WWW.MAQUINASOMBU.COM.AR

Solidez en las políticas humanas y empresariales.
Pilares fundamentales en la vida de una empresa.

OMBU
Máquinas agrícolas & Remolques

CON LA LUPA EN EL MUNDO

Las noticias internacionales
en materia de RSE...



Acuerdo por el hidrógeno nuclear

Tras días de intensas negociaciones por las presiones de un grupo de países liderados por Francia en favor del hidrógeno de origen nuclear -el conocido como hidrógeno 'rosa'-, la UE ha llegado a un acuerdo para incrementar el consumo de energías renovables que tenía previsto para 2030 del 32% al 42,5%, aunque intentarán que ese porcentaje alcance incluso el 45%. La decisión forma parte del paquete 'Fit for 55' con el que los 27 se comprometieron a alcanzar la neutralidad climática en el año 2050 y a reducir un 55% las emisiones dentro de siete años. Se trata de una decisión provisional

que ahora tendrán que ratificar el Parlamento Europeo y los gobiernos. El acuerdo establece objetivos en distintos sectores. La principal discusión ha estado en la industria, donde Francia y otros diez países querían garantías para el hidrógeno de origen nuclear frente al rechazo de España y Alemania, entre otros. "Nuclear no es verde. Lo siento", dijo la vicepresidenta tercera, Teresa Ribera, a su llegada a Bruselas este lunes, donde el asunto planeó en la reunión de los ministros de Energía de los 27. Finalmente, el acuerdo se ha alcanzado esta madrugada tras 14 horas de negociación maratoniana.





2

Impulsar a las empresas agrícolas

Nestlé anuncia el inicio de una alianza con The Yield Lab Latam, un fondo especializado de capital emprendedor, para respaldar su camino hacia la sostenibilidad mediante el desarrollo de empresas basadas en tecnología de alto impacto para la industria agrícola en la región, reforzando su compromiso con la innovación y proyectos transformadores dentro del ecosistema empresarial. The Yield Lab Latam está presente en 4 países de América Latina e invierte en startups de base tecnológica que operan en la industria agroalimentaria para brindar soluciones innovadoras desde la producción de

alimentos hasta métodos agrícolas. Conecta a inversores, emprendedores, corporaciones, agricultores, el sector público y comunidades de investigación para promover la transformación sostenible de esta industria crucial. Nestlé ha comprometido una inversión en The Yield Lab LATAM desde su Fondo de Sostenibilidad. Este Fondo invierte en startups y organizaciones innovadoras que trabajan en dos áreas clave: promover soluciones de envasado e infraestructura de reciclaje que contribuyan a economías circulares; y ayudar al sector alimentario en la transición hacia la agricultura regenerativa.

Laboratorio de innovación y aprendizaje

Starbucks anunció que abrirá un nuevo laboratorio de innovación y aprendizaje de sustentabilidad en Hacienda Alsacia, sede global de agronomía de la empresa para investigación y desarrollo, ubicada en Costa Rica. El laboratorio servirá como un centro de oportunidades de aprendizaje práctico y virtual para empleados de Starbucks, estudiantes, investigadores y líderes de la industria para innovar y escalar soluciones sustentables para algunos de los problemas ambientales y

sociales más desafiantes del mundo, como la adaptación climática y economía agrícola. Durante más de una década, Hacienda Alsacia se ha centrado en la sustentabilidad del café y está dedicado exclusivamente a la investigación y el desarrollo, donde el equipo de Starbucks está creando nuevas variedades de café y probando árboles resistentes a enfermedades, además de desarrollar y compartir prácticas agrícolas para producir un mayor rendimiento y asegurar el futuro cafetalero.



El primer bono azul



BBVA e IFC anuncian lanzamiento del primer bono azul en Colombia. Se trata de un primer tramo por 50 millones de dólares, los cuales estarán destinados a respaldar aquellas iniciativas relacionadas con la protección de los recursos hídricos del país. La operación, sujeta a la aprobación de la junta de IFC, busca la financiación de proyectos de construcción de plantas de tratamiento de agua y alcantarillado, preservación de los océanos y protección de lagos, páramos y manglares.

Los bonos azules son emisiones de deuda que tienen como objetivo preservar y proteger la biodiversidad acuática. Esta operación, sujeta a la aprobación de la junta de IFC, busca a través de la movilización del capital público y privado impulsar proyectos que impacten favorablemente en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y en la economía azul que comprende la conservación del uso, la gestión y la protección sostenible de los recursos marinos.

MISC
ELA
NEAS



ECONOMÍA CIRCULAR

La economía circular es un modelo de producción y consumo que implica repensar, reducir, reutilizar, reparar, renovar y reciclar materiales y productos existentes todas las veces que sea posible para minimizar los desperdicios y aprovechar al máximo los recursos. De esta forma, el ciclo de vida de los productos se extiende. Cuando un producto llega al final de su vida, sus materiales se mantienen dentro de la economía siempre que sea posible gracias al reciclaje. Estos pueden ser productivamente utilizados una y otra vez, creando así un valor adicional. La encuesta, realizada por Opinaia para Ecoplas, asociación civil especializada en plásticos y medioambiente, reveló que el 75% de los encuestados que desconocían el término, al informarse sobre el tema, estuvieron de acuerdo con el concepto y sus alcances. Incluso, en Argentina el 64% de los encuestados separa reciclables en el hogar, contribuyendo con la economía circular.

LA DISCAPACIDAD EN LOS REPORTES DE SOSTENIBILIDAD

Disability Hub Europe (DHUB) lanzó una nueva versión de la guía Disability in Sustainability Reporting, la cual busca ayudar a las empresas a incorporar los temas de discapacidad en sus informes y resaltar las prácticas que se deben considerar para incluir a dicho grupo vulnerable en toda la cadena de valor. La publicación aborda el papel de las empresas en el fortalecimiento de la inclusión de la discapacidad, en el contexto del desarrollo sostenible, al tiempo que brinda orientación técnica sobre cómo se pueden aplicar las divulgaciones relevantes en los Estándares GRI.

Entre los aspectos destacados, la nueva versión refleja cambios importantes en los Estándares Universales GRI, incluido el mayor enfoque en los impactos en los derechos humanos; posiciona mejor a las empresas para responder a los desarrollos en el panorama de informes de sostenibilidad, como la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa de la UE (CSRD); se alinea con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, para garantizar que “nadie se quede atrás” en el proceso de innovación y sostenibilidad.

ECONOMÍA DEL HIDRÓGENO

Santander Argentina se incorpora al consorcio H2ar, un espacio de trabajo colaborativo entre más de 50 empresas que permite promover e innovar en el desarrollo de la economía del hidrógeno en el país. El consorcio fue creado por YPF Tecnología (Y-TEC) y desarrolla 8 células de trabajo transversales a la cadena de valor del hidrógeno.

Santander es la primera empresa del sistema financiero en sumarse a este colectivo cuyos objetivos son: consolidar una visión común a mediano y largo plazo que permita alinear los esfuerzos y reducir la incertidumbre de la implementación de nuevas tecnologías y oportunidades de negocio, promover pilotos que definan eficiencias, costos y operación de cada una de las soluciones propuestas y dar señales de inversión que activen el mercado; y generar estrategias en los distintos campos de aplicación que identifiquen desafíos e impulsen el desarrollo de capacidades tecnológicas y productivas locales en forma asociativa.

AGENDA

12 de junio

Día Mundial contra el Trabajo Infantil

Haciendo hincapié en el vínculo entre justicia social y trabajo infantil, el lema del Día Mundial en 2023 es “Justicia social para todos. Poner fin al trabajo infantil”.

4 al 6 de
septiembre

IV edición de la cumbre Finanzas en Común

Organiza: Bancóldex, el banco de desarrollo empresarial de Colombia, junto con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Asociación Latinoamericana de Instituciones Financieras para el Desarrollo (ALIDE)
Cartagena de Indias



18 de junio

Día de la Gastronomía Sostenible

La gastronomía sostenible es sinónimo de una cocina que tiene en cuenta el origen de los ingredientes, cómo se cultivan y cómo llegan a nuestros mercados y, finalmente, a nuestros platos.

40 MINUTOS DE RSE

¡NUEVO DÍA, HORARIO Y CANAL!

Jueves 22hs. por
www.canal22web.com
Si te lo perdés, lo podés volver a ver en
www.responsabilidadsocial.tv

28 de junio

XVIII edición del Foro

Anual VALOS 2023

Bajo el lema “Invirtiendo en un futuro sostenible: No es una opción, es nuestra responsabilidad”

Se realiza en la Nave Cultural de la ciudad de Mendoza.

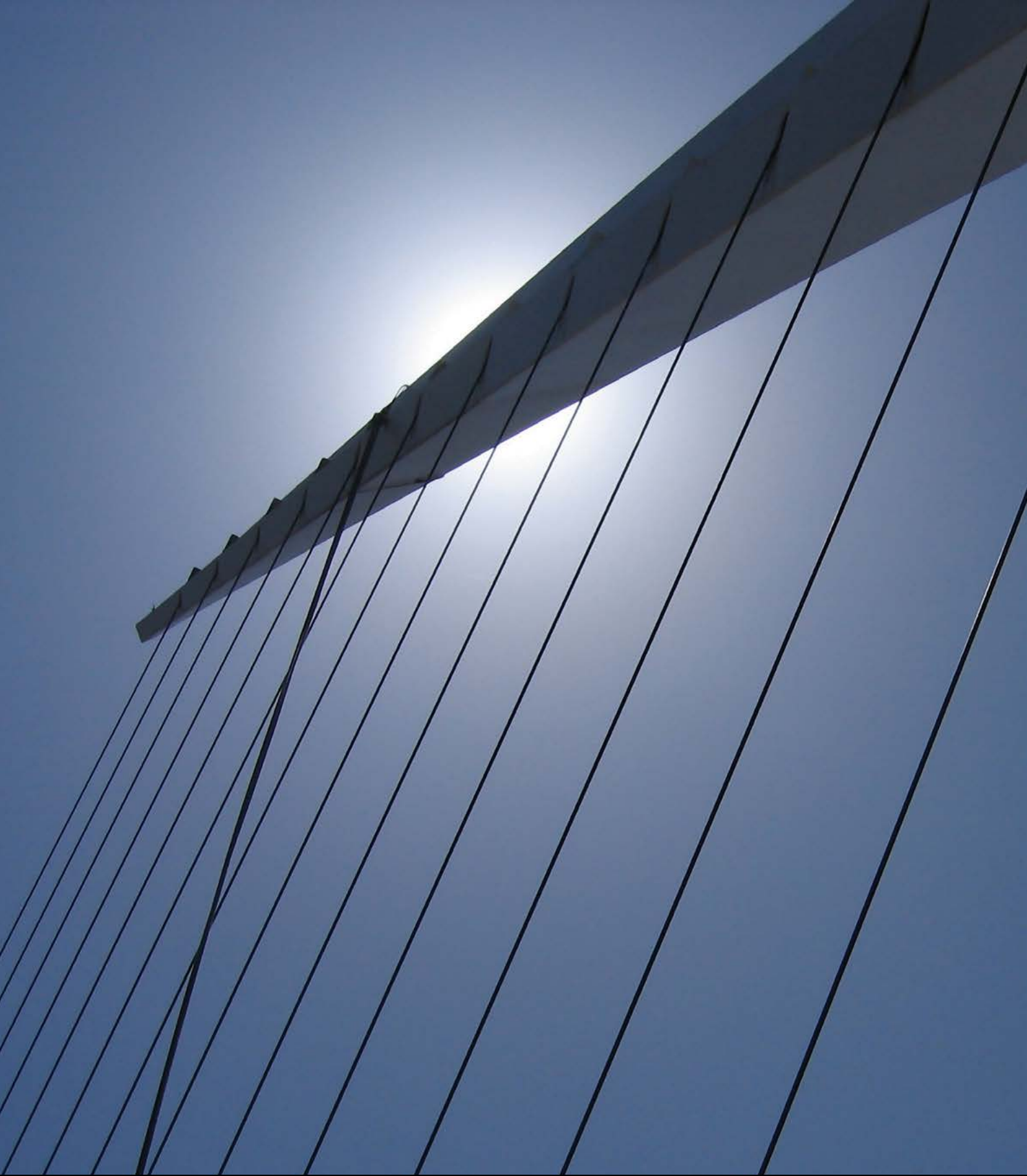
Más info: <https://valos.org.ar/>

SI QUERÉS RECIBIR LA REVISTA GRATIS TODOS
LOS MESES EN TU CORREO SUSCRIBITE ACÁ

www.fonres.com

SI QUERÉS PUBLICITAR EN REVISTA FONRES ESCRIBINOS

contacto@fonres.com



WWW.FONRES.COM

Av. Córdoba 6060, 6to piso - Capital Federal, Buenos Aires, Argentina / +5411 4343.3614