



SUPLEMENTO CON LA COLABORACION DEL INSTITUTO ARGENTINO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA - I.A.R.S.E.



El valor esencial de la diversidad



Por **Luis Alberto Ulla** - Director de Investigación y Desarrollo del Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IARSE)

La simple noción de diversidad nos lleva a relacionarla con diferencia, variedad y una cierta forma de abundancia de cosas, que vistas rápidamente, nos parecen distintas. Algunos llaman a eso: desemejanza.

Si pensamos en la diversidad desde la perspectiva humana, deberíamos asociarla a un largo proceso evolutivo, aún vigente; por medio del cual comenzamos siendo muy parecidos, y luego, durante varios miles de años de adaptación, fuimos adquiriendo características diferenciales en materia de aspecto.

La raíz esencial se fue moldeando con el escenario geográfico y ambos se fueron sintetizando y expresando en nuevas y diferentes culturas. Por eso, llama tanto la atención la existencia de un fenómeno llamado etnocentrismo, concepto elaborado por la antropología para

nombrar a la tendencia que lleva a una persona o grupo social a interpretar la realidad a partir de sus propios parámetros culturales. Esta práctica está vinculada a la creencia de que la etnia propia y sus prácticas culturales son superiores a los comportamientos de otros grupos.

Bien vale aclarar que el etnocentrismo es una tendencia común a cualquier grupo humano. Resulta usual que los elementos de la propia cultura, sean calificados o comentados en términos positivos, describiendo de forma negativa las creencias y costumbres ajenas.

El etnocentrismo se revela como un universal cultural. En todas partes, hay personas que creen que su forma de entender la vida y las costumbres es la correcta, en detrimento de aquellos grupos que no las compartan. Lo diferente, tiende a hacer considerado o asimilado con lo

inferior.

En un sentido opuesto, existe otro concepto que se conoce como relativismo cultural, y que está ubicado en la antípoda del etnocentrismo. Esta postura afirma que los rasgos característicos de una forma de vivir y de hacer las cosas, deben analizarse únicamente dentro del sistema al que pertenecen, y que son tan dignos de respeto como los de cualquier otro. Una perspectiva razonable, salvo cuando se acerca riesgosamente al costado negativo; porque en un extremo, esta visión puede llevarnos a ser tolerantes con comportamientos que atentan contra la vida o la libertad de los individuos, ignorando aquellos valores que tienen que ver con la dignidad, la justicia y la ética.

[..... Sigue en pag. 2 >>](#)

1.566 millones de dólares en ventas en el año 2016

6.2 millones de dólares en inversión social privada

280 millones de dólares invertidos en 6 años

+4.000 empleados

26 años de trayectoria en el país

8 plantas industriales y 3 centros logísticos

GRUPO newsan

COMPROMETIDOS CON EL DESARROLLO SUSTENTABLE

f /gruponewsan Grupos Newsan t /GrupoNewsan Grupos Newsan www.newsan.com.ar

<< Viene de tapa

La diversidad cultural, en tanto permite la convivencia armónica, ha de considerarse siempre como un activo importante de la humanidad a la par que debe valorarse como uno de los motores que contribuyen al conocimiento y al re-conocimiento del todo en cada uno. Es poder vernos a nosotros mismos, en aquel que es precisamente el más distinto a nosotros. Así, ya no se trata tanto de tener derecho a ser iguales, sino de tener igual derecho a ser diferentes. Una hermosa pizarra tenía escrito en tiza: "Si enseñamos a los niños a aceptar y entender la diversidad como algo normal, ya no será necesario hablar de inclusión, sino de convivencia".

Cada persona, tiene derecho a que su diferencia sea respetada, tanto por otras personas, como por las autoridades y las instituciones. Ni que hablar de las empresas, como lugares cotidianos de encuentro y convivencia de lo diferente.

Sin una comprensión evolucionada del valor esencial de la diversidad, seguiremos estando limitados e incapacitados para comprender y respetar la otra gran diversidad funcional: la diversidad biológica o biodiversidad, esa inmensa variedad de seres vivos que co-habitan el planeta junto a nosotros.

El respeto por la propia identidad pasa por valorar y celebrar las diferencias personales, grupales, comunitarias, sociales y culturales; ya que esto es una forma de realzar y honrar nuestra propia historia. <<



editorial

Juan Alberto Palópoli - jpalopoli@scannereditorial.com.ar

Somos iguales,
Somos diferentes

El primer libro de la Biblia lleva el nombre de Génesis cuyo significado es relatar el origen del universo, del hombre y del Pueblo de Dios. En el relato se afirma que Dios modeló al hombre con barro y que de una de sus costillas formó a la mujer (lenguaje simbólico). Más adelante la Escritura asegura que hombre y mujer se complementan. Es decir, todos los seres humanos somos iguales por ser creaturas y en la dignidad de ser personas, pero también diferentes, porque todos somos distintos, únicos e irrepitibles. Y en esta distinción nace la diversidad. Dicho esto vale agregar que más allá de cualquier creencia religiosa la inmensa mayoría de la humanidad tiene una fe puesta en un Ser Superior que denominará de distintas maneras –solo el 9% se declara ateo–.

Desde un principio como vemos la cosa es simple, pero los humanos somos especialistas en complicarla y comenzamos a "poner palos en la rueda de la igualdad y de la diversidad". Por diferentes razones –teológicas-sociales-estéticas-morales, etc.– nos aferramos a distintos modelos culturales de comportamiento que nos llevarán a atacar aquellos modelos de personas que no cerraban con nuestros pre conceptos. En su famoso discurso solemne (Año 431 AC) Pericles exaltaba el ideal del cuerpo perfecto, ideal muy popular en la Grecia de la época que ponía vayas hacia aquellas personas que no podían o no querían "endiosar" su físico. Pero en la antigüedad no fue solo buscar el cuerpo perfecto, también se comenzó a valorizar más al hombre que a la mujer y en general aquellos seres humanos que padecían alguna capacidad diferente o tenían tendencias sexuales distintas a los paradigmas sociales eran marginados o considerados descartables.

Y así fue que la sociedad desarrolló inmensos océanos de injusticias y exclusión social. Hoy después de miles de años de evolución en el pensamiento pareciera que estamos preparados para dar un salto y comenzar a construir puentes de evolución e inclusión. Sin duda, lidera la formación de la nueva conciencia su Santidad el Papa Francisco afirmando que "el respeto a la diversidad y a la búsqueda de la unidad, no obstante las diferencias, es el camino a la paz. Y agregaría que la inclusión, la aceptación y la buena convivencia además de aportarnos paz nos llevarán por el camino del crecimiento de las personas, del desarrollo social y económico, y por sobre todo, de la justicia. Recordemos que todos, más allá de las diferencias, participamos de una misma dignidad: somos personas únicas e irrepitibles, dotados de inteligencia, voluntad y libertad. <<

Empoderar
para
transformar*Por Lic. Julieta Ramírez,
Directora de Comunicación y Eventos de IARSE

Simone de Beauvoir, filósofa defensora de los derechos de las mujeres, afirmó en 1960 que "La masa de mujeres queda al margen de la historia, y las circunstancias son para cada una de ellas un obstáculo y no un trampolín". Hoy, tras años caracterizados por la búsqueda de igualdad de oportunidades, esta afirmación cobra un sentido diferente frente a un momento social, histórico y cultural de quiebre en el que las mujeres somos cada vez más conscientes de nuestros derechos, luchamos por ellos y reafirmamos nuestra necesidad de empoderarnos como colectivo.

La coyuntura actual nos demuestra que, si queremos crear economías más sólidas, alcanzar el desarrollo sostenible y mejorar la calidad de vida de las comunidades, es fundamental empoderar a las mujeres para que participen plenamente de la vida económica, social y cultural.

El sector privado es un socio clave en la promoción de la igualdad de género y del empoderamiento de la mujer. Está comprobado que la diversidad de género ayuda a las empresas a alcanzar más rápida y eficazmente sus resultados; pero para garantizar fehacientemente la inclusión del talento de las mujeres, es necesario adoptar políticas específicamente dirigidas a tal fin.

Es en este marco que "Alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres" es un objetivo en sí mismo dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos por Naciones Unidas para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad, y hacer frente al cambio climático. A lo largo de toda la propuesta, se incluyen además metas que reconocen específicamente al empoderamiento como parte de una solución y plantean deliberadamente la necesidad de aplicar cambios profundos a nivel jurídico y legislativo para garantizar los derechos y el liderazgo de las mujeres.

Esto se debe a que actualmente las mujeres seguimos teniendo una escasa representación en los cargos directivos y de liderazgo, ocupando menos de una tercera parte de los puestos de dirección de nivel medio y alto.

Las mujeres en el mundo ganan 0,77 centavos por cada dólar que obtienen los hombres. Sin embargo, soportan una carga de trabajo de cuidados y doméstico no remunerado tres veces mayor que la de los hombres. Y si bien el 39% de los países ha utilizado algún tipo de sistema para aumentar la representación de las mujeres en política, la paridad está lejos de ser una realidad: En la actualidad, sólo el 23,4% de los integrantes de los parlamentos nacionales son mujeres.

Esta división desigual del mercado laboral tiene lugar, en muchos casos, a costa del aprendizaje y el desarrollo de las mujeres y niñas, y de sus posibilidades de obtener un trabajo remunerado o llegar a desempeñarse como líderes comunitarias. Esto es un claro determinante cuando se analizan los patrones de desventajas y ventajas relativas, y la posición de las mujeres y los hombres en la economía.

Para hacer frente a las injusticias se necesita resolución y flexibilidad por parte de quienes emplean, tanto del sector público como del privado. Debemos construir un mundo del trabajo evolucionado, que integre y resulte distinto para las mujeres.

A medida que crecen, las niñas deben tener la posibilidad de acceder a una amplia variedad de carreras, y se las debe alentar a realizar elecciones que les permitan conseguir empleos en las empresas, la función pública o el liderazgo social. Esto exigirá además ajustes en la crianza, los programas de estudio, los ámbitos educativos y los estereotipos transmitidos por los medios de comunicación y la publicidad.

En medio de esta compleja trama se evidencia la necesidad de encarar cambios sencillos, pero de gran envergadura, que permitan que las mujeres tengan cada vez más participación y que las niñas tengan la libertad de crecer en un marco de igualdad. Todos los sectores deben comprometerse y realizar ajustes para incrementar el número de personas que acceden a un trabajo decente, lograr que ese conjunto sea inclusivo y diverso y hacer reales los beneficios para todas y todos que prevé la Agenda de Desarrollo Sostenible.

Estoy convencida de que es posible alcanzar un mundo igualitario, y será el género femenino quien lidere el cambio e impulse a todos los actores a involucrarse en la lucha por una sociedad más justa e inclusiva. Hoy y siempre, creo fuertemente en el poder transformador de las mujeres. <<

Adelanto

Desafíos de Sustentabilidad

Actualmente en Responsabilidad Social y Sustentabilidad los temas de "inclusión social" representan un gran desafío para las organizaciones y para la sociedad en su conjunto

Es desde ese enfoque que el Director de Administración y Formación de IARSE, Federico Zárate, abordará el tema en un artículo que se publicará en la próxima edición de este suplemento, y en el que plantea como desde las organizaciones se puede identificar oportunidades que permitan incorporar procesos de inclusión social en búsqueda de la creación de valor social compartido.

En este sentido, el autor hace algunas sugerencias a tener en cuenta desde la Gestión Responsable Orientada a la Sustentabilidad (GROS), a la cual le atribuye un rol fundamental para poder tomar decisiones que reflejen un compromiso genuino con el tema en el marco de un abordaje estratégico. <<

El Grupo Clarín y la Diversidad



A principios de este año, Grupo Clarín conformó un Comité de Diversidad con referentes de las principales unidades de negocio con el objetivo de diseñar un programa integral de diversidad e inclusión, asumiendo una doble responsabilidad: como compañía y como creadores de contenido.

En este marco, la organización definió cuatro ejes de abordaje: diversidad etaria, de género, personas con discapacidad y, por la naturaleza del negocio, diversidad ideológica. A la vez, que estableció ocho dimensiones desde donde trabajarlos: comunicación inclusiva; sensibilización; equidad salarial; selección e ingreso; capacitación para el liderazgo; promoción y desarrollo profesional; conciliación laboral y familiar; violencia y acoso laboral y condiciones de Trabajo.

Como primera medida, Grupo Clarín decidió comprometerse públicamente con los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres elaborados por ONU Mujeres y el Pacto Global de las Naciones Unidas y así contribuir a la igualdad de género, uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) planteado por Naciones Unidas para la Agenda 2030.

Estos principios consisten en promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel; en tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación; velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras; promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres; llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres; promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Asimismo, se realizó una sensibilización interna con líderes de la organización sobre sesgos inconscientes y diversidad en conjunto con la R.E.D de Empresas por la Diversidad de la Universidad Torcuato Di Tella. Organización de la cual el Grupo Clarín es miembro. Al mismo

tiempo, forma parte de la comisión de diversidad del Consejo Publicitario Argentino, de la Comisión Difusión Interempresarial por la Diversidad Sexual del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y del Grupo de Empresas por la Igualdad de Pacto Global Argentina.

Es recién el comienzo de un camino por recorrer, en donde Grupo Clarín busca no sólo ser un rico reflejo de todo el talento y diversidad del grupo humano que conforma sus empresas, sino también incidir en su cadena de valor y en la generación de contenidos que aboguen por la concientización sobre la diversidad y la inclusión.

Como resume el Presidente de Grupo Clarín, Jorge Rendo: "Como un grupo de medios, es nuestra responsabilidad reflejar los valores a los que aspira nuestra sociedad y es necesario que públicamente demos nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión. Nuestra obligación es tanto como creadores de contenidos y como compañía".

ACCIONES DE EMPRESAS

Samsung

Dislexia y tecnología: desde el aula al mundo del trabajo

Samsung ofrece herramientas de capacitación para superar barreras sociales y educativas.



Cynthia Giolito, Sang Jik Lee, Paola Gioseffi, Liliana Fonseca, Ruth Rozensztejn, Ruffina Pearson y Max Gulmanelli

Samsung junto con el Ministerio de Educación de la Nación, lanzaron una campaña que pone a disposición un test de detección de riesgo de dislexia gratuito y online llamado Dyetective for Samsung, y un curso virtual libre y gratuito destinado a docentes y familias. El curso tiene como objetivo dar a conocer cómo se manifiesta la dislexia y cómo trabajar en el aula en los niveles primario, secundario, universitario y en el mundo laboral, además de tutoriales para el uso de herramientas tecnológicas.

De esta forma, Samsung pone a disposición su tecnología para potenciar este proyecto de innovación ciudadana por la educación y la mejor calidad de vida, con el objetivo de que la dislexia deje de ser una dificultad poco conocida.

El curso virtual desarrollado por Liliana Fonseca y Ruth Rozensztejn es gratuito y está orientado a docentes y público en general. Este ofrece estrategias de intervención pedagógica y herramientas para adecuar la enseñanza y el aprendizaje para personas con dislexia.

Dyetective for Samsung es un test de sólo 15 minutos compuesto por juegos lingüísticos y de atención con inteligencia artificial, que tiene como objetivo detectar el riesgo de dislexia. El test puede realizarse en PC o en Tablet.

Cynthia Giolito, Senior Manager de Ciudadanía Corporativa en Samsung Argentina, dijo en la presentación de la campaña que la compañía cree que "la tecnología es un aliado fundamental para el desarrollo de las personas", y la presentación de su aplicación y el curso virtual permitirá "favorecer a aquellas personas que presentan dislexia".

Este curso virtual -cuyos detalles se pueden profundizar en www.samsung.com/ar/dyetective/- incluye información, ejemplos concretos que permiten pensar situaciones y ayudas posibles para que todos tengan la oportunidad de aprender y mostrar sus competencias, tanto en ámbitos educativos como laborales, que garanticen la igualdad de posibilidades.

Santander Río y VALOR RSE

Compromiso renovado

Santander Río y VALOR RSE+Competitividad, la iniciativa que impulsan AMIA, BID y Fomin, dieron comienzo a una nueva etapa de trabajo sostenible con la cadena de valor del Banco en Buenos Aires.

El ciclo de capacitación apunta a trabajar conceptos y herramientas de gestión empresarial con un enfoque de Responsabilidad y Sostenibilidad, abordando temáticas de Dirección Estratégica, Gestión de Riesgos, Calidad de Servicios, Gestión Ambiental, Seguridad e Higiene, Relaciones con la Comunidad, entre otros.

El plan de trabajo cuenta con dos fases: un ciclo inicial de formación para proveedores, al cual se sumará luego un trabajo de consultoría intensiva, donde un equipo de profesionales provistos por VALOR trabajará en la implementación de planes de mejoras en gestión y sostenibilidad.

Un evento clásico y solidario



El Club de Automóviles Clásicos, organizador de la exposición Autoclásica, entregó al Hospital Materno Infantil de San Isidro "Dr. Carlos Arturo Gianantonio" el equipamiento de última generación adquirido a pedido de esa institución con los fondos recaudados por el estacionamiento de Autoclásica 2016.

Se trata de un respirador Neumovent Graph Neo que será utilizado para pacientes de las áreas de neonatología y pediatría del Hospital. Además, se entregaron 2 monitores de signos vitales con oxímetro.

Desde 2004, Autoclásica destina el producto del estacionamiento a la donación de equipos para el Hospital Materno Infantil de San Isidro. De esta forma, y gracias a la creciente afluencia de público que además de visitar el festival de vehículos clásicos colabora con esta causa.

En 2017 y por primera vez en su historia, la muestra fue declarada de Interés Cultural por el Ministerio de Cultura de la Nación, debido al incentivo del rescate de vehículos clásicos e históricos, y su contribución al Hospital Materno Infantil de San Isidro.

SAMSUNG

DYTECTIVE
for SAMSUNG

LA DISLEXIA AFECTA A 1 DE CADA 10 CHICOS

Descubrí **DyTECTive for Samsung**, la **primera aplicación** para tablet que detecta tempranamente el riesgo de dislexia.



Dislexia: dificultad en el aprendizaje de la lectoescritura que afecta al 10% de la población provocando fracaso escolar.

Ayudanos a que la dislexia deje de ser una dificultad oculta.

#TecnologíaConPropósito

LA APLICACIÓN Y EL TEST WEB DYTECTIVE FOR SAMSUNG NO TIENEN EN NINGÚN CASO LA CONDICIÓN DE PRODUCTOS SANITARIOS, NO GENERAN UN BENEFICIO INDIVIDUAL PARA LOS PACIENTES, NI ESTÁN DESTINADOS AL DIAGNÓSTICO, TRATÁNDOSE DE UNA HERRAMIENTA GENÉRICA QUE FACILITA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA Y RECOMENDACIONES GENÉRICAS QUE DEBERÁN CONFIRMARSE CON UN ESPECIALISTA. APLICACIÓN PROPIEDAD Y DESARROLLADA POR CHANGE DYSLEXIA USANDO PARCIALMENTE TECNOLOGÍA DE CARNEGIE MELLON UNIVERSITY. © 2016-2017 CARNEGIE MELLON. ALL RIGHTS RESERVED.



CHANGE DYSLEXIA