

TRABAJO DE INVESTIGACION FINAL

“EMPRESAS B: PERSIGUIENDO EL TRIPLE IMPACTO Y
LA INNOVACIÓN SOCIAL EN LA INTEGRACIÓN
LABORAL DE LA COMUNIDAD TTT EN ARGENTINA”

Autor/es:

Bazán, Daiana Micaela – LU: 1062478

Gómez Montoya, Lucia Belén – LU: 1066153

Pesaresi, Ana Julia – LU: 1064034

Vazquez, Luciana – LU: 1066165

Carrera:

Licenciatura en Administración de Empresas

Tutor:

Welsh, Sandra Vanessa

Año: 2019

La esperanza de vida de la comunidad trans en Argentina llega así hasta los 47 años. Sus principales causas de muerte son los homicidios transfóbicos, el abuso policial y el mal uso de la alfombra industrial

El Sistema B plantea un compromiso real, escrito en los estatutos de la compañía. Y debe renovarse cada dos años. El desafío plantea cambio e innovación, y también

Pride Connection Argentina: Unión de empresas que promueve la diversidad e inclusión en el ámbito laboral

Negocios inclusivos: ¿un nuevo paradigma?
RAMÓN PIRANGO

Innovación social. ¿una herramienta de integración social? Análisis teórico-crítico de la definición de innovación social

Empresa

Negocios sostenibles
Ya hay 65 "empresas B" en Argentina

Empresas líderes aseguran que "ser sustentables es parte del negocio y para el mundo"

NUEVAS EMPRESAS, NUEVAS ECONOMÍAS: EMPRESAS B EN SUR AMÉRICA

Negocio sustentable: entiende por qué es importante preocuparse por el medio ambiente

La preocupación por la preservación del medio ambiente debe estar presente en todos los sectores de la sociedad. En el mundo de los negocios no es diferente. El motivo principal es porque una mala gestión en este sentido puede traer resultados...

Según la primera encuesta sobre población trans realizada por el INDEC en 2012, el 85,3% de las trans femeninas ejerce una actividad remunerada. De esa misma estadística se desprende que de 209 transexuales consultadas, 151 buscan otra fuente de ingreso. Esto las lleva a no contar con recursos suficientes a la hora de satisfacer necesidades...

El nuevo proyecto de ley relacionado con la salud de la comunidad trans, impulsado por el ministro de Salud, Daniel Amoroso, es por el momento, tratamiento de sustitución hormonal y rehabilitación de las personas afectadas por los implantes mamarios Poly Implant Prothèse (PIP). Estas prótesis están prohibidas en casi todo el mundo y son utilizadas en Argentina por personas trans de bajos recursos que buscan adecuar su cuerpo a la norma de género...

El sistema promueve la transición hacia empresas sustentables, teniendo como ejemplo el desarrollo de las Empresas B que se crearon en los Estados Unidos (B Corp), y que ya existen en Argentina, Brasil y Colombia, de la mano del Sistema B, explicó Florencia Güenzani, una de sus responsables en el país.

EMPLEAMIENTO

Desarrollo sostenible: un desafío para las pequeñas empresas

Si crees que el desarrollo sostenible es una preocupación exclusiva de las grandes empresas, llegó la hora de revisar los conceptos. Capaces de garantizar la supervivencia en el mercado y los negocios, las prácticas sostenibles también marcan atención por parte de quien está en el inicio de la vida empresarial...

Lunes 13 de febrero de 2017

¿Qué son las empresas B?

La Unidad de Estudios y Proyectos Especiales de la CAC elaboró un documento informativo acerca de este tipo de compañías que ganan terreno contribuyendo a la sociedad y al ambiente

BLAB está trabajando para que el mundo sea un lugar mejor. Nosotros tenemos una alianza con ellos y promovemos a la visión de sistema B es mucho más amigable... agregó Güenzani

Empresas B: un nuevo concepto que conjuga el negocio con procesos amigables con el ambiente y la sociedad

"Ser la mejor empresa para el mundo y no la mejor definición adecuada para comprender comenzaron a adoptar muchas compañías el sistema B, la certificación B o Bcorp, según su nombre

Unidad de Estudios y Proyectos Especiales (CAC), a través de la Unidad de Estudios y Proyectos Especiales, da a conocer un documento informativo sobre las empresas B (B Corp), un modelo de compañía sustentable que persigue el beneficio económico dando respuesta a problemas sociales y/o ambientales de las comunidades en las que están insertas.



AGRADECIMIENTOS:

Queremos decirles GRACIAS, a todas las personas que de alguna u otra manera estuvieron presentes y contribuyeron valor para poder llevar a cabo nuestro trabajo de investigación final.

A nuestra tutora, Sandra Vanessa Welsh, quien nos ayudó, guió con sus conocimientos y acompañó a lo largo del cuatrimestre para que esta tesis sea posible.

Queremos mencionar especialmente a Belén Arce, que nos mostró el camino de la sustentabilidad que tanto nos apasionó.

A cada profesional, consultora y organización perteneciente a Empresas B que nos brindaron su tiempo y espacio para llevar a cabo las entrevistas, con muy buena predisposición. Gracias por ayudarnos a incentivar las ganas de ser mejores personas y profesionales, de aportar nuestro granito de arena: Francisco, Martín, Alejandro, Jorge y Marcelo, Celeste y Olivier. A Casa Trans, y a las personas de la comunidad TTT que nos contaron sus experiencias, muchas gracias por su calidez y amabilidad.

Por último y en particular, a nuestras familias y amigos que nos apoyan y nos acompañan desde el principio.

Todos ustedes formaron parte de una gran construcción desde lo humano y lo profesional de cada una de nosotras. ¡Muchas gracias!



RESUMEN:

A lo largo de los años, la **comunidad TTT** (Travestis, Transexuales y Transgénero) ha sido objeto de abusos, violencia, discriminación y marginación debido a la premisa de heteronormatividad impuesta. A causa de esta situación, la deserción en la educación es muy alta y las posibilidades de conseguir trabajo formal y decente son prácticamente nulas. Teniendo en cuenta esta problemática y el auge de las prácticas de **sustentabilidad** y de **innovación social** que se encuentran en el mercado laboral, cobran importancia un nuevo concepto de empresas denominadas “B”, o híbridas, que conjugan el mejor accionar de tres sectores: el público, el privado y el tercer sector. Las **Empresas B** y su modelo de negocio, identifican todas las posibles áreas de mejora en la sociedad y el medioambiente, y busca con ello, ser un agente de cambio con impacto positivo en estos aspectos, sobre todo, en la inclusión e integración de comunidades de minorías.

En la presente tesis, se detalla cómo pueden ayudar este nuevo concepto de empresas a la **inclusión laboral** de la comunidad TTT, a través de la innovación social y el **triple impacto**. Esta investigación es de tipo cualitativa, descriptiva, no experimental, con muestra intencional. Utiliza como instrumentos entrevistas a diferentes entidades B y a personas de la comunidad trans (investigación etnográfica); y análisis de documentos para poder complementar la información recabada de los instrumentos anteriores.

Los principales resultados obtenidos a partir de los instrumentos utilizados permitieron precisar, en primer lugar, la gran dificultad que posee la comunidad TTT para conseguir empleo decente y formal, debido a la falta de formación y desarrollo. Esto parte de los prejuicios y las normas sociales impuestas, que hacen que las personas trans decidan muchas veces abandonar sus estudios, lo que provoca la deserción laboral, a fin de cuentas. Por otro lado, la necesidad de expansión de las prácticas de sustentabilidad e innovación social de las Empresas B con el fin de fomentar la educación formal y una mejor calidad de vida a través de la cultura laboral para esta comunidad. Además de ello, el hecho de comunicar y promocionar estas prácticas para dotar a estas personas de soluciones a largo plazo. La meta es dejar de tomar



al Estado y a las ONG's como símbolo de asistencialismo y ayuda, y promover las oportunidades que el sector privado tiene para ofrecer.

PALABRAS CLAVE

Comunidad TTT – Sustentabilidad – Innovación social – Empresas B – Inclusión laboral – Triple impacto.

INDICE:

INTRODUCCIÓN	8
Pregunta general.....	11
Objetivo principal.....	11
Preguntas secundarias.....	11
Objetivos.....	11
Metodología.....	12
Limitaciones.....	13
CAPÍTULO 1: EL TRIPLE IMPACTO Y LA ADAPTACIÓN DE LAS EMPRESAS HACIA EL NUEVO PARADIGMA	14
1.1. Diferencias en los enunciados de sustentabilidad/triple impacto.....	14
1.2. Rentabilidad en las empresas que persiguen el triple impacto.....	16
1.3. Objetivos de las empresas sustentables.....	18
1.4. Adaptación a un mundo dinámico (cuarta revolución).....	19
2.1. Innovación social: enunciado y principales características.....	22
2.2. Negocios inclusivos son parte de la innovación social.....	26
2.3. Minorías argentinas, discriminación y causas. ¿Cómo se puede ayudar con negocios inclusivos?	28
CAPÍTULO 3: ROL DEL ESTADO ARGENTINO Y DE LAS EMPRESAS PRIVADAS CON RESPECTO A LA INCLUSIÓN LABORAL DEL GRUPO TTT (TRANSEXUALES, TRAVESTIS Y TRANSGÉNERO)	33
3.1. Rol del Estado argentino en la inserción laboral.....	33
3.2. Organizaciones del tercer sector y su relación con el Estado.....	37
3.3. Ley BIC: Beneficio e Interés Colectivo.....	38
3.4. Ley 14783: Cupo Laboral Trans.....	39
CAPÍTULO 4: EL EFECTO DE LAS EMPRESAS B EN LA COMUNIDAD TRANSEXUALES, TRAVESTIS Y TRANSGÉNERO A TRAVÉS DE LOS NEGOCIOS INCLUSIVOS EN ARGENTINA	41
4.1. Empresas B: concepto, beneficios y características.....	41
4.2. Certificación Empresas B.....	43
4.3. Empresas B como agentes del triple impacto.....	46
4.4. Empresas B como agentes de cambio a través de la Innovación social.....	47
4.5. Las Empresas B buscan en forma conjunta y simultánea el triple impacto y la innovación social en la comunidad trans.....	48
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	51
5. ANÁLISIS DE RESULTADOS	55
5.1. Análisis de entrevistas a empresas, consultores y Sistema B.....	55

5.2. Análisis de entrevistas a personas trans.....	64
5.3. Análisis de datos secundarios.	71
5.4. Análisis de resultados cruzados.	81
6. CONCLUSIONES E IMPLICANCIAS.	87
ANEXOS.	100
Anexo 1: Los 17 Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS).....	100
Anexo 2: Guía de pautas empresas B, Consultora B, y Sistema B.....	103
Anexo 3: Desgrabación de entrevistas a Empresas B, Consultora B, y Sistema B.....	104
Entrevista a Martín Alonso, dueño y creador de Stay True:	104
Entrevista a Celeste Mangiardi, directora comercial de Pura:	110
Entrevista a Olivier Doncker, dueño/creador de Soleventus:	120
Entrevista a Jorge Luis Borge y Marcelo Castelli, dueños/creadores de Gestiones Solidarias:	124
Entrevista a Belén Arce, directora fundadora de SUMMA:	130
Entrevista a Francisco Murray, director ejecutivo Sistema B Argentina:	138
Entrevista a Alejandro Malgor, Gerente de Xinca:	144
Anexo 4: Guía de pautas de personas trans.....	146
Anexo 5: Desgrabación de entrevistas a personas de la comunidad TTT.	147
Entrevista a Nicolás, chico trans de 22 años:	147
Entrevista a Francisco, chico trans de 29 años	149
Entrevista a Dante, chico Trans	152
Entrevista a Marko, chico trans de 29 años.	156
Leandro, chico trans de 30 años.	158
Entrevista a Ivan, chico trans de 39 años.	164
Entrevista a Federico, chico trans.	169
Entrevista a Mariana, chica trans.	173
Entrevista a Ángeles, chica trans.	178



INTRODUCCIÓN.

Hoy en día, resuenan en la sociedad los conceptos de “triple impacto” e “innovación social”. Muchas organizaciones optan por incorporarlas a sus estructuras discursivas, sin conocer las acciones y decisiones colectivas que conllevan (Achkar, 2005). Estos conceptos tienen una preponderancia social, medioambiental y económica interesante, las cuales son claramente llevadas a cabo por un nuevo paradigma empresarial, se las conoce como “Empresas B”.

Éstas, son un nuevo concepto de empresas, que persiguen fines de lucro, pero que, a su vez, buscan un impacto positivo para la sociedad y el medioambiente, a través de la transparencia (Cámara Argentina de Comercio y Servicios, 2017). Estas empresas persiguen una doble misión: el triple impacto mediante su actividad principal, y ser rentables para sus accionistas.

Las Empresas B, forman parte de un sector clave para evolucionar hacia una economía más inclusiva y sustentable. A pesar de esto, hoy en día carecen de un reconocimiento legal que las proteja y permita al Estado potenciarlas. Por tal motivo, se espera que el Congreso Nacional avance con la aprobación de la Ley “BIC” (Beneficio e Interés Colectivo), la cual obtuvo media sanción el día 6 de diciembre del 2018 en la Cámara de Diputados.

En el caso de ser aprobada la Ley BIC, proyecto en el cual trabajaron un grupo de profesionales llamado “Comunidad de Abogados B”, definirá como sociedades BIC a aquellas en las que los socios se obliguen a generar un impacto positivo en la comunidad. A su vez, deberán incluir en el contrato societario el objeto social y ambiental como así también las causales de exclusión de los socios que incumplan con el espíritu del triple impacto propuesto (Sistema B, 2018)¹.

¹ Sistema B, (2018, s/f). *Avanza el marco legal para las empresas de triple impacto*. Recuperado de <https://sistemab.org/avanza-el-marco-legal-para-las-empresas-de-triple-impacto/>

Sistema B, (2018, s/f). *Ley BIC: El Congreso Argentino podrá reconocer legalmente y potenciar a las empresas de triple impacto*. Recuperado de <https://sistemab.org/ley-bic-el-congreso-argentino-podra-reconocer-legalmente-y-potenciar-a-las-empresas-de-triple-impacto/>



Las Empresas B buscan en forma simultánea y conjunta el triple impacto y la innovación social. La sustentabilidad es un proceso a largo plazo, que busca un beneficio económico sostenible en el tiempo, a su vez que protege los sistemas naturales y aumenta la calidad de vida de las personas. Muchas organizaciones están mutando hacia esta filosofía de trabajo, incluso reconociendo que de esta manera obtendrán el beneficio de un futuro brillante creando así una nueva cultura organizacional, con un cambio de paradigma obteniéndose nuevos valores, actitudes y pensamientos en cada miembro de la empresa. (Calvente, 2007).

Por otra parte, la innovación social, según varios autores, puede ser un conjunto de prácticas, políticas, invenciones (productos, modelos, servicios), acuerdos, procedimientos, técnicas, llevadas a cabo por organizaciones de todo tipo, que corresponden a la mejora de la calidad de vida, o satisfacción de las necesidades de la sociedad (Weeks, 1940; Goldenberg, 2004; NESTA, 2007; Pol y Ville, 2009; Carhill, 2010; Rockefeller Foundation, 2011. Todos estos citados en Hernández-Ascanio; Tirado-Valencia; Ariza-Montes, 2016). Según el Manual de Oslo (OCDE, 2005), una innovación persigue la meta de aumentar la producción y con ella la productividad de las organizaciones. Sin embargo, él no incluye dentro de los tipos de innovación a la “innovación social”, que según Echeverría (2018), este tipo de innovación incrementa valores sociales. Con ello se refiere a organizaciones de toda índole (públicas y privadas), que buscan un beneficio propio, pero a su vez, orientan su actividad principal en mejorar y alcanzar altos estándares de calidad de vida, fraternidad e inclusión social.

Cabe destacar que la mayoría de las organizaciones se dedican a las innovaciones sociales a través de prácticas de Responsabilidad Social Empresaria o de comercio justo (Murray, Mulgan & Caulier, 2011). Sin embargo, esta idea queda inconclusa debido a los pasos esenciales de la innovación social, en los cuales se encuentra la “sustentabilidad” (Murray, Caulier & Mulgan, 2010). Para eso se considera que, para llevar a cabo soluciones sustentables, el modelo de negocios debe corresponder a la de una Empresa B.



Sobre la idea de “inclusión social”, se quiere hacer hincapié, a partir de dos pensamientos: la incapacidad del Estado de lograr esa meta, y el rol del sector privado, para realizar “negocios inclusivos”. Esto se refiere a la posibilidad de hacer negocios muy rentables, a la vez que benefician a las minorías (Piñango, s/f).

La discriminación en el ámbito laboral, los abusos y la marginación son moneda corriente, para varias comunidades de minorías en Argentina. Un claro ejemplo de ello es la Comunidad LGBT, ya que la sociedad implanta una heteronormatividad supuesta o impuesta, es decir, solamente una estructura binaria o heterosexual (Berkins y Fernández, 2006). Dentro de esta comunidad se prestará especial atención en el colectivo T.T.T. definida a una categoría que incluye las tres principales manifestaciones de personas trans: Travestis, Transgénero y Transexuales. (Dirección de Prevención y Participación Social, s/f)² ya que son aquellas con mayor grado de marginalidad y exclusión dentro de la sociedad y con la cual se está trabajando en diferentes asociaciones, dentro de ellas la red nacional ATTTA (Asociación de Travestis, Transexuales y Transgénero de Argentina) para lograr entre varios objetivos, la incorporación de personas trans dentro de la sociedad promoviendo el diálogo, salud integral e inclusión al sistema laboral (ATTTA, 2019) ³.

“Es un buen momento en la coyuntura argentina y mundial para repensar el contrato social, qué rol hace quién y con qué finalidad”, eso decía Pels, (2019, párrafo 2)⁴ en una entrevista brindada al diario La Nación. Y con esto se quiere remarcar la importancia de las empresas privadas actualmente, ya que representan una gran fuente de puestos de trabajo y generan dos tercios de la riqueza mundial (Correa, Abramovay, Gatica & Van Hoof, 2013).

²Dirección de Participación y Prevención Social. (2019). Sección TTT. Recuperado de <http://www.censida.salud.gob.mx/interior/prevencion/nueva/ttt2.html>

³ Asociación de Travestis, Transexuales y Transgénero de Argentina (2019). INSTITUCIONAL. Recuperado de <http://attta.org.ar/institucional/>

⁴ Pels, J. (2019, 10 de marzo). [*Es un momento para repensar el contrato social: quién hace qué y con qué fin*]. *La Nación*. Recuperado de <https://www.lanacion.com.ar/economia/jacqueline-pels-es-un-momento-para-repensar-el-contrato-social-quien-hace-que-y-con-que-fin-nid2226822>

Para ello, el foco de esta investigación consiste en aquellas Empresas B, que implementen negocios inclusivos, descubriendo qué rol están ocupando con respecto al gobierno, su impacto en las comunidades de minorías, en particular en la comunidad de transexuales, transgénero y travestis en Argentina, y qué futuro les deparará; tanto para las empresas que no se transformen en sustentables, como para el rol actual del gobierno.

Pregunta general.

¿Cómo se puede ayudar a la comunidad TTT en la inclusión laboral a través de empresas B que realizan de forma conjunta y simultánea triple impacto e innovación social en Argentina?

Objetivo principal.

Detallar cómo pueden ayudar las Empresas B por medio de la innovación social y el triple impacto a la inclusión laboral de la comunidad TTT en Argentina.

Preguntas secundarias.

- 1) ¿Qué es el triple impacto y de qué manera las empresas B logran la sustentabilidad?
- 2) ¿Qué protagonismo poseen el Estado argentino, el tercer sector y las empresas privadas en la inclusión laboral?
- 3) ¿De qué forma la innovación social logra disminuir la vulnerabilidad de las personas, con el fin de aminorar la exclusión laboral de la comunidad TTT?

Objetivos.

- Describir el triple impacto en la Argentina y la adaptación de las empresas hacia el nuevo paradigma.



- Estudiar las funciones de las empresas B en la sociedad, la economía y el medioambiente y el futuro de las empresas que son deficitarias en el cumplimiento de estas funciones.
- Describir el rol del Estado argentino, el tercer sector y las empresas privadas en la inclusión laboral.
- Analizar las prácticas de innovación social (negocios inclusivos) que llevan a cabo las Empresas B en la comunidad TTT en Argentina.

Metodología.

Se realizó una investigación de tipo cualitativa, descriptiva, no experimental, aplicando tres tipos de instrumentos diferentes: dos tipos de entrevistas, por un lado, a entidades B, y por el otro, a personas de la comunidad trans. La información obtenida de estas entrevistas fue complementada con el análisis de datos secundarios, obtenidos de artículos periodísticos, videos, investigaciones realizadas por entidades, entre otros.

En el presente trabajo de investigación final se llevó a cabo, en primer lugar, la introducción sobre la inclusión laboral de la comunidad TTT (travestis, transexuales y transgénero) a través de las empresas B que persiguen el triple impacto y la innovación social en Argentina.

Se procedió con el marco teórico, en el cual, se llevó a cabo el desarrollo del cuerpo del trabajo en cuatro capítulos. El primero abordó el triple impacto, con diferencias entre los conceptos de sustentabilidad, sostenibilidad y desarrollo económico, la rentabilidad de las empresas B y los objetivos de las empresas sustentables. Además, se tuvo en cuenta la adaptación de las empresas hacia una nueva cultura de trabajo y un nuevo concepto de sustentabilidad que se está adoptando hoy en día. El segundo se enfocó en la innovación social y en cómo los negocios inclusivos son la nueva forma de trabajar en las empresas. También se realizó una revisión acerca de las minorías en Argentina y cuáles son las causas de discriminación y marginalidad en las diferentes comunidades, entre ellos se hizo especial hincapié en la comunidad LGBT y comunidad trans. En el tercer capítulo, se hizo foco en el rol del Estado



Argentino, de empresas privadas con respecto a la inclusión laboral, abordando la Ley de Cupo Laboral Trans (ley 14783), Ley BIC y relación del tercer sector con el Estado. Y, por último, el cuarto capítulo abordó el concepto de empresas B con sus características y beneficios, la manera de certificarse y de cómo estas empresas buscan en forma conjunta y simultánea el triple impacto y la innovación social a través de la comunidad de minoría trans.

En el capítulo 6 se precisaron las conclusiones de todo el trabajo de investigación a partir del cruce de los resultados de los instrumentos.

Limitaciones.

Durante el trabajo de campo se hallaron varias dificultades a la hora de conseguir entrevistas con personas trans. La principal barrera fueron las personas activistas, es decir, individuos que llevan adelante la militancia, destacada en los medios de comunicación. Con respecto a ellos, no se ha recibido respuesta al pedido de colaboración con el trabajo de campo. Algunos de ellos han insinuado realizar una entrevista a cambio de un valor monetario.

El segundo inconveniente fue la resistencia por parte de las ONG's (ATTTA red nacional, RedLacTrans, Defensoría LGBT, Federación Argentina LGBT, Otrans) para realizar entrevistas, puesto que al tener relación y alcance con personas trans, hubieran facilitado el acceso, pero no hubo respuestas.

El tercero y última dificultad fue Grupo Advance. Esta es la primera empresa nacional que tiene un acuerdo para trabajar con la comunidad. No se ha llegado a tener la oportunidad para comunicarse con la misma, por lo tanto, fue una gran barrera de entrada para conocer a fondo cuáles son las prácticas y la manera de brindarle oportunidades a esta minoría.



CAPÍTULO 1: EL TRIPLE IMPACTO Y LA ADAPTACIÓN DE LAS EMPRESAS HACIA EL NUEVO PARADIGMA.

Hoy en día, el concepto de triple impacto, también llamado sustentabilidad, cobra gran importancia en el mundo de las empresas. Los consumidores se volvieron más exigentes hacia éstas, reclamando un impacto positivo en la sociedad y el medioambiente. Es por ello que las empresas deben modificar su modelo de negocio para cumplir con las demandas de las personas, buscando una alta rentabilidad.

La sustentabilidad es el nuevo cambio de paradigma en el cual las empresas deben migrar hacia este nuevo mundo. Por lo tanto, deben mantenerse vigentes sobre las necesidades de los individuos, puesto que van cambiando a lo largo del tiempo, con el fin de sobrevivir y ser exitosas en este mundo dinámico.

Por ende, en el presente capítulo se describió el triple impacto en cuanto a su significado y diferencia con otros conceptos (desarrollo económico, crecimiento económico y sostenibilidad); la rentabilidad de las empresas que persiguen la sustentabilidad; los objetivos globales que presenta la ONU, y, por último, se habló de la cuarta revolución digital, etapa que obliga a las empresas a adaptarse para permanecer en el tiempo.

1.1. Diferencias en los enunciados de sustentabilidad/triple impacto.

La palabra sustentabilidad ha sufrido, en el transcurso del tiempo, cambios en su significado, como así también se lo ha confundido con otros conceptos. Por lo tanto, es importante explicar el origen, el alcance y las diferencias con otros conceptos relacionados.

En 1987 se llevó a cabo un informe llamado “Nuestro Futuro Común”, en la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo. Este fue elaborado por Gro Harlem Brundtland quien explicó que el mundo no estaba yendo por un buen camino, si no que está destruyendo al medio ambiente y provocando más distinciones en la desigualdad de las personas. Por lo tanto, la misma



establece que es necesario trabajar en forma conjunta y no individual, planteando y encontrando soluciones óptimas a nivel mundial (Pelta, 2011).

Brundtland (WCED, 1987) definió por primera vez el concepto de desarrollo sustentable, el cual lo definió como el impacto positivo hacia el medioambiente y el bienestar de la sociedad, sin dejar de lado la rentabilidad de las empresas. Este concepto tiene en cuenta las generaciones actuales como así también las futuras con el fin de que no se ocasionen distinciones en la distribución de la riqueza, en la sociedad, en el empleo, entre otros.

Cuando se habla de desarrollo sustentable, erróneamente se la relaciona con los conceptos expuestos en la siguiente figura 1, por lo que es de gran importancia remarcar las diferencias existentes entre los mismos.

FIGURA 1: Conceptualización y diferencias.

	Concepto	Diferencia
Crecimiento económico	Capacidad de aumentar la producción de bienes de consumo y de servicios. Puede producirse por el aumento de los factores de producción, o por un aumento de productividad (Jiménez, 2019). No es necesario que haya desarrollo económico para que se dé un crecimiento.	Se especializa en el resultado económico y financiero, sin tener en cuenta otros aspectos: prosperidad económica y bienestar medioambiental.
Desarrollo económico	La existencia de un crecimiento económico, que conlleve a una variación en la estructura de la economía. De esta manera, se da una mejora en la calidad de	Este concepto no tiene en cuenta la visión global de la sustentabilidad, tampoco la protección y conservación de la sociedad ni el medioambiente.

	vida de la sociedad, o parte de la misma (Cameron, 2014).	
Sostenibilidad	“[...] la capacidad para producir indefinidamente a un ritmo en el cual no agota los recursos que utiliza y que necesita para funcionar y no produce más contaminantes de los que puede absorber su entorno” (Calvente, 2007, pp 2).	Tiene un sentido más ecológico y proteccionista del medioambiente.

Fuente: Elaboración propia.

A partir del concepto de sustentabilidad, se puede observar que hoy en día se está viviendo un cambio profundo. Los consumidores se volvieron más exigentes ya que hay una mayor concientización por el medio ambiente y se busca lograr una mejor calidad de vida. Por consiguiente, es importante que el sector privado se cuestione el rol que ocupan en estos aspectos.

Las empresas están transformando sus modelos de negocios para ser sustentables, puesto que buscan conservar y proteger los recursos naturales como así también encontrar bienestar para las personas, sin dejar de lado su rendimiento económico y financiero. Se debe cumplir con las exigencias de los clientes para sobrevivir y ser rentable en este mundo cambiante y dinámico (Rodríguez Undurraga, 2017; Saldisuri, 2017).

1.2. Rentabilidad en las empresas que persiguen el triple impacto.

El camino para ser una empresa sustentable no solo tiene un impacto positivo en la sociedad y el medioambiente sino también en su utilidad económica. Según Richard Eidlín, vicepresidente del Consejo Americano de Negocios Sustentables, expresó que no importa el tamaño de la empresa para decidir si desea llevar a cabo una empresa sustentable y además sostiene que cuanto más sustentable sea una empresa más rentabilidad tendrá. Esto se



debe a que las empresas que consumen gran cantidad de recursos de la naturaleza deben pagar por la utilización de los mismos por ende si lo usan apropiadamente y con menos cantidad estarían reduciendo sus costos y gastando menos dinero (Destino Negocio, 2019).

Según Tena (2018)⁵, para ser sustentable se deben incorporar las siguientes características:

- La cultura de la sustentabilidad como arma diferenciadora: es importante diferenciarse de los competidores y tener una cultura inclinada a la adaptación ya que permite estar un paso adelante de los rivales y tener un crecimiento sostenible. Por lo tanto, se puede lograr un posicionamiento diferencial si se desarrolla una empresa que persiga el triple impacto.
- Una característica adicional para que los consumidores se fijen en tu empresa: los estilos de vida están cambiando y las personas están teniendo una mayor concientización y exigencia por el cuidado del medioambiente y la responsabilidad social. Es por ello que es importante que la imagen de la marca esté relacionada con ambos impactos (social y ambiental) para obtener una mayor rentabilidad.
- La sustentabilidad es igual a la calidad: debe haber prácticas empresariales de excelencia en el que se verifica que lo que se esté haciendo sea comprobable.
- Construir relaciones, no consumidores: importancia de los clientes fieles para establecer confianza y lealtad. Ellos serán quienes repliquen a los demás el valor y el renombre de la marca de la empresa. Además, hay que escuchar las cuestiones que les interesan a los consumidores.

En cambio, Derqui (2016)⁶ comparte con lo expuesto anteriormente, pero adhiere otros aspectos:

⁵ Tena, R. (2018). Crear una empresa sostenible y rentable, sí es posible. Recuperado de: <https://www.holded.com/es/blog/crear-empresa-sostenible-rentable-posible/>



- Sustentabilidad es supervivencia de la organización en el tiempo: desglosar, modificar y volver armar los productos o servicios que desarrolle la empresa con el fin de cumplir con las exigencias nuevas del mercado.
- Sustentabilidad es eficiencia: ser responsables y competentes a la hora de utilizar los recursos.
- Sustentabilidad es competitividad: toda la cadena de valor debe ser sustentable, perseguir el triple impacto.
- Sustentabilidad es liderazgo: hoy en día, las personas buscan empresas que sean sustentables ya que estas empiezan a ser seductoras por los intereses de los seres humanos. Esto conllevará a una mayor atracción, retención y desarrollo de los talentos.
- Sustentabilidad es rentabilidad: se logra una mayor rentabilidad, si las empresas empiezan a modificar su modelo de negocio incorporando elementos que ayuden a tener un impacto positivo en el medio ambiente como en la sociedad.

1.3. Objetivos de las empresas sustentables.

Las empresas que llevan a cabo actividades económicas tienen un rol importante dentro de la sociedad ya que éstas influyen en el bienestar social, la economía y el medioambiente. Por esta razón, las Naciones Unidas desarrollaron los 17 Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS) para ser alcanzados en el año 2030 (Ver anexo 1):

1. Fin de pobreza.
2. Hambre cero.
3. Salud y bienestar.
4. Educación de calidad.

⁶ Derqui, B. (2016). 9 Razones por las que ser SUSTENTABLE es rentable. Recuperado de <https://www.il3.ub.edu/blog/9-razones-por-las-que-ser-sostenible-es-rentable/>



5. Igualdad de género.
6. Agua limpia y saneamiento.
7. Energía asequible y no contaminante
8. Trabajo decente y crecimiento económico.
9. Industria, innovación e infraestructura.
- 10.Reducción de las desigualdades.
- 11.Ciudades y comunidades sostenibles.
- 12.Producción y consumo responsable.
- 13.Acción por el clima.
- 14.Vida submarina.
- 15.Vida de ecosistemas terrestres.
- 16.Paz, justicia e instituciones sólidas.
- 17.Alianzas para lograr los objetivos.

El objetivo de estas metas es la inclusión social, laboral y el cuidado del medioambiente. Las empresas deberán guiar sus esfuerzos para encontrar estrategias, oportunidad, creatividad, eficiencia en sus procesos, entre otros, con el fin de lograr un desarrollo sustentable. Además, la intención de estos objetivos es beneficiar tanto las generaciones actuales como las futuras.

1.4. Adaptación a un mundo dinámico (cuarta revolución).

A lo largo de tiempo se ha vivido diferentes revoluciones industriales que han marcado la vida del ser humano. Hoy en día, se está experimentando el transcurso de la tercera a la cuarta revolución digital/robótica. Esta última trae consigo un cambio de paradigma en la utilización de los recursos naturales, la prosperidad de las personas, la tecnología y la adaptación de las empresas hacia este nuevo paradigma. Como se mencionó anteriormente, los individuos



exigen cada día más a las empresas que tengan un efecto positivo en el medioambiente como en la sociedad. Es por ello, que cobra relevancia el concepto de sustentabilidad, en el cual, las empresas deben cubrir la demanda de las personas con el fin de obtener un equilibrio entre los efectos del bienestar social y el cuidado del medioambiente como así también perseguir un fin lucrativo.

Es importante mencionar que en el 2000 se produjo uno de los mayores fraudes empresariales de la historia, el caso Enron. Enron era una compañía que basaba su contabilidad en engaños financieros para poder obtener mayores utilidades para sus accionistas. Los pasivos se presentaban contablemente como activos, los créditos simulaban ser ingresos y todos los beneficios fueron inflados. Esto llevó que la cotización de las acciones en la bolsa baje un 99%, en el momento en que el escándalo fue descubierto. Por lo tanto, perjudicó a los accionistas de la empresa como así también a los empleados. Es por esta razón que comienza a haber un punto de inflexión en el cual no sólo se tiene en cuenta a los accionistas sino también a los involucrados que tienen interés en la empresa (Pareja, 2019)⁷.

Por estas razones, el rol de las empresas ha cambiado y comienzan a replantearse qué actividades económicas deben llevar a cabo con la finalidad de ir más allá de prácticas de responsabilidad social y ser diferentes a sus competidores para lograr valor de marca. Antiguamente, la preocupación de las empresas era obtener resultados económicos y financieros, cuidar a sus accionistas. Actualmente trasciende a estos objetivos ya que hoy en día se busca el triple impacto (Álvarez, 2018).

Esta transformación solo beneficiará a aquellas empresas que sean capaces de encontrar un equilibrio entre lo social, la economía y el medioambiente. Pero para ello, es importante que guíen sus esfuerzos en buscar innovaciones para desempeñar un papel de desarrollo sustentable y beneficiar a las generaciones actuales como futuras.

⁷ Pareja, J. (2019). Estudio del caso Enron: uno de los peores fraudes de la historia. Recuperado de <https://www.riesgoscero.com/blog/estudio-del-caso-enron-uno-de-los-peores-fraudes-de-la-historia>



Es por ello que la búsqueda de nuevas empresas que persigan el triple impacto y que se guíen hacia el concepto de sustentabilidad se hace cada vez más presente. Las empresas de hoy en día buscan mejoras y formas de seguir innovando, es por ello que nace un nuevo concepto llamado innovación social, en donde emergen nuevas ideas para proporcionar un beneficio no solo a las empresas, sino que para la sociedad y el mundo.

CAPÍTULO 2: INNOVACIÓN SOCIAL, REDUCCIÓN DE LA VULNERABILIDAD DE LAS PERSONAS Y LA DISCRIMINACIÓN ENFOCADA A LAS MINORÍAS.

En la actualidad, la sociedad experimenta desafíos en cuanto a los diferentes sistemas en los cuales convive: de sanidad, medioambiental, sistemas urbanos acelerados, incertidumbre, contratos sociales fragmentados. La realidad plantea modelos que pretenden solucionar estos problemas, pero son ineficaces (Fundación de la Innovación Bankinter, 2010). Los movimientos sociales de diferentes comunidades tienen como objetivo subsanar la falta del Estado en cuestiones de salud, educación y trabajo. Cumplen con las tareas del Estado de manera más inclusiva para los integrantes de diferentes colectivos (Zibechi, 2004). Además, crean alianzas con diferentes organizaciones, y es por ello que éstas últimas consideran el hecho de implementar prácticas de innovación social, con el fin de implementar mejoras y soluciones a las necesidades actuales de la sociedad.

Es importante considerar el rol que cumplen las empresas privadas en las prácticas de inclusión laboral para aquellos que menos oportunidades tienen. Por ello, este capítulo tendrá como objetivo enunciar la principal variable y su importancia para el desarrollo y la inserción de las minorías que sufren discriminación y marginalidad.

2.1. Innovación social: enunciado y principales características.

La innovación social es un fenómeno multidimensional que en poco tiempo pasó a cobrar un papel importante debido a la coyuntura mundial económica, política y social. Su importancia yace en la literatura contemporánea académica y en su potencial para la resolución de los problemas de la sociedad, su calidad de vida y sus valores. Aunque su utilidad es muy alta, sigue habiendo un alto grado de desacuerdo con respecto a su concepto, finalidades y etapas.

Según el Manual de Oslo (OCDE, 2018), una innovación puede ser tanto el resultado de una actividad, como un proceso en sí mismo. Al adoptar una definición objetiva para el sector de negocios, y generalizarla para todas las

industrias, aporta una diferenciación marcada entre actividades y negocios innovadores. Las actividades innovadoras incluyen todos los esfuerzos de “*desarrollo, financieras y comerciales emprendidas por una empresa que tienen como objetivo dar como resultado una innovación para la empresa*” (pp. 33). Mientras que la innovación en un negocio “*es un producto o proceso empresarial nuevo o mejorado (o una combinación de ellos) que difiere significativamente de los productos o procesos comerciales anteriores de la empresa y que se introdujo en el mercado o se puso en uso por la empresa*” (pp. 33). Estas definiciones no incluyen al concepto de innovación social en la dualidad.

Según Abreu Quintero y Cruz Álvarez (2011), una innovación debe provocar un cambio específico en la cultura en la cual se gesta, además de que depende de ella y de los cambios por los que ha pasado la sociedad. La innovación será una realidad si detrás de ella hay sujetos organizados (ya sea en instituciones, empresas, comunidades, o cualquier tipo de organismo) que la impulsen y mantengan. Estas afirmaciones aparecen en obras más antiguas como “*Business Cycles*” de Schumpeter (1939) en Hernández Ascanio, Tirado Valencia y Ariza Montes (2016), en el cual describe una relación entre la economía y las innovaciones, ya que estas últimas sólo pueden llamarse como tal, si una vez generadas (desde el ámbito científico) pueden integrarse a las empresas. Una vez insertas en la cultura organizacional, pueden pasar a través del mercado a la sociedad. La innovación es fundamental para el crecimiento económico, el desarrollo de las sociedades y su bienestar (Freeman, 1974, en Castillo Molina, 2014).

El interés en buscar soluciones de índole social se ha dado por la coyuntura económica y financiera mundial, las crisis de confianza en las instituciones por parte de la sociedad, la transformación del Estado, cambios en los modelos empresariales y en la sociedad civil (Morales Gutiérrez, 2008). Siguiendo con esta línea de pensamiento, Murray, Mulgan y Caulier (2011), afirman que el mercado ha modificado su pensamiento hacia lo humano y la calidad de sus relaciones. Es por eso, por lo que muchas organizaciones, ya sean del tercer sector, del sector privado o público, quieren adoptar políticas de

cooperación, redes basadas en la confianza, mayor participación de sus usuarios.

Estas prácticas llevan a que el concepto de innovación social sea utilizado en el discurso de muchas organizaciones e instituciones, además de tener la atención de académicos (Abreu Quinteros & Cruz Álvarez 2011; Pels & Kidd, 2015). Sin embargo, no son puestas en práctica de manera efectiva, ya que, por ejemplo, el sector privado, en su mayoría, implementa mejoras en la economía social a partir de prácticas de RSE o de comercio justo (Murray, Mulgan & Caulier, 2011). Rodríguez Herrera y Alvarado Ugarte (2008), aseguran que en Latinoamérica las políticas sociales implementadas en los últimos 50 años no lograron que beneficiaran a las minorías. “[...] *aún no hay señales de una disminución de la exclusión social ni de que las pautas estructurales del desarrollo estén favoreciendo una reconstitución de la cohesión social en la región*” (pp. 17).

Para poder definir a la innovación social, se citan a continuación a diferentes autores en la figura 2 que intentan explicarla a partir de la acción de agentes múltiples y su objetivo principal, ya sea satisfacer una demanda, necesidad y/o transformación social.

FIGURA 2: Conjunto de definiciones “Innovación Social”.

<p>Weeks, 1940</p>	<p>La innovación social se refiere a nuevas formas, técnicas, procedimientos, leyes y acuerdos, llevados a planes de educación, justicia, profesiones, economía, comercio y negocios internacionales que propenden por órdenes sociales más equitativos y justos.</p>
<p>Goldenber g, 2004</p>	<p>El término “innovación social” se utiliza para referirse al desarrollo y aplicación de nuevas actividades mejoradas, iniciativas, servicios, procesos o productos diseñados para hacer frente a los retos sociales y económicos que enfrentan los individuos y las comunidades.</p>

NESTA, 2007	Definimos la innovación social como desarrollo e implementación de ideas nuevas (productos, servicios y modelos) para satisfacer las necesidades sociales.
Stanford University, 2008	En última instancia, la innovación es lo que crea valor social. Toda aquella solución novedosa a un problema social que sea más efectiva, eficiente, sostenible o justa que las soluciones actuales, y cuya aportación de valor se dirija a los intereses de la sociedad en su conjunto y no a los intereses particulares.
Social Innovation Center. INSEAD, 2008	Introducción de nuevos modelos de negocio y mecanismos basados en el mercado que proporcionan prosperidad económica, ambiental y social sostenible.
OCDE, 2009	El término “innovación social” se utiliza para describir el desarrollo e implementación de ideas nuevas (productos, servicios y modelos) para satisfacer las necesidades sociales. Al igual que en otros campos, la innovación social es distinto de “mejora” o “cambio”, lo que sugiere cambio sólo incremental y de la “creatividad” y “invención”, que son a la vez vital para la innovación, pero omite las etapas de aplicación y la difusión que hacen nuevas ideas útiles. La innovación también es distinta de la iniciativa empresarial, ya que es posible ser emprendedor sin ser innovador. Sin embargo, existe una considerable superposición entre la innovación y la mejora, el cambio, el espíritu empresarial y la creatividad.
Cahill, 2010	La innovación social es una iniciativa, producto, proceso o programa que cambia profundamente las rutinas básicas, recursos, los flujos de autoridad o las creencias de cualquier sistema social (por ejemplo, individuos, organizaciones, barrios, comunidades y sociedades enteras).

Dawson & Daniel, 2010	La innovación social puede describirse en términos generales como el desarrollo de nuevos conceptos, estrategias y herramientas que apoyan a los grupos para alcanzar el objetivo de la mejora del bienestar; innovación social es cómo resolver los problemas sociales y el cumplimiento de los objetivos sociales para mejorar el bienestar social.
-----------------------	---

Fuente: Adaptado de Hernández-Ascanio, Tirado Valencia & Ariza-Montes, (2016). El concepto de innovación social: ámbitos, definiciones y alcances teóricos. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88, 165-199.

A partir de estas definiciones se quiere remarcar el valor que puede agregar a la sociedad cualquier agente innovador, con hechos que, aunque rocen lo filantrópico, no dejan de ser sostenibles y sistemáticos. Manifestar esta idea es fundamental para entender la esencia de la innovación social: una transformación en el sistema social que pueda perdurar en el tiempo, siempre con los beneficios que otorga y la definen.

Entonces, se entiende por innovación social a una solución, forma, práctica, producto, servicio novedoso, con un objetivo de cambio: resolver y prevenir problemas sociales; fomentar la calidad de vida, los valores y el bienestar de los individuos en la sociedad y el medioambiente. (Castillo Molina, 2014). Esta transformación debe ser sostenible en el tiempo, tanto financieramente como de pensamiento. Esto lleva a que se convierta en un cambio sistémico, es decir, que genere un nuevo marco de referencia por un período largo de tiempo (Murray, Mulgan & Caulier, 2010).

2.2. Negocios inclusivos son parte de la innovación social.

Dentro de las categorías de la innovación social, se encuentra la inclusión laboral como forma de mejorar el bienestar de los individuos en la sociedad y el desarrollo comunitario (Phills *et. al.*, 2008; Moulaert, 2009; ambos en Castillo Molina, 2014). El surgimiento de los negocios inclusivos plantea nuevos desafíos para los actores privados y el público, abordando proyectos



con alto impacto social/ambiental y desarrollando ecosistemas financieros (Rey, 2012).

Este nuevo enfoque, es una alternativa para disminuir la pobreza, incluyendo a sujetos de consumo que comúnmente son puestos en segundo plano por los modelos de negocios tradicionales. A su vez, plantea escalabilidad y sostenibilidad en el largo plazo, debido a que incorpora estructuras financieras y con ánimos de lucro, y además hacen hincapié en el impacto social/ambiental, beneficiándose y beneficiando a la comunidad (Bruni Celli, González y Gómez Samper, 2009, en Reficco 2010; Rey, 2012). Las organizaciones del sector privado cobran importancia en este punto, ya que tienen la posibilidad de favorecer a los sectores de menores ingresos, a la vez que generan negocios muy lucrativos (Piñango, s/f). Este punto es la mayor diferencia con las prácticas de RSE, debido a que carecen de componentes comerciales, asimismo de que corresponden a acciones aisladas, dificultando la sustentabilidad.

Los negocios inclusivos son especialmente importantes en los mercados emergentes, los cuales albergan a más del 80% de la población mundial, y de ese porcentaje, más de la mitad experimenta algún tipo de exclusión laboral (Gibley, 2012)⁸. Las empresas del sector privado, que implementan este nuevo tipo de negocios, promueven soluciones para erradicar la pobreza a través de alianzas con sectores de la sociedad civil, sector público, emprendedores y demás empresas del sector privado (Rey, 2012). De esta manera, combinan los fines de lucro con los sectores minoritarios de la sociedad, los denominados “Base de la Pirámide”, (BoP por sus siglas en inglés), aquellas personas que viven con menos de USD 2 por día (Prahalad, 2005).

Negocios inclusivos, es una nueva forma de hacer negocios (iniciativas empresariales) en donde se incorpora a las minorías en la cadena de valor de las empresas. Pueden incluirse como empleados, proveedores de materia prima, distribuidores o como consumidores finales. De esta manera crean

⁸ Gibley, M. (2019). *Emerging Markets: What You Should Know*. [online] Schwab Brokerage. Disponible en: <https://www.schwab.com/resource-center/insights/content/emerging-markets-what-you-should-know>. [Accessed 14 Apr. 2019].



rentabilidad a la vez que ayudan a mejorar la calidad de vida de este sector (CODESPA, 2017)⁹.

2.3. Minorías argentinas, discriminación y causas. ¿Cómo se puede ayudar con negocios inclusivos?

Hablar de negocios inclusivos e innovación social sólo para los integrantes de BoP, limita la visión de todos los sectores marginados. Estos sectores, excluidos laboral y socialmente, pertenecen a varios colectivos de personas, entre ellos: convictos, familias pertenecientes a la BoP, comunidad LGBT, discapacitados, personas con capacidades diferentes, pueblos originarios, personas de diferentes etnias y religiones. A estos colectivos les resulta difícil obtener un trabajo estable, y ambientes de trabajo sin discriminación ni marginalidad.

El concepto de “exclusión”, hace referencia al rechazo que ciertas personas provocan a terceros y que, a su vez, implica que los terceros excluidos deban privarse de otras oportunidades, como por ejemplo el acceso a un trabajo (Sen, 2000). Según Room (1995), la exclusión es la negación de derechos civiles, sociales y políticos a terceros. Ésta es una forma de discriminación, ya que es una conducta que se funda y se extiende a través de la cultura, y que representa desprecio, ya sea a un individuo o a un grupo de personas, basada en un prejuicio o en una estigmatización negativa, que intencionalmente o no dañan los derechos y libertades de esos terceros (Rodríguez Zepeda, 2005).

Existen muchas organizaciones no gubernamentales, a nivel mundial, sobre todo del tercer sector que tratan de sanear problemáticas de esta índole. Una de ellas son los objetivos para el desarrollo sostenible del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2019)¹⁰, que promulgan la reducción de la pobreza, la igualdad de derechos, educación de calidad, igualdad de género,

⁹ Fundación CODESPA. (2019). *Negocios inclusivos, ¿qué son y para qué sirven en la sociedad actual?*. [online] Disponible en: <https://www.codespa.org/blog/2017/04/03/negocios-inclusivos-que-son-y-para-que-sirven/> [Accessed 14 Apr. 2019].

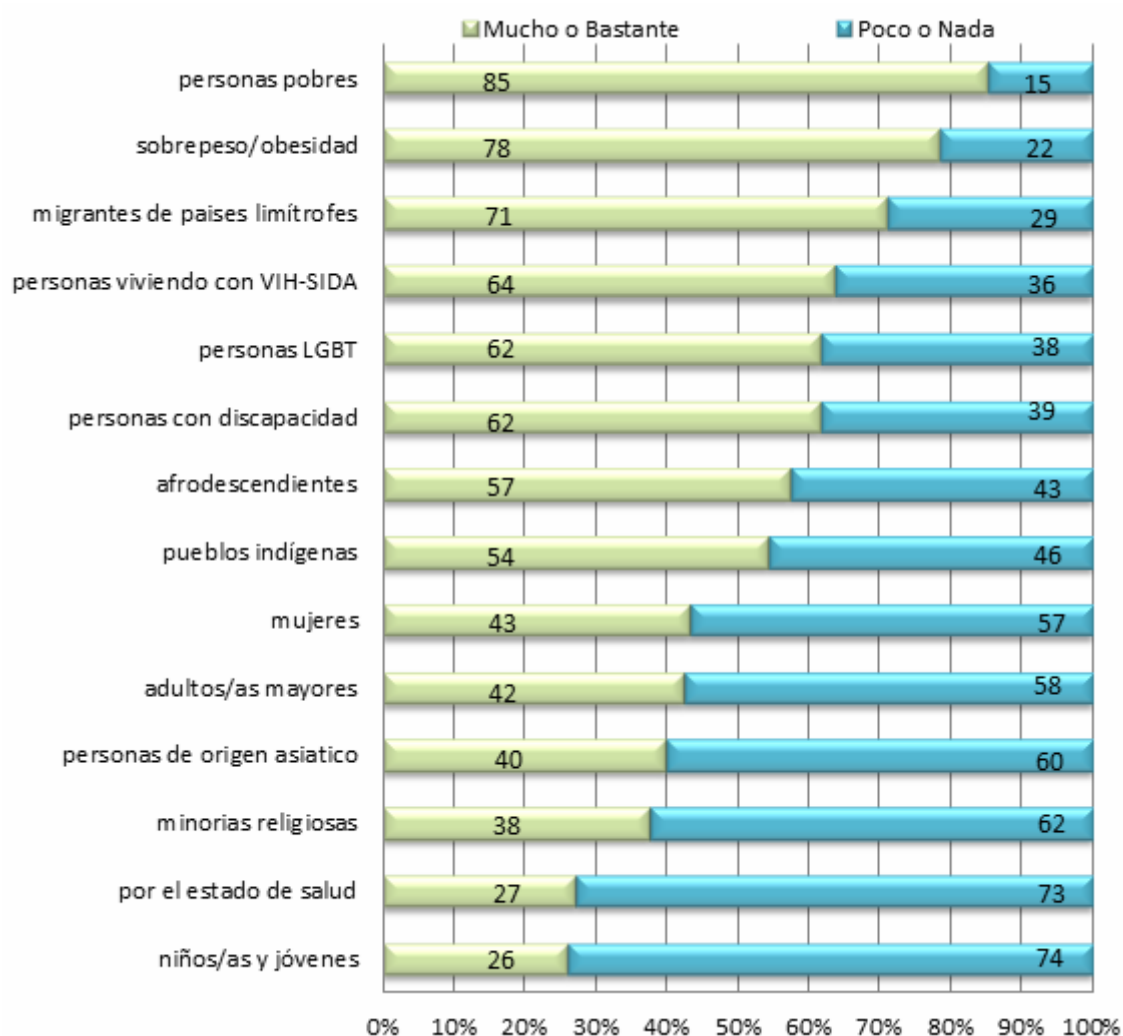
¹⁰ PNUD (2019). *Antecedentes*. [online] Disponible en: <http://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/sustainable-development-goals/background.html> [Accessed 14 Apr. 2019].

entre otros. Sin embargo, aunque los índices de pobreza hayan disminuido desde 1990, aún hay más de 800 millones de personas que viven con menos de USD 1,25 al día; lo mismo sucede con la educación: creció considerablemente el número de niños y adultos escolarizados, pero las tasas de abandono siguen siendo altas. Esto indica que la desigualdad aumenta, y de acuerdo con las estadísticas, esto ha sucedido en un 11% en países en desarrollo.

Aunque las bases del estado de derecho tengan como principio la igualdad y la no discriminación, e instrumentos internacionales, como el marco jurídico de los derechos humanos, protejan a las minorías, aún sigue habiendo problemas a la hora de la inclusión social y laboral (ONU, 2019)¹¹. En la siguiente Figura 3 se muestran los grupos que en Argentina son percibidos como excluidos, discriminados.

¹¹ Naciones Unidas y el Estado de Derecho. (2019). *Igualdad y no discriminación - Naciones Unidas y el Estado de Derecho*. [online] Disponible en: <https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/> [Accessed 14 Apr. 2019].

FIGURA 3: Porcentaje de discriminación hacia diferentes grupos de personas.

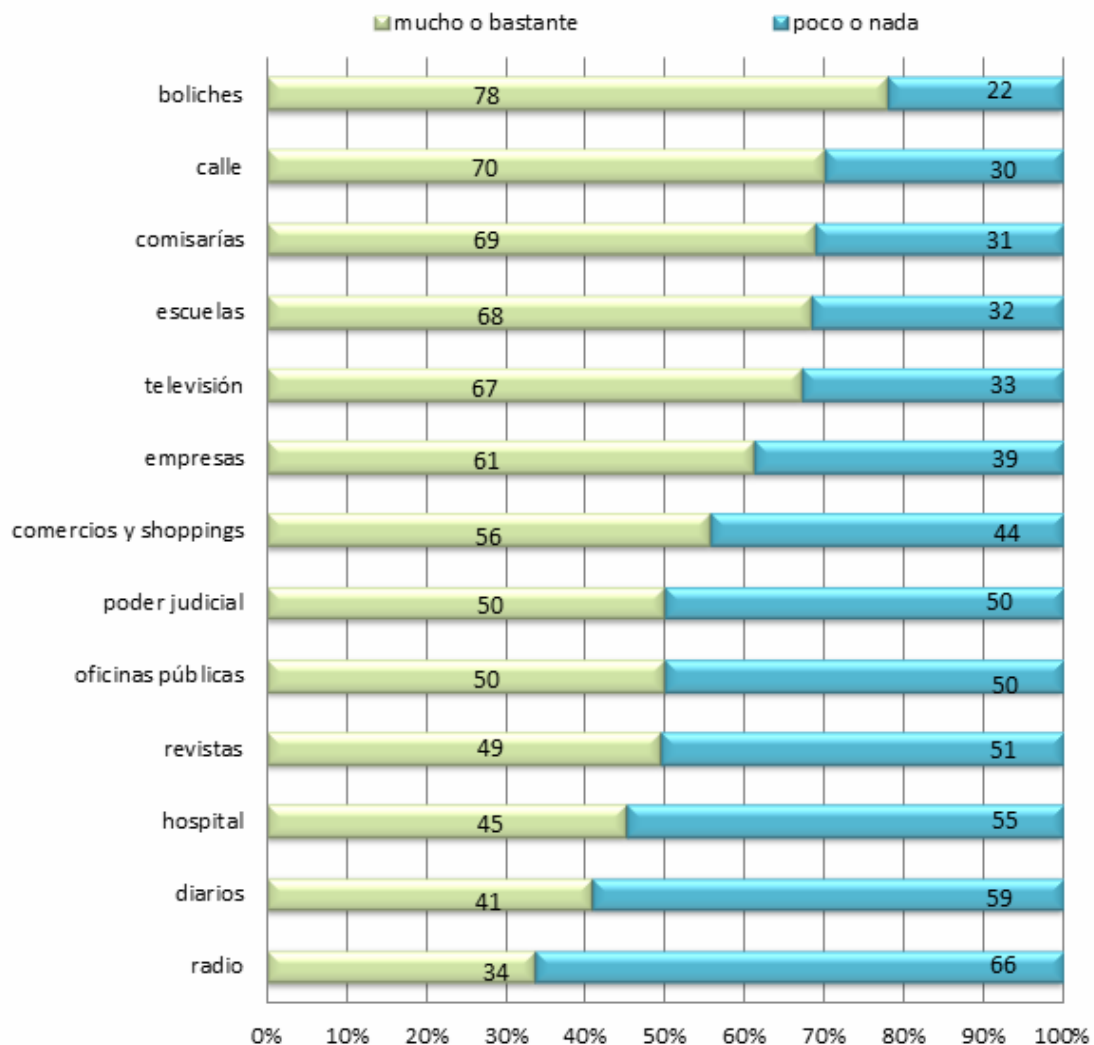


Fuente: INADI, 2014. Instituto Nacional contra la Discriminación la Xenofobia y el Racismo. (2014). *Mapa Nacional de la Discriminación*. Buenos Aires: INADI. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Si se hace un apartado específico en la comunidad LGBT, se observa que los mismos son percibidos como uno de los grupos que más sufren discriminación y exclusión. Sin embargo, no hay que pasar por alto el 64% de percepción de exclusión que corresponde a las personas que padecen VIH. Según el Ministerio de Salud de Argentina, para 2017, 122.000 ciudadanos habían contraído para entonces esta enfermedad, y dentro de ellos, el mayor porcentaje correspondía a personas trans (Ministerio de Salud, 2017).

En la figura 4, se presentan los principales ámbitos en los cuales son percibidos los actos de discriminación.

FIGURA 4: Nivel de discriminación en diferentes ámbitos.



Fuente: INADI, 2014. Instituto Nacional contra la Discriminación la Xenofobia y el Racismo. (2014). *Mapa Nacional de la Discriminación*. Buenos Aires: INADI. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

El 61% de las prácticas discriminatorias recibidas por los ya mencionados grupos, se da en el trabajo. Esto implica ambientes inestables e incómodos, desatención de estas comunidades y, en varias oportunidades, deserción laboral.

La exclusión se soporta en tres grandes ejes: la pobreza y el desaliento económico; los bajos niveles de formación; y la discriminación (Salvia, 2013).



Según el Mapa de la Discriminación, realizado por INADI (2014), en Argentina, el 6,4% de los habitantes no finalizó el nivel primario, el 35,4% no completó el nivel secundario, y un 42,8% no culminó sus estudios universitarios/terciarios. Esto trae aparejado, para un gran porcentaje de la población, problemas a la hora de encontrar trabajo formal y recursos para poder solventar sus gastos diarios.

Es prácticamente un ideal que hoy en día el total de los trabajadores formen parte de la fuerza laboral argentina. Esto lleva a que la mayoría de estas personas estén imposibilitados a elegir libremente, debido a la importancia de su supervivencia, noción de pobreza, precarización y exclusión laboral (Sconfienza, 2017). Haciendo hincapié en este último concepto, el problema del desempleo, subempleo y/o la falta de oferta laboral para estas minorías se debe a que muchas de estas personas no cuentan con las competencias y perfiles demandados por las empresas; los empleadores encuentran dificultoso contratar a personas con un bajo nivel de formación (Salvia, 2013).

Para la mayoría de los sectores sociales de Argentina, de esta problemática se debe encargar el Estado Nacional (INADI, 2014). Sin embargo, los números de desocupación, y subocupación siguen creciendo (INDEC, 2018). Además de la incapacidad del Estado para resolver estos problemas, las organizaciones del tercer sector no generan un circuito sustentable a largo plazo. Es por eso por lo que hoy en día cobran importancia las empresas privadas como fuente de empleo y desarrollo para las minorías (Correa, Abramovay, Gatica & Van Hoof, 2013). No obstante, hay mucho camino por recorrer para que la situación para las minorías mejore.

CAPÍTULO 3: ROL DEL ESTADO ARGENTINO Y DE LAS EMPRESAS PRIVADAS CON RESPECTO A LA INCLUSIÓN LABORAL DEL GRUPO TTT (TRANSEXUALES, TRAVESTIS Y TRANSGÉNERO).

A raíz de capítulos anteriores, se puede observar que es sumamente relevante el hecho de reconocer al Estado argentino y los diferentes organismos para la implementación de políticas públicas existentes, con el fin de alcanzar un ideal de igualdad e inclusión frente a dicho paradigma. El hecho de que el gobierno genere este tipo de políticas se debe a la actuación de la sociedad civil, las organizaciones del tercer sector, y de la influencia del sector privado (o a causa de su exclusión).

Actualmente se puede percibir la exclusión de la comunidad LGBT, sobre todo, se observa que los más castigados son las personas transexuales. Es por esta razón, que se hizo foco en el grupo TTT (transexuales, travestis y transgénero) y las organizaciones afines, que buscan la inclusión y la posibilidad real de contar con un trabajo digno para que estas personas puedan salir de la prostitución como única vía de supervivencia (Bistagnino, 2019)¹².

3.1. Rol del Estado argentino en la inserción laboral.

El Estado es el actor principal en la tarea de integrar a los grupos más vulnerables hacia el mercado de trabajo. En la actualidad, persiste un segmento amplio de la población excluido del mercado laboral o en empleos intermitentes, inestables y no registrados. Es por ello, que surge la participación del Estado y diferentes organismos para la implementación de políticas públicas en materia laboral

Sconfianza (2017) sostiene que los más afectados son quienes poseen menores niveles de educación, y que están empleados en pymes donde el desarrollo profesional y personal está limitado, sumado a otras condiciones que

¹² Bistagnino, P. (2019). La Justicia ordenó reglamentar cupo laboral trans en CABA - Agencia Presentes. Recuperado de <http://agenciapresentes.org/2019/04/25/la-justicia-pidio-reglamentar-cupo-laboral-travesti-trans-en-caba/>

nacionalidad, entre otros. Y es por la ausencia o disponibilidad muy limitada de ingresos, que se les dificulta salir del círculo de la pobreza.

Bajo estas condiciones, la presencia del Estado se hace sumamente necesaria, las políticas no logran contrarrestar este escenario laboral asignado por la discriminación. La precariedad laboral continúa siendo uno de los principales problemas del mercado de trabajo argentino, afectando cerca de la mitad de los trabajadores del país. Tal es así que, en su informe, el INDEC indicó en sus últimos datos correspondientes al tercer trimestre 2018 que el 9% de la población activa estaba desempleada y que 34,3% de los asalariados del país no contaban con descuento jubilatorio, por lo tanto, no estaban registrados por sus empleadores (OIT, 2018).

Ante este panorama, la creación de las Oficinas de Empleo (OE, 2019)¹³ y consolidación del sistema, constituyen un primer paso a partir del cual se deben establecer las bases para lograr estrategias de intervención efectivas de amplio alcance que, a través de sus prácticas, logren la incorporación al empleo de los segmentos más vulnerables.

A su vez, las acciones de formación, desarrollo e igualdad de derechos que han sido llevadas a cabo por parte de estas organizaciones y del Estado, resultan necesarias para lograr dotar al demandante de empleo de conocimiento y así alcanzar mayores oportunidades de incorporación efectiva y estable al mercado de trabajo. Se hablará particularmente de la lucha de la comunidad TTT.

Solo por mencionar, en Argentina, existen varias organizaciones del tercer sector y organismos públicos que buscan el beneficio de la igualdad de derechos en esta comunidad: dentro de este grupo se encuentran INADI, ATTTA, FALGBT y Casa Trans, las mismas pueden ser observadas en la figura 5.

FIGURA 5: Entidades que favorecen la búsqueda de igualdad de derechos para la comunidad LGBT/TTT.

¹³ OE. (2019). Oficinas de Empleo. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/mapa-oficinas>

Organismos	¿Qué es?	Misión
INADI	Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo. Organismo público descentralizado.	Intenta combatir toda forma de discriminación, xenofobia y racismo a través de la elaboración de políticas públicas (INADI, 2019).
ATTTA	Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina. Organización del tercer sector.	Busca la creación y cumplimiento de leyes que garanticen una sociedad con valores democráticos e inclusivos, que les permita a los trans gozar de igualdad de identidad de género, ciudadanía plena y acceso a los servicios de salud y educación, además de trabajo (ATTTA, 2019).
FALGBT	Federación Argentina LGBT. Es una organización del tercer sector.	Trabaja para lograr igualdad de derechos, incidencia social y políticas de la comunidad LGBT (FALGBT, 2019).
Casa Trans	Centro comunitario, creado por ATTTA en conjunto con el gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.	Ofrece un espacio seguro donde las personas transgéneros pueden adquirir conocimientos y habilidades sin sentirse discriminados, rechazados o atacados (ONU, 2018).

Fuente: Adaptado de: ATTTA (2019). MISIÓN – VISIÓN | ATTTA.; FALGBT. (2019). ¿Quiénes somos? – FALGBT. ; INADI (2019). Institucional - INADI.; ONU (2018). La Casa Trans: un centro comunitario para personas transgénero en Buenos Aires. ¹⁴

A través de esta tabla, se pueden observar parte de las organizaciones del tercer sector y organismos públicos que constituyen crecientes conquistas de ciudadanía civil, política y social. Todos estos organismos buscan de alguna u otra manera generar una sociedad con valores inclusivos e igualdad de derechos. A su vez, para el INADI, la inclusión real se concreta a través del empleo que permite ejercer plenamente los derechos humanos de las personas y preservarlas de situaciones de violencias y el riesgo para la salud y la vida que trae aparejado la prostitución.

Estas entidades poseen alianzas con empresas del sector privado y trabajan en conjunto con la sociedad civil para poder ofrecer servicios de calidad y programas de apoyo específicos para la comunidad TTT. Como, por ejemplo, Pride Connection Argentina que surge de la unión de catorce grandes empresas (Accenture, Bayer, Dow Chemical, ExxonMobil, GE, Gire, HSBC, IBM, J.P. Morgan, L'Oréal, ManpowerGroup, SAP, Sodexo y TakoLab) que promueven la diversidad e integración en el ámbito laboral de la comunidad TTT. Estas compañías no forman parte del grupo de Empresas B, pero en su medida, buscan trabajar sobre la inclusión laboral (González, 2018; SAP, 2018).

Cabe destacar que Pride Connection, es una iniciativa abierta a la que pueden adherirse otras empresas que cuenten con un tipo de programa similar y estén interesadas en generar ambientes laborales seguros e inclusivos, con empleados informados, empáticos y respetuosos. Estas empresas, buscan el

¹⁴ ATTTA (2019). MISIÓN – VISIÓN | ATTTA. Recuperado de <http://attta.org.ar/institucional/mision-vision-objetivos/>
FALGBT. (2019). ¿Quiénes somos? – FALGBT. Recuperado de <http://www.falgbt.org/quienes-somos/>
INADI (2019). Institucional - INADI. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/inadi/institucional>;
ONU (2018). La Casa Trans: un centro comunitario para personas transgénero en Buenos Aires. Recuperado de <http://www.unaids.org/es/resources/presscentre/featurestories/2018/march/marcela-romero-casa-trans>



cumplimiento de leyes que favorecen los derechos de la comunidad trans para alcanzar bienestar y calidad de vida asegurando un trabajo digno.

3.2. Organizaciones del tercer sector y su relación con el Estado.

Es importante remarcar que el Estado Argentino hace grandes diferencias entre las empresas y las organizaciones sin fines de lucro respecto al marco legal.

Las organizaciones del tercer sector en la Argentina, a lo largo de los años, han adoptado diferentes nombres, como fundaciones, sociedades de fomento, sociedades de beneficencia, organizaciones de la sociedad civil, etc. Si bien muchas han sido las causas para que estas organizaciones hayan sido creadas, en el último periodo surgieron organizaciones dedicadas exclusivamente a la defensa de los derechos humanos.

Luego del retorno a la democracia en Argentina, se crearon organizaciones no gubernamentales vinculadas a cuestiones sociales tales como la defensa del consumidor, el cuidado del medioambiente, la inclusión de género. Sin embargo, las organizaciones dedicadas a problemáticas procedentes de la creciente pobreza y exclusión social son las que fueron cobrando mayor relevancia y visibilidad a lo largo del tiempo. Estas organizaciones se encargan de sustituir aquellas deficiencias dejadas por el Estado, como lo es en aspectos educativos, culturales, salud, vivienda, alimentación, recreación, etc.

Sin embargo, es el Estado mismo el que ha sido el principal proveedor de fondos para las actividades de dichas organizaciones, aunque luego de la década del noventa, se produce un cambio radical en la relación Estado - tercer sector. Nuevos actores entran en juego como los organismos multilaterales de crédito y el Banco Mundial, entre otros. A su vez, las organizaciones empiezan a desarrollar distintas actividades donde comercializan sus servicios para conseguir fondos, con lo cual, la recaudación de fondos o el “found raising” comienza a ser un elemento para su financiación. También, estas organizaciones comienzan a funcionar como consultoras, en lo que se refiere a



la necesidad de otorgar conocimiento (know-how) sobre problemáticas y políticas sociales (Vergilio, 2006).

Respecto a la comunidad TTT, se encuentran presentes varias fundaciones y organismos públicos antes mencionados, que buscan promover la igualdad de derechos de la comunidad trans. A partir de ello, se verá en el próximo capítulo la contracara, es decir, dentro del sector privado, las Empresas B como potenciales creadoras de oportunidades.

3.3. Ley BIC: Beneficio e Interés Colectivo.

Siguiendo el marco legal de las leyes de la República Argentina, se puede destacar que no hay reconocimiento por parte del Estado para potenciar, alentar y proteger a aquellas empresas que se animan a emprender un nuevo desafío del triple impacto y la innovación social.

Hoy en día, las empresas de triple impacto funcionan como un tipo de sociedad comercial u organizaciones sin fines de lucro, sin tener forma jurídica, y es por ello que la aprobación de la ley podrá generar un desarrollo fundamental para apoyar a un nuevo sector que está transformando la economía y el mundo.

Es por esta razón que se espera que el Congreso Nacional avance en la aprobación de la ley conocida como Ley BIC (sigla que significa Beneficio e Interés Colectivo), que beneficiaría a todos emprendedores sociales, organizaciones de la sociedad civil, Pymes y consumidores en su conjunto de forma directa.

Además, la Ley BIC es un régimen especial que identifica y regula a aquellas empresas que integren en su negocio la creación de valor económico, social y medioambiental. La importancia reside en que empresas, como las Empresas B, sean un sector clave para fomentar la evolución hacia una nueva economía más inclusiva y sustentable.

Cabe mencionar que con dicha ley no sea crea un nuevo tipo societario, sino un régimen que sea aplicable a cualquier tipo de sociedad ya existente o que se constituya en el futuro y que opte por acogerse a esta nueva rama de

sociedades de beneficio e interés colectivo. (Sistema B, 2018). Es decir, que “el Proyecto de Ley BIC posibilitará que, por ejemplo, una Sociedad Anónima (S.A.) o una Sociedad Anónima Simplificada (S.A.S) o cualquiera de los otros tipos legales previstos en la Ley General de Sociedades N° 19.550 pase a ser una S.A. “B.I.C.” /S.A.S B.I.C. *La Ley General de Sociedades N° 19.550 no se modifica ni se crea un tipo legal nuevo*” (Sistema B, 2018, p. 7).¹⁵

Dicha ley no otorga ningún tipo de beneficio impositivo, tiene como objetivos principales la identificación y reconocimiento para promover a que los emprendedores de hoy en día y del futuro logren generar un impacto social y ambiental positivo. Además, el reconocerlas e identificarlas es el primer paso para el surgimiento de beneficios otorgados tanto del mercado como de la implementación de políticas del Estado como programas de compras públicas preferenciales, facilidades de acceso al crédito o a fondos, etc.

3.4. Ley 14783: Cupo Laboral Trans.

La población LGBTTTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transexuales, Transgénero e Intersexuales) es un grupo social que ha sido especialmente estigmatizado, vulnerado y víctima de distintas violaciones a sus derechos humanos (CIDH, 2015). Dentro de este grupo, se encuentran las personas trans, quienes son constantemente excluidas, siendo el ámbito laboral uno de los sectores donde más dificultades tienen para acceder.

La exclusión en el ámbito laboral es causada por varios factores, entre ellos la falta de acceso a la educación laboral, la salud y, sobre todo, los prejuicios y cultura discriminatoria que existe hoy en día en la sociedad y los empleadores. Por tales motivos, surge la Sanción de la Ley 14.783 “Amancay Diana Sacayán” de Cupo Laboral Trans de la Provincia de Buenos Aires, sancionada en septiembre de 2015. (Ley 14783, 2015). Esta ley establece que todas aquellas empresas subsidiadas por el Estado y las empresas concesionarias de servicios estén obligadas a emplear personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan condiciones de idoneidad, para el

¹⁵ Sistema B (2018) Ley de sociedades de beneficio e interés colectivo. Recuperado de https://sistemab.org/wp-content/uploads/2018/12/LEY-BIC-10_12.pdf



cargo, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por ellas, de acuerdo con las modalidades que fije la reglamentación.

A pesar de la existencia de la Ley, actualmente se observa una gran cantidad de denuncias por parte de personas que conforman la comunidad trans, ya que no hay cumplimiento alguno de la Ley de Cupo en la mayoría de los sectores. La razón principal se debe a que la Ley 14.783 aún no ha sido implementada, debido a que el Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires no ha firmado su decreto reglamentario y por lo que todavía se sigue trabajando (Berardo, 2018).¹⁶

Es por esta razón que comienzan a surgir nuevas empresas, fusionando el factor social de las empresas del tercer sector con las empresas tradicionales que buscan fines puramente lucrativos, a estas se las conoce como empresas híbridas. Estas se vuelven cada vez más significantes en la sociedad porque cumplen con la búsqueda del triple impacto permitiendo tener resultados positivos a nivel medioambiental y sobre todo social. Dentro de sus principales objetivos, se implementa cada vez más la inclusión laboral, creando negocios inclusivos que acompañen a las empresas y a la sociedad a tomar concientización sobre las minorías y generar una nueva cultura de trabajo.

Como se mencionó anteriormente, las empresas B forman parte de las empresas híbridas y buscan innovar para cumplir con los desafíos que les demandan los individuos. Por lo tanto, pueden ser de gran importancia para la comunidad trans a nivel social, ya que estas sufren un gran castigo a la hora de buscar y obtener un trabajo formal.

¹⁶ Berardo, L. (2018). Urgente reglamentación en la Pcia de Bs As de la Ley “Diana Sacayán” de cupo laboral trans – concejales UC FPV. Recuperado de <http://www.concejalesucfpv.com.ar/2018/09/13/urgente-reglamentacion-en-la-pcia-de-bs-as-de-la-ley-diana-sacayan-de-cupo-laboral-trans/>

CAPÍTULO 4: EL EFECTO DE LAS EMPRESAS B EN LA COMUNIDAD TRANSEXUALES, TRAVESTIS Y TRANSGÉNERO A TRAVÉS DE LOS NEGOCIOS INCLUSIVOS EN ARGENTINA

Bajo el contexto de crisis que se hace cada vez más presente a nivel global y local, emergen nuevos modelos de empresas que apuestan a la sustentabilidad.

Es por ello que nacen las empresas B, las cuales comienzan a comprender el nuevo paradigma y adaptan su modelo de negocio en busca de soluciones para obtener un impacto positivo hacia las problemáticas sociales y medioambientales, sin dejar de lado su rentabilidad.

Como se mencionó anteriormente, hoy en día los consumidores están más informados y reclaman al sector privado que persigan el triple impacto. Por lo que las empresas deben ser creativas e innovadoras para cumplir con la demanda actual.

Teniendo en cuenta que las empresas B buscan la inclusión laboral, uno de sus focos es la integración de las comunidades de minoría en este ámbito cumpliendo con las leyes establecidas y logrando trabajo decente. La comunidad trans es una de ellas.

4.1. Empresas B: concepto, beneficios y características.

Las Empresas B, Corporación B o empresas híbridas, han tenido mayor relevancia a lo largo de los años, y cada vez más compañías están adoptando esta filosofía de empresa. El modelo de Empresa B considera las utilidades obtenidas, como un tipo de herramienta para el logro de sus metas y objetivos con el fin de promover el emprendedurismo y la innovación del ecosistema empresarial, persiguiendo el triple impacto. Es decir, como objetivo principal, comercializa sus productos o servicios brindando soluciones a las problemáticas sociales y ambientales.

Históricamente, las Empresas B parten de la iniciativa de un emprendedor exitoso llamado Jay Coen Gilbert, que en Estados Unidos

alrededor del año 2006 crea B Lab. Ésta, es una entidad sin fines de lucro que certifica a las empresas bajo un método de evaluación con el fin de dar reconocimiento a un tipo de modelo de negocio sustentable, impulsando a aquellas empresas más tradicionalistas a adecuarse hacia nuevos estándares (Sistema B, 2018). Además, Gilbert fomentó modificaciones en el marco legal, creando un nuevo tipo de empresas llamadas Benefit Corporations (constituidas en su inicio como Empresas B), como una nueva categoría de empresa de tipo jurídico en Estados Unidos, que precisa de certificación y que ofrece mejores condiciones laborales. (FOMIN, 2012).

El hecho de ser una Empresa B no otorga ningún beneficio laboral ni fiscal tanto para la empresa como para sus socios. Sin embargo, resulta claro que, gradualmente, y en la medida en que son conocidas como “Empresas B”, sus bienes y servicios están siendo objeto de preferencia por parte de los consumidores y también por parte de calificados fondos de inversión. (Dubois, 2019).¹⁷

A pesar de no contar con ningún beneficio laboral ni fiscal, cuentan con otro tipo oportunidades, tales como: difusión y posicionamiento, herramientas de mejora continua, actividades de intercambio y aprendizaje permanente. En lo que respecta a relaciones entre compañías (B to B) y relaciones de compañías con clientes (B to C), cabe destacar:

- Ventas a otras empresas (B to B): Según encuestas realizadas por Sistema B, el 53% de Empresas B vende sus productos o servicios a otras Empresas B y de éstas, el 75% las generó después de certificarse. Además, el 53% declara que ser Empresa B les ha servido para tener nuevos clientes o proveedores que no son B. (Sistema B, 2019)¹⁸. Se generan alianzas y redes de colaboración.
- Dentro de este grupo, se encuentra The B Hive, plataforma que te permite conectarte con Empresas B de todo el mundo. Aquí, las

¹⁷ Dubois, E. (2019). Ser Empresa “B”: una atractiva opción para las Empresas Familiares | Argentina. Recuperado de <http://www.favierduboisspagnolo.com/trabajos-de-doctrina/ser-empresa-b-una-atractiva-opcion-para-las-empresas-familiares/>

¹⁸ Sistema B. (2019). Beneficios y oportunidades de ser Empresa B. Recuperado de <https://sistemab.org/beneficios-y-oportunidades-de-empresas-b/>

empresas pueden informarse acerca de eventos, información de otras Empresas B y también vender sus productos y/o servicios. Por otro lado, también existe Connect Americas, plataforma que permite promocionar la empresa en una red que supera 50.000 organizaciones.

- Ventas a Consumidores (B to C): Mercado Libre ofrece difusión, posicionamiento y capacitación de ventas permanente para las Empresas B, en su plataforma de e-commerce. Además, aquellas que facturan hasta US\$500.000 anuales tienen un 30% de descuento para vender en la plataforma de mercadolibre.com y para usar Mercado Pago (Sistema B, 2019)¹⁹.

Para ser considerada “B”, se debe pasar por el proceso de certificación en el cual se valida a esta empresa como tal. En el caso de América Latina, existe una organización llamada Sistema B que coordina y realiza la transición de la empresa.

4.2. Certificación Empresas B.

Con más de 3000 empresas certificadas a nivel mundial como empresas B, aquellas compañías que deseen formar parte del cambio deben atravesar un exhaustivo proceso de certificación.

El proceso busca apuntar hacia una economía que incluya a todas las personas y que pueda ser de gran valor en el mundo y La Tierra, y así promover nuevas formas de organización económica que puedan ser medidos desde el bienestar de la sociedad y del mundo en sí mismo, de forma simultánea en su corto y largo plazo (Sistema B, 2019)²⁰.

En el proceso de transformación pueden participar todas *“aquellas empresas que busquen utilizar las fuerzas del mercado para dar respuesta a problemas sociales y/o ambientales de las comunidades en las que están*

¹⁹ Sistema B (2019). Alianza firmada entre Sistema B y Mercado Libre brinda beneficios a Empresas B. Recuperado de <https://sistemab.org/alianza-firmada-entre-sistema-b-y-mercado-libre-brinda-beneficios-a-empresas-b/>

²⁰ Sistema B. (2019). El camino para certificar que una empresa es de triple impacto. Recuperado de <https://sistemab.org/el-camino-para-certificar-que-una-empresa-es-de-triple-impacto/>

insertas” (Cámara Argentina de Comercio y Servicios, 2017, pp. 1). El modelo de la Empresa B los hace ir un nivel más allá, asumiendo un compromiso mayor, legalmente responsable, y cumplir con el estándar de gestión que exige la certificación, explica Juan Pablo Larenas, cofundador y director ejecutivo Sistema B Internacional. Para ello, tal como se muestra en la figura 6, el proceso de certificación debe pasar por varias etapas:

FIGURA 6: Requisitos para ser Empresa B.



Fuente: Sistema B. (2019)²¹. Requisitos para ser empresa B. Recuperado de: <https://sistemab.org/requisitos-para-ser-empresa-b/>

En la figura 6 se observan las 5 etapas más importantes para poder certificarse empresa B. A continuación, se detallará paso a paso el proceso de certificación:

Consiste en un sistema de evaluación que otorga puntos, los cuales deben incrementarse año tras año para lograr que la empresa asuma mayor compromiso con el planeta y la sociedad.

Sabina Zaffora, gerente de Sustentabilidad de Natura destacó que existe una diferencia entre la certificación B y las normas ISO, y que éstas se diferencian en que la certificación B no sólo certifica la estandarización de un proceso específico, sino que toma a todo el conjunto de procesos como lo es el *core* de una empresa (Rocha, 2015).

En el camino para la obtención de la certificación se deben tener en cuenta tres pasos: se determina el propósito social y ambiental de la compañía; se mide el impacto a través de una evaluación que otorga un puntaje, y se

²¹ Sistema B (2019) Requisitos para ser una Empresa B. Recuperado de <https://sistemab.org/requisitos-para-ser-empresa-b/>

incluye esa finalidad en el objeto social de la empresa (Sistema B, 2019). *“Según el grado que tengan, se establece un puntaje que va hasta 200 puntos. Si se obtienen 80 puntos (el 40% del total posible) se presenta la información para certificarlo en la Organización B-LAB de Estados Unidos”*, explica Francisco Murray, director ejecutivo de Sistema B, la organización que gestiona las certificaciones en nuestro país. (Sistema B, 2019, párrafo 3)²².

Para poder formar parte de las Empresas B, se debe completar la Evaluación e Impacto B (herramienta gratuita y confidencial que determinará el puntaje total). Luego se continúa con el Cuestionario de Divulgación, en el cual se observa cualquier tipo de impacto negativo significativo de la empresa.

Una vez realizados los pasos anteriores, se realiza el Análisis de Elegibilidad Inicial, momento en el cual se deberá obtener una respuesta de aceptación o no a la certificación. Si la empresa pasa exitosamente, se continúa con la Preparación para la Verificación.

Por último, la Verificación con B Lab, en la cual se le asignará una persona del equipo de estándares de esta organización a la empresa, quien describirá en detalle el proceso de Verificación. A su vez, se les informará si la empresa obtendrá la certificación B o si se requiere que realice mejoras.

Cuando inician el proceso de certificación, las empresas se comprometen a modificar estatutos y/o figura legal (dentro de un año desde que alcanza la certificación) y deberán pagar la certificación anualmente, costo que tendrá variaciones dependiendo de la facturación anual de la empresa. A su vez, las empresas deberán publicar su Reporte de Impacto B en www.bcorporation.net.

La recertificación de la empresa B necesita realizarse cada tres años donde cada empresa deberá proveer documentación y lograr al menos 80 de 200 puntos en la Evaluación B.

²² Sistema B. (2019). El camino para certificar que una empresa es de triple impacto. Recuperado de <https://sistemab.org/el-camino-para-certificar-que-una-empresa-es-de-triple-impacto/>

4.3. Empresas B como agentes del triple impacto.

Un aspecto que comprende a todas las Empresas B existentes y a aquellas que están en camino a constituirse como tales, es la necesidad de saber cuál es su propósito.

Según Carrelo (2018), el significado de ser una Empresa B es el de demostrar compromiso y saber que las empresas deben ser agentes de cambio y fomentar soluciones a las grandes problemáticas sociales y ambientales que se presentan a diario. Además, menciona que estas empresas siguen el camino del triple impacto, legal a largo plazo y con el compromiso de lograr mejoras permanentes. Concluye que ser Empresa B es tener la convicción de ser las mejores para el mundo, persiguiendo su misión y visión, para el cumplimiento de su estatuto.

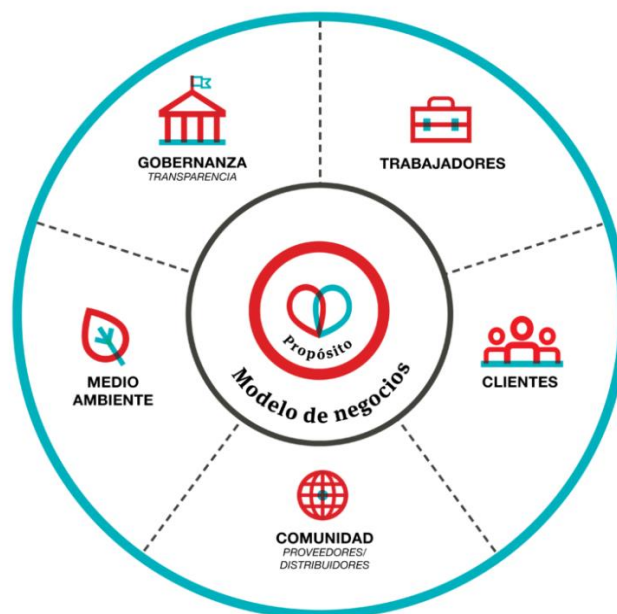
Todas las Empresas B miden el impacto que están generando, se comprometen de forma personal, institucional y legal a tomar todo tipo de decisiones, considerando las consecuencias de sus acciones tanto en la comunidad como en el medioambiente, asumiendo con responsabilidad poder ser parte del movimiento global de empresas que aspiran un cambio, utilizando la fuerza de mercado para dar soluciones a las distintas problemáticas. Pero ser una Empresa B que lleva consigo el sello de la sustentabilidad va más allá; el bien común no es únicamente el objetivo de los gobiernos y el Estado, que no han demostrado ser muy efectivos en su ejecución, sino un efecto colateral a todos los actores sociales y económicos. El desafío está en que las más de tres mil empresas certificadas en el mundo, logren llevar su mensaje las demás empresas existentes para así entre ellas y con la ayuda de alianzas entre organizaciones de distinto sector, poder resolver los problemas que enfrentan el planeta y las sociedades en general. (Carrelo, 2018).

4.4. Empresas B como agentes de cambio a través de la Innovación social.

Socialab (2018)²³ sostiene que se está transitando la cuarta revolución donde se persiguen cambios con relación a varios aspectos que hay en el mundo: tecnología, trabajo, sociedad, recursos naturales, entre otros. Aclara que el rol de las empresas también está padeciendo modificaciones, ya que las personas se volvieron más exigentes hacia el sector privado, en el cual, deben ofrecer bienestar en la sociedad y conservar los recursos naturales. Es por ello, que deben cambiar su modelo de negocio ofreciendo innovaciones. Hasta ahora, la innovación social dentro de las empresas ha sido sólo un tema de las áreas de Responsabilidad Social.

Como se muestra en la figura 7, el modelo de negocios de las Empresas B procura desempeñar un accionar de mejora dentro de estas cinco áreas que corresponderán a su futuro propósito: Gobernanza, Trabajadores, Clientes, Comunidad y Medioambiente.

FIGURA 7: Propósitos del modelo de negocios de una Empresa B.



²³Socialab. (2018). La innovación social como estrategia de mercadeo para humanizar las marcas - Socialab Colombia. Recuperado de <https://socialab.com/co/es/la-innovacion-social-como-estrategia-de-mercadeo-para-humanizar-las-marcas/>

Fuente: Adaptado de Sistema B. (2019)²⁴. Cómo me Sumo. Recuperado de <https://sistemab.org/como-me-sumo/>

Como se ve en la anterior figura las empresas B y su modelo de negocio, identifican todas las posibles áreas de mejora en la sociedad y el medioambiente, y busca con ello, ser un agente de cambio con impacto positivo en estos aspectos. (Sistema B, 2019).

En un documento elaborado por el Sistema B, apoyado por Proqualitas, CAF y FOMIN (2015), se pueden encontrar varios ejemplos de “buenas prácticas” de innovación dentro de estas 5 áreas. En la figura 8 se detallan ejemplos en cada una de las áreas sobre buenas prácticas de innovación:

²⁴ Sistema B (2019) Como me sumo. Recuperado de <https://sistemab.org/como-me-sumo/>

FIGURA 8: Ejemplo de buenas prácticas.

Gobernanza	Trabajadores	Consumidores	Comunidad	Medioambiente
<ul style="list-style-type: none"> -Responsabilidad Corporativa: en donde se recibe retroalimentación por parte de estudiantes, consumidores, etc. -Transparencia: en donde se elabora un reporte financiero mensual. -Feedback de consumidores: aplicaciones móviles que ayudan a medir el impacto ambiental, entre otras cosas. -Política de protección al cliente: se generan puntos por realizar diversas actividades de acciones sustentables. 	<ul style="list-style-type: none"> -Compensación, Beneficios y capacitaciones: dentro de esto encontramos desarrollo de personas del colectivo de trabajo e inclusión de los trabajadores en los beneficios. -Desarrollo del trabajador propietario. -Desarrollo de las personas y la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> -Productos y servicios de la comunidad: en donde se trabaja la sinergia con empresas, programas, políticas mundiales y de gobierno. -Desarrollo de las personas: como servicio a los necesitados. 	<ul style="list-style-type: none"> -Prácticas con la comunidad Inclusión social y en esferas políticas. -Desarrollo de proveedores y distribuidores. -Participación local. -Creación de trabajo. -Compromiso ciudadano. 	<ul style="list-style-type: none"> -Productos y servicios medioambientales. -Prácticas medioambientales. -Insumos. -Resultados.

Fuente: Adaptado de Sistema B; Proqualitas; Banco de desarrollo de América Latina; & Fondo Multilateral de Inversiones (2015). Ejemplos de Buenas Prácticas de Empresas B. LATAM. ²⁵

²⁵ Adaptado de Sistema B; Proqualitas; Banco de desarrollo de América Latina; & Fondo Multilateral de Inversiones (2015) Ejemplo de Buenas prácticas de empresas B LATAM. Recuperado de https://www.sistemab.org/wp-content/uploads/2017/08/buenas-practicas-OCT_2015_ACT.pdf

Tal como se expresa en la figura 8, se ha trabajado en conjunto para innovar a lo largo de los años y seguir expandiendo soluciones sociales en todas las áreas de la empresa. El fin es garantizar un mayor bienestar para con todos sus *stakeholders*, y no solamente buscar beneficios para sus *shareholders*.

4.5. Las Empresas B buscan en forma conjunta y simultánea el triple impacto y la innovación social en la comunidad trans.

El impulso de crear ámbitos laborales libres de discriminación ya sea por orientación sexual, identidad de género, o por su libre expresión, tendría que ser uno de los principales objetivos para guiar el accionar cotidiano de una sociedad que se construya de manera inclusiva. El empleo es el que cumple un rol central en la población y en el proceso de socialización e inclusión. Con lo cual, un trabajo digno debe ofrecer igualdad de condiciones a la hora de percibir una remuneración, como así también seguridad y bienestar en el puesto de trabajo, con la oportunidad de desarrollarse tanto en lo personal como en la sociedad. (OIT, 2015).

Según APA (American Psychological Association) la palabra transgénero *“es un término global que define a personas cuya identidad de género, expresión de género o conducta no se ajusta a aquella generalmente asociada con el sexo que se les asignó al nacer”* (pp. sin numerar). El prefijo “trans” es utilizado para abreviar esta palabra, pero es cierto que a lo largo de los años nuevas identidades han surgido y por lo tanto este prefijo ha abarcado a otras de ellas como travestis o transexuales. Travestis, es comúnmente utilizado para aquellas personas que se visten de una manera no correspondiente a su sexo; es un término utilizado tanto en femenino como en masculino, ya que no indica orientación sexual; a diferencia de los transexuales, los travestis están cómodos o de acuerdo con su sexo asignado y no desean cambiarlo, se lo ve como una forma de expresión de género. En cambio, las personas transexuales, son aquellas personas que prefieren su identidad de género diferente de su sexo asignado, con lo cual pasan por un proceso de

transformación a través de intervenciones médicas, cirugías y otros tratamientos para llegar a su objetivo. (APA, s/f).²⁶

Específicamente en Argentina, la comunidad TTT ha sido objeto de abusos, violencia, discriminación y marginación debido a los estereotipos de género que predominan en la sociedad del país (OIT, 2015). En el mundo laboral, y en la sociedad en general, existe la premisa de la heteronormatividad supuesta o impuesta, es decir, esta estructura binaria en donde hay un varón y una mujer, ambos heterosexuales (Berkins y Fernández, 2006).

Con la creación de la Ley de Identidad de Género (Ley 26.743), impulsada por el activismo trans argentino, el reconocimiento político y legal sobre esta ley se hizo cada vez más presente. (Akahata et al., 2016). Sin embargo, la deserción en la educación es muy alta, ya que sólo un 32,6% de las personas trans habrían culminado la educación secundaria (ATTTA & Fundación Huésped, 2014). Esto se ve evidenciado en el cupo laboral trans en Argentina, debido a que sólo el 18% de las personas de este colectivo tienen un empleo formal, y que 7 de cada 10 personas buscan otra fuente de ingresos, a su vez, el 85,3% de las personas trans ejerce o ha ejercido la prostitución. (INDEC & INADI, 2012). Según la Organización Mundial de la Salud (2014), se conoce que la esperanza de vida de la comunidad trans en Argentina es en promedio de 41 años, y las principales causas de muerte son por homicidios transfóbicos, abuso policial y mal uso de silicona Industrial, mientras que en promedio la población considerada heterosexual, tiene una esperanza de vida de 75 años.

Con lo cual, cabe concluir que estas personas no poseen los recursos suficientes para cubrir sus necesidades básicas y la prostitución termina siendo la única alternativa posible. Según Marcela Romero, (presidenta de la Asociación de Travestis Transexuales Argentinas (ATTTA) y Secretaria General de la FALGBT) en una nota extraída del diario Éter digital (s/f)²⁷,

²⁶ APA (s/f). Respuestas a sus preguntas sobre las personas trans, la identidad de género y la expresión de género. Recuperado de <https://www.apa.org/topics/lgbt/transgenero>

²⁷ Calavia C y Lereah S, extraído de diario eter digital, Desesperanza de vida trans en Argentina. Recuperado de <http://eterdigital.com.ar/desesperanza-de-vida-trans-en-argentina/>



comenta que la Ley de Identidad de Género pudo devolverles a las personas trans el derecho a ser ciudadanas/os de pleno derecho. Aunque, por otro lado, aún está pendiente la reglamentación de la atención integral de la salud para el colectivo trans, para poder garantizar el pleno derecho en todo el país.

Teniendo en cuenta la precariedad del trabajo de este colectivo, sus problemas para el desarrollo y su estilo de vida, se considera interesante investigar a continuación cómo las Empresas B pueden ayudar a través del triple impacto y la innovación social, a la integración de las personas trans en el ámbito laboral.



METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

Con el fin de responder a los objetivos planteados en la introducción de este trabajo, se decidió utilizar una investigación de tipo cualitativa, no experimental, con muestra intencional. La selección de los instrumentos utilizados se estableció en base a entrevistas y recolección de datos ya que fue más propicio obtener información directamente del interlocutor debido a que otras herramientas como las encuestas, en este caso darían mayor margen de error. Se encuentran dos tipos de entrevistas, por un lado, a diferentes entidades B y distintas identidades trans. Asimismo, se decidió optar por relevamiento de documentos, datos secundarios, para complementar el análisis de las entrevistas.

Se enfatizó en esta metodología debido a que se quiere profundizar en tendencias que se están desarrollando, el análisis de condiciones actuales y conexiones entre las variables, actitudes, puntos de vista y opiniones (Best, 1988). Este tipo de investigación es particularmente descriptiva, ya que se intenta interpretar y describir minuciosamente lo que es.

En este trabajo se implementó también un tipo de investigación etnográfica, debido a que se estudiaron los eventos que tienen lugar en la vida de un grupo (Smith, 1979), en este caso, la comunidad TTT. Como se ha mencionado anteriormente, para la implementación de esta metodología se implementaron entrevistas a identidades de la comunidad y análisis de datos secundarios.

Entrevistas:

Las entrevistas realizadas constan de una guía de 13 preguntas abiertas que se detallan en el Anexo 2. Las mismas fueron implementadas a dueños y fundadores de distintas Empresas B, una consultora B y a directivo de Sistema B Argentina. El objetivo de estas entrevistas fue descubrir qué prácticas de sustentabilidad e innovación social son implementadas actualmente, las tendencias actuales y percepciones futuras del mercado tanto de consumo como laboral, además de analizar el rol del Estado en estas cuestiones. En la figura 9 se detalla la forma relevamiento de estas entrevistas.



FIGURA 9: Datos de las personas entrevistadas.

Apellido y nombre	Datos del puesto	Empresa	Forma de administración
Olivier Doncker	Dueño/creador	Soleventus	Telefónica
Jorge Luis Borge y Marcelo Castelli	Dueños/creadores	Gestiones Solidarias	Presencial
Alejandro Malgor	Gerente	Xinca	e-mail
Celeste Mangiardi	Directora comercial	Pura	Presencial
Belén Arce	Directora/fundadora	SUMMA	Presencial
Francisco Murray	Director ejecutivo	Sistema B Argentina	Telefónica
Martin Alonso	Dueño/creador	Stay True	Telefónica

Fuente: Elaboración propia.

Otra guía de pautas diferente fue llevada a cabo en personas de la comunidad trans, la cual consistió en 14 preguntas que se detallan en el anexo 4, con el fin de relevar datos acerca de sus experiencias y percepciones en puestos de trabajo y en búsquedas laborales, como así también qué impresión tienen sobre las entidades públicas, privadas y de tercer sector. Las identidades de las personas entrevistadas se mantendrán anónimas, sólo se mencionarán sus nombres. De la misma manera que sucedió con los entrevistados de entidades B, estas entrevistas fueron realizadas a través de diferentes medios, en su mayoría a partir de aplicaciones de mensajería para teléfonos móviles, y también de manera presencial.

Se realizaron entrevistas a nueve personas de la comunidad TTT de las cuales fueron 7 hombres trans y 2 mujeres trans. Como se mencionó anteriormente, estas personas deciden cambiar su identidad de género, ya que no se sienten identificados con su sexo asignado al nacer. La mayoría de ellos son oriundos de Comodoro Rivadavia (Chubut), los demás se dividen entre la provincia de Buenos Aires, Capital Federal, Salta y Chaco. En el caso de los últimos tres, viven actualmente en CABA debido a su trabajo actual. En la figura 10 se detallarán los datos de cada una de ellas.



FIGURA 10: Datos de las personas entrevistadas de la comunidad TTT.

Nombre	Procedencia	Forma de administración
Federico	San Andrés de Giles, Buenos Aires.	Telefónicamente (WhatsApp).
Francisco	Comodoro Rivadavia, Chubut.	Telefónicamente (WhatsApp).
Dante	Comodoro Rivadavia, Chubut.	Telefónicamente (WhatsApp).
Marko	Comodoro Rivadavia, Chubut.	Telefónicamente (WhatsApp).
Leandro	Comodoro Rivadavia, Chubut.	Telefónicamente (WhatsApp).
Nicolas	Comodoro Rivadavia, Chubut.	Telefónicamente (WhatsApp).
Ángeles	Salta (Actualmente se encuentra en Buenos Aires).	Telefónicamente (WhatsApp).
Ivan	C.A.B.A.	Presencial.
Mariana	Chaco (Actualmente se encuentra en Buenos Aires).	Presencial.

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de documentos:

Se eligió este tipo de análisis con el fin de complementar la información obtenida de las entrevistas, sobre todo de aquellas realizadas a la comunidad trans. Esto es debido a la dificultad que se presentó ante la resistencia al pedido de información y datos de militantes trans, puesto que deciden apartar a personas de la comunidad de estos estudios por su situación de vulnerabilidad.

El estudio y análisis de datos secundarios fue de gran ayuda para agregar información de la cruda realidad que viven en la actualidad las personas de la comunidad, y a su vez describir qué prácticas son percibidas, en general, en cuanto a empresas privadas, rol del Estado y asistencialismo



por parte de ONG's, haciendo una comparación entre las acciones locales y las globales. En la Figura 11, se detallan las fuentes de las mismas.

FIGURA 11: Fuentes de datos secundarios.

Medio	Cita
Artículo periodístico	Gaitán, E (2018). La discriminación e inserción laboral, dos enemigos a derrotar por la comunidad trans. Recuperado de https://viapais.com.ar/argentina/366182-la-discriminacion-e-insercion-laboral-dos-enemigos-a-derrotar-por-la-comunidad-trans/
Entrevista radial	Radio Caput (2019). Género fluido [Podcast]. Recuperado de https://ar.radiocut.fm/audiocut/entrevista-a-romina-guadagnini-sobre-ley-cupo-laboral-trans/
Video YouTube	Télam. (2016). El colectivo trans y el complicado acceso al trabajo formal [Video]. Argentina: Télam.
Video YouTube	GRONCHO. (2016). ENTREVISTA A LOHANA BERKINS [Video]. Argentina: Michel Steinberg.
Artículo periodístico	INFOBAE. (2017). Comunidad LGBT: el desafío de las empresas es mejorar la diversidad. Recuperado de https://www.infobae.com/tendencias/2017/07/02/comunidad-lgbt-el-desafio-de-las-empresas-es-mejorar-la-diversidad/
Conferencia TED	TEDx Talks. (2016). El Futuro del Trabajo es Ahora Paula Molinari TEDxPuertoNorte [Video]. Buenos Aires, Argentina: Youtube
Video YouTube	Xinca Zapatillas. (2017). Nuestras zapatillas son BASURA y estamos orgullosos [Video]. Mendoza, Argentina: Youtube

Fuente: Elaboración propia.

5. ANÁLISIS DE RESULTADOS.

5.1. Análisis de entrevistas a empresas, consultores y Sistema B.

A partir de las respuestas obtenidas de las entrevistas efectuadas a empresas B, consultores y Sistema B se realizó una matriz para ordenar los datos de las mismas y así poder formular el siguiente análisis.

FIGURA 12: Matriz de las entrevistas empresas B, consultor y Sistema B.

Personas/entidades entrevistadas			
Personas/entidades	Olivier Doncker, dueño/creador de Soleventus	Jorge Luis Borge y Marcelo Castelli, dueños/creadores de Gestiones Solidarias	Alejandro Malgor, Gerente de Xinca
Datos de la persona/empresa	Venta e instalación de equipos térmicos y fotovoltaicos. Energía sustentable	Empresa de inclusión socio-laboral de servicios de limpieza	Comercialización de zapatillas recicladas
Datos			
Beneficios percibidos por ser Empresas B	No hay rédito económico, pero fomenta a red de alianzas, comunidad de colaboración.	No tiene ningún beneficio económico, sino que abre una red de contactos, y alianzas. Red de colaboración.	Aún no es un decisor de compra en Argentina
Cambios desde el aspecto social que deben realizar las organizaciones para ser más competitivas	Transparencia, horizontalidad, buscar personas que sigan la misma filosofía.	La comunicación y la colaboración, el compromiso de todas las partes involucradas, la horizontalidad. Sacar el prejuicio. Ser más sustentables.	No pensar sólo en ser rentables.

Futuro de aquellas empresas que no sigan en su accionar un desarrollo sustentable	No van a ser parte de la comunidad.	Quienes no sigan el camino de la sustentabilidad no van a ser elegidos por los consumidores. Quienes comienzan con esto marcan tendencia y las demás empresas van a tener que adaptarse.	Dejarán de ser elegidas por los consumidores, los proveedores, otras empresas.
Acciones que se realizan para proteger el medioambiente	Separar los residuos, reutilizar, capacitación a diferentes actores.	Insumos ecológicos. Campañas de información y concientización.	Reciclar y reutilizar basura. Reducir la huella de carbono.
Acciones que se realizan para generar un impacto positivo en la sociedad	Concientización sobre el reciclaje y la salud de las personas en el medioambiente. Crear fuentes de trabajo desde lo medioambiental.	Escuela de valores, creación de empleo y capacitación, en conjunto con organizaciones y ONG's, a diferentes personas de comunidades de minoría. Ser parte integrante del pacto global, que pertenece a las Naciones Unidas, adherirse para reducir la pobreza, aumentar trabajo digno y educación.	La empresa como espacio de transformación social para personas excluidas (desarrollo, puesto laboral).
Comunidades con las que se trabaja/tipo de ayuda	Actualmente no trabaja con ninguna comunidad de minoría.	Llegan a las comunidades de madres en situación precaria, base de la pirámide, convictos y exconvictos y discapacitados, a través de ONG's que son supervisoras. Crean puestos de trabajo y los preparan para mejores trabajos en el futuro.	Personas sin empleo de zonas rurales, mujeres sin empleo, y convictos. Proveen inclusión laboral y puesto de trabajo.
Beneficios/reconocimientos que se recibe por parte del Estado por ser Empresa B	Ningún reconocimiento ni beneficio.	No se obtiene ningún beneficio. Solo sirve para ser el nexo entre organización y gobierno para con las personas.	Ninguno.
Barreras/problemas afrontados para poder ser Empresas B	El proceso de certificación es largo y complejo.	El proceso de certificación es largo y complejo.	El proceso de certificación es largo y complejo.
Comunidades de minoría que tienen mayores dificultades para conseguir empleo decente	Exconvictos.	Las personas trans y exconvictos.	Mujeres en situación de vulnerabilidad, madres cabeza de familia, convictos.

Personas/entidades entrevistadas

Personas/entidades	Celeste Mangiardi, directora comercial de Pura	Belén Arce, directora fundadora de SUMMA	Francisco Murray, director ejecutivo Sistema B Argentina
Datos de la persona/empresa	Comercialización de purificadores de agua	Consultora especializada en sustentabilidad y triple impacto	Organización sin fines de lucro encargada de la certificación y coordinación de empresas B en Latinoamérica.

Datos

Beneficios percibidos por ser Empresas B	No hay aumento en el beneficio económico, pero si hay reconocimiento por parte de la sociedad. La red de colaboración crece, se hacen alianzas con otras empresas.	Alianzas, red de contactos diferentes que buscan un mundo mejor. La elección y el reconocimiento por parte de la sociedad. Los empleados eligen trabajar en empresas así.	La define un propósito de impacto en la sociedad y el medioambiente, hay un cambio de estatuto perpetuando el propósito, el impacto es medible al igual que la rentabilidad de la empresa, la red de alianzas.
Cambios desde el aspecto social que deben realizar las organizaciones para ser más competitivas	Competencia sana contribuyendo a la sociedad y al medioambiente. Transparencia.	Crear una competencia que mejore la industria, no pensar en "aplantar" al competidor. Crear mejores oportunidades. Preparar la cultura de la empresa hacia la diversidad.	Entender las tendencias y ofrecerlas como propuesta de valor.
Futuro de aquellas empresas que no sigan en su accionar un desarrollo sustentable	Van a dejar de ser elegidas, no van a formar parte de una comunidad. Si no se adaptan van a dejar de existir.	Dejarán de existir, de a poco.	Van a dejar de existir, de a poco.

Acciones que se realizan para proteger el medioambiente	Reciclaje y reutilización de residuos, reducción de plástico y residuos. Reducción de la huella de carbono.	Reducir la huella de carbono, Reducir el impacto negativo ambiental desde el core del negocio.	Se lograr a partir de trabajar con el desperdicio de alimentos, trabajando en gestión de residuos, reducción de consumo energético, en energías renovables.
Acciones que se realizan para generar un impacto positivo en la sociedad	Impacto en comunidades vulnerables, brinda agua potable, comedores, y educación. Reinserción laboral para convictos, capacitación. Empleo a comunidades vulnerables, fabrican su merchandising.	Integrar y no sólo incluir, fomentar la diversidad, ofrecer posibilidades reales. Capacitación y preparación empresarial e individual para la diversidad.	Políticas de contratación, integración en la cadena de valor, a través de productos que ayuden a los clientes, los empleados pueden tener acciones de la empresa, por políticas de maternidad o paternidad, reduciendo las brechas salariales.
Comunidades con las que se trabaja/tipo de ayuda	Trabajan con convictos a través de Fundación Espartanos, comunidades nativas, personas con barreas al empleo y mujeres en situación de vulnerabilidad. Ofrecen empleo para realización de su merchandising y brindan agua potable.	Se puede trabajar con cualquier colectivo, pero con el que más se trabaja es con las personas con discapacidad, actualmente.	Actualmente se trabaja mucho con comunidades vulnerables.
Beneficios/reconocimientos que se recibe por parte del Estado por ser Empresa B	No se percibe beneficio alguno.	No se percibe ningún beneficio, pero se está esperando que se obtenga reconocimiento legal: ni una ONG ni una empresa tradicional. Ley BIC.	No se percibe ningún beneficio, pero se está esperando que se obtenga reconocimiento legal: ni una ONG ni una empresa tradicional. Ley BIC.
Barreras/problemas afrontados para poder ser Empresas B	El proceso de certificación es largo y complejo.		
Comunidades de minoría que tienen mayores dificultades para conseguir empleo decente	Mujeres cabeza de familia, personas y situación de pobreza, inmigrantes, convictos.	Comunidad trans. A su vez, a nivel discapacidad las empresas no están preparadas todavía ni físicamente por el tema de la estructura, ni culturalmente para darle funciones correspondientes.	Minorías de género, personas en situación de pobreza, pueblos originarios, minorías etarias.
Por qué las personas trans sufren exclusión laboral	Prejuicio.	Prejuicio. Hoy en día se sigue consiguiendo trabajo según el aspecto de la persona.	Prejuicio, invisibilidad.

Cómo se puede ayudar a las personas trans	Políticas antidiscriminación, fomentar la diversidad dentro de la empresa.	Hay que realizar un trabajo interno en la empresa a nivel valores, generaciones, mucho trabajo con recursos humanos.	Nosotros hablamos de inclusión, pero en realidad es un tema de integración. Son procesos de valoración, de validación, de reconocimiento.
--	--	--	---

Personas/entidades entrevistadas	
Personas/entidades	Martin Alonso, dueño/creador de Stay True
Datos de la persona/empresa	Comercialización de remeras de algodón biodinámico

Datos	
Beneficios percibidos por ser Empresas B	El propósito que mueve a la empresa, saber que el propósito va a perdurar.
Cambios desde el aspecto social que deben realizar las organizaciones para ser más competitivas	Accionar con impacto positivo en la sociedad y el medioambiente.
Futuro de aquellas empresas que no sigan en su accionar un desarrollo sustentable	Van a dejar de ser elegidas por los clientes, no se va a concebir un modelo de negocios que no persiga el triple impacto.

Acciones que se realizan para proteger el medioambiente	Cultivos sustentables, reducción de la huella de carbono.
Acciones que se realizan para generar un impacto positivo en la sociedad	Comercio justo, generación de puestos de trabajo, diversidad en la empresa.
Comunidades con las que se trabaja/tipo de ayuda	Pueblos originarios, convictos, comunidad LGBT, comunidad TTT.
Beneficios/reconocimientos que se recibe por parte del Estado por ser Empresa B	No percibe ningún tipo de ayuda del Estado. Tampoco está de acuerdo con que el Estado
Barreras/problemas afrontados para poder ser Empresas B	El proceso de certificación es largo y complejo.
Comunidades de minoría que tienen mayores dificultades para conseguir empleo decente	Pueblos originarios, convictos.
Por qué las personas trans sufren exclusión laboral	Prejuicio, visibilidad, cultura actual.
Cómo se puede ayudar a las personas trans	Inclusión laboral.

Fuente: Elaboración propia.



De acuerdo con las entrevistas realizadas se encontró que el 71% asegura que ser Empresa B no genera ningún beneficio económico, pero afirman que traen consigo otro tipo de beneficios como la formación de alianzas entre ellas, red de contactos, y que se forma una gran cadena de colaboración que genera un impacto positivo en la sociedad. También, se ha preguntado acerca de aquellas barreras que existieron en el proceso de certificación para convertirse en Empresas B y el 100% contestó que es un proceso largo y complejo, pero no imposible, y que, además, Sistema B les brindó asistencia en todo el proceso, con lo que no existió en sí, ninguna barrera que imposibilitó su certificación.

En cuanto a los cambios desde el aspecto social que deben realizar las organizaciones para ser más competitivas el 28% opina que ser más transparente es un aspecto fundamental y la horizontalidad es un aspecto clave que se está implementando dentro de las organizaciones; además de la generación de una buena comunicación y compromiso. A su vez, otro 28% agrega que es importante la sana competencia que mejore la industria y contribuya con la sociedad y el medioambiente. El resto de los entrevistados destacaron que sacar los prejuicios y preparar la empresa hacia una nueva cultura con más diversidad, son otros de los aspectos que se necesitan para ser más competitivos.

Como contrapartida, el 85% de los entrevistados aseguran que las empresas que no sigan el accionar del desarrollo sustentable van a dejar de ser elegidos por los consumidores y dejar de ser parte de la comunidad. A su vez, el 15% restante agrega que van a dejar de existir poco a poco. Con lo que, aquellos que no se adapten o no sigan con esta tendencia emergente, van a quedar obsoletas.

Adentrándose en lo que son las actividades y acciones que realizan para proteger el medioambiente, el 78% contestó que trabajan con reciclaje y reutilización de residuos, a su vez, un 58% con reducción de huella de carbono y un 28% con realización de campañas de información, concientización y



capacitación tanto dentro de la empresa como a sus consumidores. En cuanto a las acciones que realizan para generar un impacto positivo en la sociedad, el 78% trabaja con la generación de puestos de trabajo, con capacitaciones, preparación y desarrollo de la empresa. Cabe destacar que esta generación de puestos de trabajo está enfocada en la integración de comunidades vulnerables. Específicamente, el 57% contestó que, dentro de las comunidades de minoría, les otorgan trabajo a exconvictos, personas con discapacidad y personas en situación de vulnerabilidad, entre otras. Y solo el 14% aún no trabaja con alguna de estas minorías.

Siguiendo con esta línea, el 78% de los encuestados dijeron que los exconvictos son aquellos con mayores dificultades para conseguir empleo, seguido de las personas trans y mujeres cabeza de familia. También se nombró a personas de pueblos originarios, y minorías etarias como parte de la exclusión a la hora de elegir un candidato para formar parte de una organización.

A la hora de hablar particularmente de las personas de la comunidad TTT, el 100% de los entrevistados contestó que la principal causa de exclusión laboral de esta comunidad es el prejuicio, ya sea por la forma en la que se las trata, por la forma en la que lucen, o por el simple hecho de que aún las empresas no están del todo abiertas a recibir este tipo de personas y las siguen invisibilizando. De acuerdo con esto, una de las formas mencionadas en las que se puede ayudar a estas personas a ser miembro dentro de las organizaciones, fue principalmente la inserción laboral a través de realización de un trabajo interno con planes de desarrollo y capacitación para fomentar la diversidad, es decir, generar un cambio cultural dentro de la empresa.

Para finalizar, se ha preguntado sobre los beneficios o reconocimientos por parte del Estado para con las empresas B, y como respuesta se obtuvo un 100% de que ninguno de los atributos mencionados anteriormente es percibido. Lo que se espera de él, es un reconocimiento legal a través de la ley BIC para dar reconocimiento e identificación a este tipo de empresas con el fin de acercar al Estado y a la sociedad las empresas de triple impacto.



A pesar de que todavía no existen políticas activas para con el colectivo TTT por parte de la comunidad de Empresas B, cabe destacar que ninguna se niega a la integración de estas personas al ámbito laboral. Esto es debido a que cuentan con programas de antidiscriminación, y se enfocan en las habilidades, destreza, eficiencia, capacidad y potencial (sobre todas las cosas), a la hora de buscar un perfil para cubrir el puesto de trabajo.

5.2. Análisis de entrevistas a personas trans.

En esta parte de la investigación las entrevistas fueron realizadas a personas de la comunidad TTT. La siguiente matriz se lleva a cabo para ordenar los datos obtenidos y analizar los mismos.

FIGURA 13: Matriz de las entrevistas a personas del colectivo TTT.

Personas entrevistadas			
Personas	Federico	Francisco	Dante
Edad	24 años	29 años	-

Datos			
Datos generales	San Andrés de Giles (Bs. As.)	Comodoro Rivadavia	Comodoro Rivadavia
Identidad de género trans	Hombre	Hombre	Hombre
Máximo nivel de estudios alcanzados	Técnico superior en enfermería	Secundaria completa	Universitario
Actual trabajo	Trabajo en una Emergencia Médica como enfermero	Trabaja en un estudio de tatuajes y también por su cuenta hace viandas	Enfermero y encargado de kiosco
¿Prefiere su actual trabajo o prefiere otro?	Búsqueda laboral porque está trabajando en negro	Acorde con el trabajo actual	Le gusta su trabajo actual.
¿Cómo conseguiste el empleo?	Por buen promedio y buenas referencias profesionales.	Por amigos.	Por la Ley de Cupo Laboral Trans con ayuda del activismo.
Percepción de discriminación y exclusión social. Experiencias.	Percibe mucha discriminación en el entorno Trans, por diversas enfermedades, pocas oportunidades laborales, por condición de prostitución y mucha	Por parte de la familia sufrió abandono y discriminación por la decisión de género (familia religiosa).	Rechazo a la identidad de género elegida. La falta de respeto a los derechos de los trans.

	violencia tanto institucional como social.		
Discriminación en el lugar de trabajo. Experiencias.	Rechazo por parte de sus compañeros de trabajo anteriores.	No percibe discriminación en su lugar de trabajo actual.	Percibió rechazo en situaciones laborales anteriores.
Ayuda de las empresas privadas - trabajo	No percibe ayuda.	No percibe ayuda.	No percibe ayuda.
Ayuda del Estado - trabajo	El gobierno no brinda ninguna ayuda, la Ley de Cupo Laboral Trans no se cumple.	No percibe presencia activa del Estado.	Percibe ayuda por parte de la Ley de Cupo Laboral Trans y el fomento del cuidado sexual.
Ayuda de las ONGs - trabajo	Acompañamiento, lucha y asistencialismo por parte de Otrans y ATTTA.	Percibe ayuda por parte de la Dirección de diversidad LGBTIQ social y étnica M.C.R., asistencialismo y acompañamiento.	Percibe ayuda por parte de la Dirección de diversidad LGBTIQ social y étnica M.C.R., brindó ayuda asistencial y de acompañamiento. Promulgaron la Ley de Cupo Laboral Trans.
Entidades que ayudan a su desarrollo	No percibe ayuda.	Percibe ayuda de las ONG's	Percibe ayuda de las ONG's
¿Cuánto conoces la Ley de cupo laboral trans?	La ley no se cumple.	No conoce.	En Comodoro Rivadavia se cumple la ley.

Personas entrevistadas			
Personas	Marko	Leandro German	Nicolas
Edad	29 años	30 años	22 años

Datos			
Datos generales	Comodoro Rivadavia	Comodoro Rivadavia	Comodoro Rivadavia
Identidad de género trans	Hombre	Hombre	Hombre

Máximo nivel de estudios alcanzados	Secundario completo	Profesorado de música (hasta 2do año)	Secundaria completa
Actual trabajo	Trabaja en la municipalidad, inspector de tránsito	Trabaja en una casa particular de una señora	Es fotógrafo independiente y fotógrafo suplente en un diario.
¿Prefiere su actual trabajo o prefiere otro?	Está a gusto.	Está a gusto, pero podría estar mejor, actualmente no está en la búsqueda.	Está a gusto.
¿Cómo conseguiste el empleo?	Por la Ley de Cupo Laboral Trans.	Contacto por compañero de trabajo	Cursos de fotografía
Percepción de discriminación y exclusión social. Experiencias.	Discriminación en ambientes machistas por la elección de identidad de género.	Discriminación en ambientes machistas por la elección de la identidad de género.	Sufrió mucha discriminación por su aspecto.
Discriminación en el lugar de trabajo. Experiencias.	Percibió discriminación en situaciones laborales anteriores.	Ocultó su identidad de género.	Trabaja solo.
Ayuda de las empresas privadas - trabajo	No percibe ayuda.	No percibe ayuda.	No percibe ayuda.
Ayuda del Estado - trabajo	Percibe ayuda por la Ley de Cupo Laboral Trans y ayuda asistencial.	Percibe ayuda asistencial, pero no percibe presencia activa.	Percibe ayuda por la Ley de Cupo Laboral Trans y la Ley de Identidad de Género.
Ayuda de las ONGs - trabajo	Percibe ayuda por parte de la Dirección de diversidad LGBTIQ social y étnica M.C.R., brindó ayuda asistencial y de acompañamiento. Promulgaron la Ley de Cupo Laboral Trans.	Percibe ayuda por parte de la Dirección de diversidad LGBTIQ social y étnica M.C.R., brindó ayuda asistencial y de acompañamiento. Promulgaron la Ley de Cupo Laboral Trans.	Percibe ayuda desde el asistencialismo y el acompañamiento.
Entidades que ayudan a su desarrollo	Percibe ayuda del Estado	Percibe ayuda de las ONG's	No percibe ayuda.

¿Cuánto conoces la Ley de cupo laboral trans?	En Comodoro Rivadavia se cumple la ley.	En Comodoro Rivadavia se cumple la ley. Hacen un contrato por seis meses y luego se evalúa si se extiende.	En Comodoro Rivadavia se cumple la ley.
---	---	--	---

Personas entrevistadas			
Personas	Ángeles	Ivan	Mariana
Edad	-	39 años	-

Datos			
Datos generales	Salta	CABA	Chaco
Identidad de género trans	Mujer	Hombre	Mujer
Máximo nivel de estudios alcanzados	Secundaria completa	Primaria completa (está haciendo la secundaria en el programa estatal Adultos 2000)	Estudió para ser docente rural (no terminó).
Actual trabajo	No trabaja actualmente, se dedica a la militancia.	No trabaja actualmente, se dedica a la militancia.	No trabaja actualmente, se dedica a la militancia. Promotora de salud y derechos humanos.
¿Prefiere su actual trabajo o prefiere otro?	Está a gusto con ayudar a sus compañeras a través de la militancia.	Está a gusto con lo que hace actualmente, recibe un incentivo de Holanda por las horas dedicadas a la sociedad.	Está a gusto con lo que hace actualmente.
¿Cómo conseguiste el empleo?	Se unió gracias a compañeras.	Se unió debido a que fue a pedir ayuda a Casa Trans luego de sufrir un momento de pobreza extrema.	Por estar en la Casa Trans como voluntaria.
Percepción de discriminación y exclusión social. Experiencias.	Sufrió mucha discriminación y violencia en su provincia, por eso migró a Capital Federal en busca de trabajo.	Sufrió mucha discriminación debido a su identidad de género, a su apariencia. Sufrió burlas y maltrato.	Percibió discriminación y violencia en su provincia, migró a Capital Federal en busca de trabajo, ya que sus amigas hicieron lo mismo.

Discriminación en el lugar de trabajo. Experiencias.	Percibe mucha discriminación hacia la identidad de género.	Percibe mucha discriminación hacia la identidad de género, se percibe rechazo al no tener formación, o no terminar el secundario.	No percibió discriminación en ningún trabajo realizado ni el actual, pero percibe mucha discriminación en otras compañeras en otros puestos de trabajo.
Ayuda de las empresas privadas - trabajo	Percibe algo de ayuda.	Percibe algo de ayuda, pero es muy difícil porque no contratan sin formación secundaria y ellos no capacitan.	Percibe algo de ayuda.
Ayuda del Estado - trabajo	No percibe presencia activa.	El gobierno no brinda ninguna ayuda, la Ley de Cupo Laboral Trans no se cumple.	Percibe presencia del Estado
Ayuda de las ONGs - trabajo	Percibe ayuda asistencial y de acompañamiento.	Percibe ayuda emocional y psicológica, acompañamiento y asistencialismo. Percibe algo de ayuda para encontrar trabajo y capacitación.	Percibe presencia de las ONG's.
Entidades que ayudan a su desarrollo	Percibe ayuda de las ONG's.	Percibe ayuda de las ONG's.	Percibe ayuda de las ONG's y el Estado.
¿Cuánto conoces la Ley de cupo laboral trans?	La Ley existe, pero es una lucha constante para la visibilización de las personas trans.	La Ley no se cumple y es una lucha constante.	La ley no se cumple

Fuente: Elaboración propia.



Dentro de las personas entrevistadas, se distingue que la mayoría tiene estudios secundarios finalizados, a excepción de una persona que actualmente se encuentra terminando sus estudios secundarios en el Plan Estatal Adulto 2000. A su vez, dentro de las personas con estudios secundarios completos, el 33% termino sus estudios terciarios, habiendo sido un solo entrevistado quien asistió a la universidad.

Seis de estas personas se encuentran empleadas actualmente, mientras que las restantes están desempleadas, pero son militantes de organizaciones relacionadas con la comunidad TTT. Asimismo, dentro de las personas empleadas, la mitad no se encuentra a gusto con su trabajo ya sea porque están trabajando en negro o porque creen que podrían estar en una mejor situación laboral; en tanto el 66% sí está a gusto con su actividad actual. Como contrapartida, el 100% de las personas desempleadas que se encuentran militando, concluyen que se encuentran conformes. Dos tercios de los militantes consiguieron formar parte del grupo a través de la Casa Trans mientras que el tercio restante lo obtuvo a través de compañeras de la comunidad TTT.

Dentro del grupo de personas empleadas, el 33% consiguió el trabajo a través de la Ley de Cupo Laboral Trans (Ley N ° 26.743), el 50% lo consiguió a través de amigos o conocidos y solamente uno de ellos por buen promedio y referencias.

La totalidad de las personas entrevistadas (100%) percibió discriminación por parte de la sociedad o la familia. A su vez, el 66% tuvo experiencias o sintió discriminación y rechazo en el ámbito laboral. También contamos con experiencias en donde no se percibió discriminación hacia su persona, pero si hacia sus compañeros trans, en donde eligió ser trabajador independiente para no enfrentar discriminación en el ámbito laboral, y quien no observó discriminación.

Por otro lado, al referirnos a la ayuda que se recibe de las empresas privadas hacia la comunidad trans, el 67% no percibe ayuda, en cambio el 33% sostiene que reciben colaboración, pero no en gran medida. Siguiendo con esta



línea, más de la mitad de las personas de la comunidad TTT entrevistadas, reciben ayuda por parte del Estado con la existencia de la Ley de Cupo Laboral Trans y la Ley de Identidad de Género. Mientras que el resto sostiene que no reciben ayuda alguna del gobierno. Al referirnos a la ayuda que reciben de las ONG'S el 100% asegura que existe una gran colaboración por parte de estas entidades.

En este punto se puede inferir que quienes perciben ayuda y presencia del gobierno son aquellos que tienen la oportunidad de estar trabajando gracias a la Ley de Cupo Laboral Trans. Esto es así debido a que no se cumple a nivel provincial ni nacional, sino que es reglamentado en algunos municipios.

Se indagó acerca de la Ley de Cupo Laboral Trans, y el 45% opina que esta ley no se cumple y que es una lucha constante, otro 45% afirma que si se cumple la ley, pero sólo en algunos municipios (100% de este grupo sostuvo que en Comodoro Rivadavia, Chubut, la Ley de Cupo Laboral Trans se cumple), por otro lado el 10% no conoce de la existencia de esta Ley.

Al consultar acerca del desarrollo de oportunidades por parte de las empresas privadas, ONG'S y el Estado, el 22% sostiene que no reciben ayuda por parte de éstas, en cambio el 56% percibe ayuda por las ONG's, el 11% observa solo ayuda por parte del Estado y el último 11% aclara que la ayuda proviene tanto del Estado como de las ONG's.

A partir de los datos obtenidos se puede concluir que en Argentina las personas de la comunidad TTT perciben en su mayoría discriminación por parte de la sociedad a la hora de obtener un empleo formal. A su vez, es importante mencionar que en su pluralidad no conocen empresas privadas que les brinden la posibilidad de ser parte de la organización por pertenecer a este colectivo.

5.3. Análisis de datos secundarios.

Como último instrumento, se procedió a la recolección de información tanto para las Empresas B como para el colectivo TTT. En la siguiente figura se detalla la matriz de datos secundarios y el análisis del mismo.

FIGURA 14: Matriz de datos secundarios.

Análisis de datos secundarios.			
Medio	Artículo periodístico	Entrevista radial	Video Youtube
Cita	Gaitán, E (2018). La discriminación e inserción laboral, dos enemigos a derrotar por la comunidad trans. Recuperado de https://viapais.com.ar/argentina/366182-la-discriminacion-e-insercion-laboral-dos-enemigos-a-derrotar-por-la-comunidad-trans/	Radio Caput (2019). Género fluido [Podcast]. Recuperado de https://ar.radiocut.fm/audiocut/entrevista-a-romina-guadagnini-sobre-ley-cupo-laboral-trans/	Télam. (2016). El colectivo trans y el complicado acceso al trabajo formal [Video]. Argentina: Télam.
Sección 1			
Tema principal	La discriminación e inserción laboral, dos enemigos a derrotar por la comunidad trans	Inserción laboral travesti-trans en Argentina	Actualidad para las personas trans
Región involucrada	Argentina	Argentina	Argentina

Comunidad/es Involucrada/s	Trans	Trans	Trans
Actor/es involucrado/s	Organizaciones del tercer sector: FALGBT, ATTTA, Casa Trans.	Romina Guadagni lic. en telecomunicaciones (persona trans)	Alma Fernández, estudiante del Bachillerato Popular Mocha Celis; Helián Faiman, activista trans y trabajador del Ministerio de Trabajo de la Nación; Virginia Silveira, estudiante de Derecho en la Universidad Nacional de Avellaneda y trabajadora del Ministerio Público Fiscal. (Personas trans)

Sección 2 (Empresas)

Inserción laboral de la comunidad trans			
¿Es Empresa B?			
Ayuda del Estado para las empresas			
Prácticas de inclusión llevadas a cabo			
Prácticas de sustentabilidad			
Rentabilidad y pensamiento a futuro			

Sección 3 (Personas Trans)

Inserción laboral	Discriminación en la inserción laboral de la comunidad Trans. El difícil acceso a un trabajo formal.	Sólo el 18% de las personas trans tiene acceso a un trabajo formal. Sigue habiendo mucha precariedad laboral.	Muchas personas trans migran a otras provincias desde edades tempranas buscando trabajo formal.
Desarrollo	En su mayoría, escaso.	Sin formación, familias que respalden o trabajo, no hay recursos para vivir mejor.	Desde 2011, está abierto el bachillerato Mocha Celis, donde personas trans pueden obtener una educación y formación gratuita. Escasa, pero aumentando.
Entidades que ayudan	FALGBT, ATTTA, Casa Trans, luchan por el derecho a un trabajo digno. El tercer sector es quien más ayuda.	Accenture es una empresa abierta a la comunidad LGBTIQ.	Entidades educativas públicas.
Prácticas que ayudan	Buscan asesoramiento jurídico, comedores y planes de educación.	Si hay casos de discriminación se aplican sanciones severas. Activismo.	Planes educativos
Situación actual	El 70% de las personas trans, se dedican actualmente a la prostitución. Acceso fácil a las enfermedades y a las drogas.	Violencia extrema en la calle, por la prostitución. Las personas trans, de a poco están teniendo más y más trabajo formal.	Hoy en día, muchos de ellos estudian carreras de grado y tienen empleo, sobre todo, en instituciones y organismos públicos. Decisión de buscar trabajo formal.
Rol de la sociedad civil	Sigue habiendo violencia institucional que afecta la intención de progreso de las chicas trans.	A la sociedad le cuesta cambiar de pensamiento con respecto a las personas trans.	La no aceptación tanto de las propias familias como de la sociedad en general. La sociedad no está preparada.
Ley de Cupo Laboral Trans	Replantear la Ley de Cupo.	La falta de reglamentación son excusas para implementar la ley. Aunque hay ciudades dentro de las provincias que lo cumplen, sigue habiendo precariedad.	A la fecha de esta entrevista no hubo nuevos puestos para personas trans.

Ley de Identidad de Género	Marcó un antes y un después en sus vidas.	Fue fundamental.	Ayudó a la expresión de estas personas, pero la sociedad no estaba preparada.
Asistencialismo del Estado	No ha habido voluntad política para aumentar los beneficios para la comunidad Trans.	El principal culpable de esta situación es el Estado, esto es rol del Estado.	El Estado (Ministerio de Trabajo) intenta brindar salud, educación y trabajo, a partir de políticas públicas, como la ley de cupo laboral trans. Sin embargo, no alcanza.
Factores de discriminación	Orientación sexual, discriminación por altas tasas de VIH	Violencia institucional por la orientación sexual. Identidad de género.	Orientación sexual, identidad de género.
Soluciones posibles	Trabajo decente.	Conseguir trabajo formal para salir de la situación de violencia que genera la prostitución.	Contención social.

Análisis de datos secundarios.

Medio	Video Youtube	Artículo periodístico	Conferencia TED
Cita	GRONCHO. (2016). ENTREVISTA A LOHANA BERKINS [Video]. Argentina: Michel Steinberg.	INFOBAE. (2017). Comunidad LGBT: el desafío de las empresas es mejorar la diversidad. Recuperado de https://www.infobae.com/tendencias/2017/07/02/comunidad-lgbt-el-desafio-de-las-empresas-es-mejorar-la-diversidad/	TEDx Talks. (2016). El Futuro del Trabajo es Ahora Paula Molinari TEDxPuertoNorte[Video]. Buenos Aires, Argentina: Youtube

Sección 1

Tema principal	Pensamientos sobre la realidad trans	Diversidad en el trabajo	Nuevos modelos de trabajo del futuro
Región involucrada	Argentina	Todo el mundo	Todo el mundo
Comunidad/es Involucrada/s	Trans	Trans	Empresas privadas
Actor/es involucrado/s	Lohana Berkins, activista trans argentina.	Empresas de todo el mundo y comunidad Trans.	Paula Molinari

Sección 2 (Empresas)			
Inserción laboral de la comunidad trans		Inserción laboral de las personas trans, tratamiento y ampliación de beneficios en la salud y la educación. Sigue habiendo negación por parte de los empleadores y demás empleados.	El "desencaje" entre las diferentes organizaciones que forman una empresa (gremios, Estado, empleados, etc). A los líderes les es difícil liderar en modelos de organizaciones de dirección y control, las cuales no contratan personas trans.
¿Es Empresa B?			Natura es empresa B. Upwork es empresa B.
Ayuda del Estado para las empresas		No amplía los beneficios para las empresas que incluyen prácticas inclusivas.	
Prácticas de inclusión llevadas a cabo		Muchas organizaciones globales han adoptado políticas de diversidad e inclusión más amplias. Un tercio de las organizaciones no cuentan con un programa designado para empleados LGBT exclusivamente.	Como opera el modelo de la dirección y control, la diversidad es difícil, la inclusión es difícil.
Prácticas de sustentabilidad			Redes colaborativas. Innovación. Empresas que buscan trabajar con materia orgánica.
Rentabilidad y pensamiento a futuro		Las compañías percibidas como progresistas y no discriminatorias son más atractivas como lugar de trabajo, ya que generan un ambiente agradable, solidario y productivo	Momento de cambio. Los modelos de negocios de dirección y control van a desaparecer y van a aparecer más modelos de negocio de colaboración. Las empresas sustentables son las más valoradas actualmente porque eso es lo que piden los consumidores, los empleados, etc.

Sección 3 (Personas Trans)

Inserción laboral	Las empresas provienen de un sistema patriarcal que oprime a "diferentes". La ignorancia provoca violencia hacia las personas trans, los hace carentes de oportunidades.		
Desarrollo	De a poco, existen más y más oportunidades para las personas trans, comienzan a ir a la universidad, a trabajar.		
Entidades que ayudan	ONG's	Dos tercios de las organizaciones globales cuentan con una política especial contra la discriminación que contempla a los empleados LGBT y un 6 por ciento planea adoptar una política de este tipo dentro de los próximos 12 meses.	
Prácticas que ayudan	Activismo de movimientos sociales.	Una porción más pequeña de compañías (28%) permite que los empleados se identifiquen como lesbianas, gays, bisexuales o transexuales con fines de análisis de la fuerza laboral.	
Situación actual	Luchan por sus derechos.	Ampliación de los derechos de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (comunidad LGBT).	
Rol de la sociedad civil	Discriminación.	La sociedad está cambiando, muy de a poco.	
Ley de Cupo Laboral Trans			
Ley de Identidad de Género	Fundamental.		

Asistencialismo del Estado			
Factores de discriminación	Orientación sexual, aspecto, identidad de género.		
Soluciones posibles	El derecho a la educación, que es la herramienta más poderosa.		

Análisis de datos secundarios.	
Medio	Video de Youtube
Cita	Xinca Zapatillas. (2017). Nuestras zapatillas son BASURA y estamos orgullosos [Video]. Mendoza, Argentina: Youtube

Sección 1	
Tema principal	El Impacto que genera la compra de sus productos (zapatillas) en el medio ambiente y la sociedad
Región involucrada	Argentina
Comunidad/es Involucrada/s	Exconvictos, organizaciones sociales y talleres rurales
Actor/es involucrado/s	Alejandro Malgor, cofundador de Xinca.

Sección 2 (Empresas)	
Inserción laboral de la comunidad trans	Se brinda la oportunidad de inserción laboral de los que menos oportunidades tienen. Todavía no trabajan con personas trans.
¿Es Empresa B?	Xinca es Empresa B
Ayuda del Estado para las empresas	
Prácticas de inclusión llevadas a cabo	Contratan a los segmentos de minorías para la producción y brindarles una oportunidad laboral
Prácticas de sustentabilidad	Reciclaje, trabajo a minorías.
Rentabilidad y pensamiento a futuro	

Fuente: Elaboración propia.

Primeramente, en el contexto coyuntural argentino, los datos relevados más importantes corresponden a personas trans en el ámbito laboral y en situación de calle.



“De acuerdo al INADI, el 77% de la población de la Ciudad de Buenos Aires experimentó alguna vez una situación de discriminación, y el 37% de estos casos se da en el ámbito laboral. Pero si se pone la lupa sobre la comunidad trans, la situación es más cruda” (Gaitán, 2018; párrafo 2)²⁸.

Con respecto a la inserción laboral de las personas trans, sólo un 18% de ellos obtienen la posibilidad de contar con un trabajo formal. Esto sucede debido a:

- La discriminación se da primordialmente a partir de los prejuicios, ignorancia y violencia institucional. Los factores que provocan esta acción, entre los datos relevados de personas trans, concordaron en un 100% que es por su orientación sexual en primer lugar, seguido por la identidad de género en un 75%, y en un 25% tanto por VIH, como por aspecto físico.
- La precariedad laboral.
- La migración a temprana edad conlleva a problemas de pobreza y de subsistencia, terminando en la prostitución y desfavoreciendo al desarrollo profesional de la persona.

Por otro lado, tanto a nivel local como global, las empresas privadas llevan a cabo diferentes políticas de inserción laboral de colectivos vulnerables. Aunque todavía el tratamiento de la comunidad trans no es generalizado, se está comenzando la integración paulatinamente. Sigue existiendo la negación de los empleadores y empleados, además de que predominan modelos de negocios muy tradicionalistas, en las cuales se dificulta plantear programas de diversidad. En cuanto a estos programas y políticas, de a poco se están expandiendo, sobre todo a nivel global, todavía no es percibido en profundidad en Argentina. Este proceso se da de manera gradual para comunidades de minoría, aunque inclusive un tercio de las organizaciones de todo el mundo aún no cuentan con políticas de integración exclusivamente designado a personas del colectivo LGBT.

²⁸ Gaitán, E (2018). La discriminación e inserción laboral, dos enemigos a derrotar por la comunidad trans. Recuperado de <https://viapais.com.ar/argentina/366182-la-discriminacion-e-insercion-laboral-dos-enemigos-a-derrotar-por-la-comunidad-trans/>



Estas condiciones pueden deberse a la cultura en general, hablando del rol que ocupa la sociedad civil, en la que conviven los distintos sistemas de socialización. La sociedad no está preparada para la integración de personas trans a sus rutinas, muchas familias no aceptan los cambios en la identidad de género y la discriminación termina siendo el común denominador. Esto es usual en Argentina, pero en otros países del mundo esta situación está cambiando a favor del colectivo trans.

Esto concluye con estadísticas alarmantes para la comunidad en cuestión, debido a que *“el 80% de los trans fueron o son prostitutas. Y culminan su vida con un promedio de edad de 35 años”* según la Lic. Romina Guadagni (persona trans) en la entrevista radial para Radio Caput (2019)²⁹. Esta situación conlleva a que la precarización del estilo de vida sea mayor:

“De acuerdo al Ministerio de Salud de La Nación, la prevalencia del VIH en las mujeres trans es del 34%, mientras que en la población general es del 0.4%. Asimismo, las chicas trans son las que tienen mayor índice de mortalidad como consecuencia del HIV (el promedio de vida es de 40 años y sólo el 1% tiene 62 años o más). [...] En tanto, según un estudio de ATTTA (Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina) y REDLACTRANS (Red de Personas Trans de América Latina y el Caribe), el 95% realizó trabajos sexuales en algún momento de su vida”. (Gaitán, 2018; párrafo 3 y 4).

En cuanto a las entidades y las prácticas que ayudan a las personas trans, las percepciones son variadas. En primer lugar, se encuentran las entidades del tercer sector (ONG's), y a nivel global dos tercios de las organizaciones mundiales cuentan con programas de diversidad para empleados LGBT. A su vez, las prácticas más utilizadas por parte de las ONG's en Argentina son los planes de formación educativa y el activismo (lucha por la ampliación de los derechos de la comunidad). Respecto del desarrollo de estas personas, en su mayoría es escaso, pero va aumentando. Se cree, que la migración a edades tempranas en busca de mejores oportunidades, la falta de respaldo familiar y la precariedad del trabajo hace que gran cantidad de trans

²⁹ Radio Caput (2019). Género fluido [Podcast]. Recuperado de <https://ar.radiocut.fm/audiocut/entrevista-a-romina-guadagnini-sobre-ley-cupo-laboral-trans/>



hoy en día no puedan acceder a educación formal. Sin embargo, se considera que cada vez más y más personas acceden a formación al menos secundaria. Esto es posible debido a la gratuidad de las instituciones públicas en Argentina.

Con relación al rol del Estado, en general se espera de él asistencialidad, ayuda y caridad. Entre los datos relevados de personas trans, están en un 100% de acuerdo que el primer paso y fundamental para su visibilización fue la reglamentación de la Ley de Identidad de Género. Sin embargo, en cuanto a las acciones que se promulgan hoy en día desde el Estado, son insuficientes. Se lo culpa por la situación actual de la comunidad y la falta de derechos benefactores. Respecto a la Ley de Cupo Laboral Trans, para un 75% de la información relevada es necesario replantear y reglamentarla. Por último, es interesante remarcar la importancia que le asignan al Estado como encargado de la solución de problemas sociales.

Desde la perspectiva de empresas privadas, se está presenciando un momento de cambio en el pensamiento corporativo. Las tendencias sociales cambian y las empresas tradicionalistas están dejando de ser percibidas como atractivas. Modelos de negocios sociales, colaborativos y sustentables cobran importancia hoy por hoy.

Se puede concluir que en otros países se trabaja más sobre la integración que en Argentina. A pesar de esto, todavía surgen dificultades a la hora de incluir a la comunidad TTT debido a los prejuicios acerca de la orientación sexual e identidad de género.

A nivel empresarial, tanto Empresas B como empresas tradicionales están comenzando a llevar a cabo políticas de diversidad e inclusión. Sin embargo, los principales programas vienen de parte de empresas multinacionales, como Accenture, de gran envergadura, con un respaldo financiero sólido, que buscan cambiar a modelos de negocios sustentables.

5.4. Análisis de resultados cruzados.

A partir de los datos y los resultados obtenidos a través de las entrevistas y datos secundarios tanto a Empresas B como a personas de la



Comunidad TTT, y teniendo en cuenta el material teórico revisado hasta el momento, se procede a hacer hincapié sobre ciertos puntos claves de este trabajo de investigación.

Con respecto a lo desarrollado en el capítulo 1 “El triple impacto y la adaptación de las empresas hacia el nuevo paradigma” se sostiene según Richard Eidlin, vicepresidente del Consejo Americano de Negocios Sustentables, no importa el tamaño de la empresa para decidir si desea llevar a cabo una empresa sustentable y además sostiene que cuanto más sustentable sea una empresa más rentabilidad tendrá. A pesar de esto, los representantes entrevistados de las Empresas B han comentado que no por identificarse como tal aumenta su rentabilidad, sino que les brinda otro tipo de beneficios como permitir abrir la red de contactos, formación de alianzas y de colaboración tanto entre empresas como con la sociedad. A su vez, las Empresas B aseguran que más allá de un rédito económico, el hecho de certificarse les da el aval de estar haciendo las cosas bien y estar yendo por el camino correcto.

En cuanto a los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS) establecidos por las Naciones Unidas se puede verificar que las Empresas B entrevistadas persiguen tales fines para cumplir con algunos de los 17 objetivos debido al propósito que mueve estas empresas. Como se mencionó en el marco teórico, los objetivos de estas metas están ligadas a la inclusión social, laboral y al cuidado del medioambiente.

Siguiendo con esta línea, y haciendo hincapié en la cuarta revolución, se pudo observar que los individuos exigen cada día más a las empresas que tengan un efecto positivo tanto en el medioambiente como en la sociedad, cobrando así una gran importancia el nuevo paradigma de Empresas B. Todos los participantes de las entrevistas han comentado que deben guiar sus esfuerzos competitivos a la consecución de prácticas de triple impacto, ya que, si no lo hacen, en el futuro no sobrevivirán. A su vez, en los datos secundarios se encontraron coincidencias que argumentan que las empresas deben cambiar su modelo de negocio y además que las Empresas B están cobrando gran importancia en la actualidad. Lo importante es que este nuevo concepto posee el triple impacto como *core* del negocio pudiendo medir su impacto.



Como fue mencionado en el capítulo 2 “Innovación social, reducción de la vulnerabilidad de las personas y la discriminación enfocada en las minorías”, se hizo especial énfasis en los negocios inclusivos, como forma de mejorar el bienestar de los individuos en la sociedad y el desarrollo comunitario (Phills *et al.*, 2008; Moulaert, 2009; ambos en Castillo Molina, 2014). Dentro del análisis teórico, tomó mayor relevancia las empresas del sector privado, que implementan este nuevo tipo de negocios.

A través de las entrevistas realizadas se ha comentado que las Empresas B cuentan con políticas antidiscriminatorias ya que tienen enfoque en la eficiencia y valores compartidos a la hora de buscar un candidato para ocupar el puesto de trabajo. A su vez, han compartido que es importante cambiar la cultura organizacional, ya que afirman que existe discriminación en el ámbito de trabajo y que esto no ayuda con el clima laboral ni fomenta al desarrollo de la organización.

Cabe destacar, que estas empresas trabajan con comunidades de minorías al igual que lo mencionado en la teoría. A su vez, en el análisis de datos se ratificó que al igual que en el marco teórico, los sectores que sufren mayor medida de discriminación son los exconvictos y las personas trans. Algunas de las causas mencionadas son: prejuicios, ignorancia y violencia institucional. Los factores que provocan esta acción, entre los datos relevados de personas trans, concordaron en primer lugar un 100% es por su orientación sexual, seguido por la identidad de género en un 75%, y en un 25% tanto por VIH como por aspecto físico; la precariedad; y la migración a temprana edad que conlleva a problemas de pobreza y de subsistencia, terminando en la prostitución y desfavoreciendo al desarrollo profesional de la persona. Se pudo corroborar lo mismo cuando se llevó a cabo las entrevistas con personas de la comunidad trans a través de su vivencias y experiencias a lo largo de su vida.

La exclusión se soporta en tres grandes ejes: la pobreza y el desaliento económico; los bajos niveles de formación; y la discriminación (Salvia, 2013). Con lo que se concluye que debido a estos tres factores la mayoría de las mujeres trans terminan en situación de calle. Se cree que nuevamente esta situación es dispar entre hombres y mujeres trans por su aspecto físico,



logrando los primeros una asimilación más imperceptible a la heteronormatividad impuesta. Esto se puede deber porque Argentina se encuentra un paso atrás con respecto al cambio socio-cultural para la aceptación e incorporación de los trans en la sociedad y el trabajo frente al resto del mundo. Inferimos al hecho de que es un país emergente.

Todavía queda mucho por trabajar, tanto en la comunicación como en la expansión de los negocios inclusivos y de innovación social, debido a que el foco principal desde las comunidades vulneradas está puesto en el Estado como asistencialista y en el tercer sector como principal ayuda. Sin embargo, estas dos entidades no cuentan con los recursos necesarios para lo principal: desarrollo y trabajo.

En relación al capítulo 3 “Rol del Estado Argentino y de las empresas privadas con respecto a la inclusión laboral del grupo TTT (transgénero, travestis y transexuales)”, es importante remarcar que el Estado Argentino hace grandes diferencias entre las empresas y las organizaciones sin fines de lucro respecto al marco legal. Al hablar de las empresas privadas, en específico de las Empresas B, se puede verificar por parte de las entrevistas realizadas, que estas no reciben ninguna ayuda por parte del Estado. Sin embargo, esperan que exista un reconocimiento legal a través de la Ley BIC, que como fue mencionado en la teoría, hasta hoy en día solo existe una media sanción. Esta ley beneficiaría a todos los emprendedores sociales, organizaciones de la sociedad civil, Pymes y consumidores en su conjunto de forma directa. Con lo cual, se concluye que, con la sanción de esta ley, las Empresas B formarán parte de un sector clave para fomentar la evolución hacia una nueva economía más inclusiva y sustentable.

Otro de los aspectos a analizar fue la conexión entre empresas y comunidad TTT, y se logró llegar a la conclusión de que esta se da a través de las ONG's u organizaciones del tercer sector. Hablando más específicamente, en el desarrollo del capítulo se mencionó que las principales organizaciones que ayudan a esta comunidad son: INADI, ATTTA, FALGBT y Casa Trans. Las mismas fueron destacadas por las personas de la comunidad trans



entrevistadas, como fuente de gran apoyo, realización de capacitaciones, colaboración y asistencia a la hora de conseguir su DNI, hormonas, etc.

Como última instancia, uno de los aspectos destacados en el marco teórico fue la Ley de Cupo Laboral Trans. Esta ley establece que todas aquellas empresas subsidiadas por el Estado y las empresas concesionarias de servicios, estén obligadas a emplear personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo (es decir, que estén formadas a nivel educativo), en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por ellas, de acuerdo con las modalidades que fije la reglamentación. A pesar de la existencia de la Ley, actualmente se observa una gran cantidad de denuncias por parte de personas que conforman la comunidad trans, ya que no hay cumplimiento alguno de la Ley de Cupo en la mayoría de los sectores. La razón principal se debe a que la Ley 14.783 aún no ha sido implementada, debido a que el Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires no ha firmado su decreto reglamentario y por lo que todavía se sigue trabajando (Berardo, 2018). En las entrevistas realizadas a las personas de la comunidad TTT se obtuvo diferentes respuestas ya que en determinadas ciudades como Comodoro Rivadavia (Chubut), sí se cumple con dicha ley, pero en cambio en la provincia de Buenos Aires no se garantiza el cumplimiento. Por lo tanto, está sujeta a cada municipio de cada provincia que decida garantizar un puesto laboral a esta comunidad.

En cuanto a la mencionada formación educativa de estas personas, los niveles son muy bajos debido a la situación de pobreza y/o discriminación que padecen, causando la falta de potestad en las decisiones de desarrollo. Por ende, aunque la Ley se reglamente, la posibilidad de idoneidad para el puesto sería muy baja debido a la falta de formación que se necesita para ingresar al mercado laboral.

Para finalizar, se desea destacar el potencial de las Empresas B como organizaciones de triple impacto e innovación social ya que conjugan las mejores prácticas del sector privado (en cuanto rentabilidad y recursos financieros), el sector público y el tercer sector. La idea es dejar de promover al



Estado y a las ONG's como los principales centros de ayuda y asistencialismo. En contraste, empezar a fomentar este nuevo concepto de negocios sustentables que brinda mayores oportunidades. En cuanto a la aptitud en este punto de las Empresas B es importante mencionar el cambio de estatuto que hacen al certificar, ya que esto permite que tanto la sustentabilidad como la innovación social sean prácticas genuinas que trascienden a los dueños actuales.



6. CONCLUSIONES E IMPLICANCIAS.

Hoy en día, el mundo se encuentra ante fenómenos de la globalización y la hipercompetitividad y es por esta razón que van apareciendo nuevos modelos de negocios y uno de ellos son las Empresas B.

Estas organizaciones comienzan a cobrar gran importancia a nivel global ya que se ocupan de perseguir el triple impacto, es decir, no se basan solamente en buscar una rentabilidad para los *shareholders*, sino en generar algo más hacia la sociedad y el medioambiente contribuyendo a las generaciones actuales como futuras. Además, en una entrevista realizada al director de Sistema B, Francisco Murray, remarcó cuatro características fundamentales de Empresas B. La primera de ellas es que, en el pasado, las empresas tradicionales se ocupaban en definir la misión y la visión del negocio, pero en la actualidad aparece un nuevo concepto que es el propósito. Es decir, que lo que lleven a cabo las empresas debe dejar una huella en la sociedad. Otra de las características es que una vez que certifican como Empresa B se firma una declaración de independencia o autonomía, por ende, deben hacerse cargo de su impacto.

Como se ha mencionado anteriormente, este nuevo modelo de negocio ha dejado en segundo plano el beneficiarse económicamente para sí mismo ya que buscan tener un impacto positivo para la sociedad y el medioambiente. En las entrevistas se ha preguntado si por convertirse en Empresa B aumenta su resultado económico y financiero, sin embargo, ninguna pudo afirmar que esto sucediera. Ser “B”, le da el aval de realizar sus actividades con los más altos estándares de sustentabilidad en el mundo y permite crear una red de contactos importantes.

Cabe destacar que actualmente, se está transitando hacia la cuarta revolución. Esta última trae consigo un cambio de paradigma ya que los individuos exigen cada día más a las empresas que tengan un efecto positivo en el medioambiente como en la sociedad. Según las entrevistas realizadas (ver anexo 5, Empresas B), se confirma que los clientes desean comprarles a las empresas que tengan fines beneficiosos en el mundo y además añade que



las personas y sobre todos los jóvenes (millennials) buscan empresas para trabajar que tengan impacto. Es por esto que se empiezan a compartir nuevos valores a nivel global en el cual las empresas se deben adaptar para sobrevivir.

Desde la perspectiva de empresas privadas, se está presenciando un momento de cambio en el pensamiento corporativo. Las tendencias sociales cambian y las empresas tradicionalistas están dejando de ser percibidas como atractivas. Modelos de negocios sociales, colaborativos y sustentables cobran importancia hoy por hoy.

Siguiendo el marco legal de las leyes de la República Argentina, se puede destacar que no hay reconocimiento por parte del Estado para potenciar, alentar y proteger a aquellas empresas que se animan a emprender un nuevo desafío del triple impacto y la innovación social.

Actualmente las empresas de triple impacto funcionan como sociedad comercial u organizaciones sin fines de lucro, sin tener forma jurídica, y es por ello que la aprobación de la Ley B.I.C es primordial para apoyar a este nuevo sector y poder darles un reconocimiento legal que establezca que no por ser una organización con fines de lucro, dejan de lado el bienestar medioambiental y social.

Por otro lado, la existencia de las organizaciones no gubernamentales vinculadas a cuestiones sociales tales como la defensa del consumidor, el cuidado del medioambiente, la inclusión de género hace que se encarguen de sustituir aquellas deficiencias dejadas por el Estado, como lo es en aspectos educativos, culturales, salud, vivienda, alimentación, recreación, etc. A pesar de la existencia de las ONG'S, las mismas no cuentan con los ingresos suficientes para cubrir todas las necesidades, pero son un lazo primordial entre el Estado y las empresas del triple impacto.

En la actualidad, varias empresas privadas e incluso organizaciones del tercer sector implementan prácticas de innovación social. Algunos ejemplos son Casa Trans, Fundación Huésped, la alianza promovida por Pride Connection, entre muchas otras entidades. Sin embargo, se quiere reparar sobre el concepto de negocios inclusivos como un enfoque sustentable. Se



sabe que, con respecto a las ONG's, hoy en día, subsisten gracias a donaciones, subsidios e incentivos, y es por esa razón por la cual no aplica el concepto de sustentabilidad, no es sostenible en el largo plazo. Respecto a empresas privadas, se ha visto una leve apertura en cuanto a la incorporación laboral de diferentes minorías brindándoles un lugar en sus cadenas de valor, pero a pesar de ello, sigue habiendo una baja tasa de formación y desarrollo. La realidad es que todavía falta mucho para que estas prácticas sean genuinas, y no solamente formen parte del discurso de grandes compañías.

Este trabajo hace especial hincapié en las empresas mejor conocidas como híbridas, debido a que conjugan las mejores prácticas de tres sectores: público, privado y tercer sector. Este concepto todavía es nuevo, y más aún en Argentina, por ello es tan importante remarcar el potencial de estas empresas como formadoras de una nueva norma, que ayuda a impactar de manera positiva en las minorías. Las Empresas B (ver anexo 3), proveen el triple impacto de manera pura, desde el *core* del negocio, es por eso que cuando se certifican, se comprometen cambiando su estatuto y proveyendo a la sociedad transparencia en su accionar. Esto proporciona una serie de beneficios, en este caso a las comunidades que ayuda:

- La trascendencia de las buenas prácticas, a pesar de los dueños actuales. El estatuto permite que ante un cambio de propietario o de dirección, el impacto positivo en la sociedad y el medioambiente siga dentro de la operativa normal de la empresa. Esto resuelve futuros despidos a personas que comúnmente están excluidos del sistema laboral.
- El accionar es genuino, ya que forma parte del ADN de la empresa, no es solamente el pensamiento o el deseo de un actual gerente.
- La obligación de demostrar abiertamente las acciones llevadas a cabo, lo que hace a la transparencia de sus actos. En este punto, la condena por parte de la sociedad es inminente, ya que si la empresa se compromete y no cumple se verá reflejado en sus ventas, en su posicionamiento, en su imagen y reputación.



- El hecho de que el triple impacto forme parte de su operativa normal, hace que este impacto pueda medirse y gestionarse.

Ahora bien, en cuanto a las necesidades particulares de la comunidad TTT en Argentina que pueden ser subsanadas por estas empresas son: trabajo formal y posibilidades de formación y desarrollo. Con relación al primer aspecto, dirime la situación de desempleo, subempleo y vulnerabilidad vivida en las actividades que estas personas llevan a cabo actualmente. Esto ayudaría a la formación educacional y de valores para la cultura laboral, pudiendo salir del estado de prostitución, pobreza o desempleo, y dotando a su futuro de ascensos en distintos empleos. Este proceso es el que ofrece Gestiones Solidarias, por ejemplo, habiendo tenido grandes resultados en personas de comunidades excluidas del sistema laboral.

Hoy por hoy, la comunidad trans es un asunto de agenda para las Empresas B, puesto que la conexión y el acercamiento se ven dificultosos. La única empresa que trabaja de manera activa con la comunidad es Grupo Advance, sin embargo, varias de ellas están trabajando directamente con ONG's para poder lograr la aproximación. Se debe seguir trabajando en la comunicación y promoción de estas propuestas de valor para llegar a estas comunidades.

Las Empresas B argentinas trabajan de manera vívida en conceptos de integración, dejando de lado el concepto de inclusión (Ver anexo 3, entrevista a Francisco Murray). La inclusión asume un esquema vertical y genera poca visibilidad. En cambio, la integración implica tener en cuenta las dos realidades: la empresarial y la de la comunidad vulnerada. Entonces es fácil interactuar desde la empatía, se decide trabajar en conjunto. Esto tiene una conexión directa con la cultura organizacional de estas empresas.

En conclusión, se debería fomentar más el conocimiento de las Empresas B para contagiar, motivar a las demás y así modificar sus prácticas y modelos de negocios con el fin de que haya un mayor beneficio para la sociedad y el medioambiente.



Por otra parte, existe gran discriminación hacia las personas de la comunidad TTT a la hora de conseguir trabajo por el solo hecho de la heteronormatividad impuesta. Muchas veces las empresas se rigen por ciertos estereotipos impuestos por la sociedad basándose en el prejuizar de conductas o características físicas, dejando de lado personas con alto potencial, desarrollo y habilidades.

Es por esta razón, que se propone trabajar en estos aspectos y hacer foco en la eficiencia y capacidad que tiene una persona para ocupar un puesto, además de brindarle oportunidades de formación y desarrollo.

A partir de todo lo dicho, se dejará la siguiente frase para realizar una reflexión propia: *“Solo somos personas cuando nos situamos frente a otro, nunca de forma aislada. Lo que nos convierte en personas es el vínculo con el otro, la relación de amor”* (Julia Kristeva).

7. BIBLIOGRAFÍA.

Abreu Quintero, J. and Cruz Álvarez, J. (2011). Innovación Social: Conceptos y Etapas. Daena: International Journal of Good Conscience., 6(2), pp.134-148.

Achkar, M. (2005). Indicadores de sustentabilidad. Ordenamiento ambiental del territorio. Montevideo: DIRAC Facultad de ciencias.

Álvarez, H. (2018). El fracaso social de la empresa y la búsqueda de un camino a la cuarta revolución industrial. Revista De La Agrupación Joven Iberoamericana De Contabilidad Y Administración De Empresas (AJOICA), 18, 196 - 229.

ATTTA, & Fundación Huésped. (2014). LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y ACCESO AL CUIDADO DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRANS EN ARGENTINA. Buenos Aires. Recuperado de <https://www.huesped.org.ar/wp-content/uploads/2014/05/OSI-informe-FINAL.pdf>.

ATTTA (2019). MISIÓN – VISIÓN | ATTTA. Recuperado de <http://attta.org.ar/institucional/mision-vision-objetivos>.

APA (s/f). Respuestas a sus preguntas sobre las personas trans, la identidad de género y la expresión de género. Retrieved from <https://www.apa.org/topics/lgbt/transgenero>.

Berkins, L. y Fernández J. (2005). La gesta del nombre propio. Buenos Aires, Ediciones Madres de Plaza de Mayo. Recuperado de <https://searchworks.stanford.edu/view/6870639>.

Best, W. (1988). Cómo investigar en educación. Madrid: Morata.

Bruni Celli, J., R. A. González y H. Gómez Samper (2009). Las grandes empresas y las pymes como emprendedoras sociales. Harvard Business Review América Latina, 87(5).

Calvente, A. M. (2007). El concepto moderno de sustentabilidad. UAIS, Centro de Altos Estudios Globales. UAIS-SDS-100-002.

Cámara Argentina de Comercio y Servicios (2017). Las Empresas B. Recuperado de http://www.cac.com.ar/noticia/que_son_las_empresas_b_7754.

Cameron, R., & Neal, L. (2014). Historia económica mundial (4th ed.). Madrid: Alianza Editorial

Carrelo, R. (2018). Nuevas Economías. Buenos Aires: Bookboon.com.

Castillo Molina, Y. (2014). Innovación Social y Desarrollo Local. Competencias Sociales para la Movilización Socio/Cultural y Productiva de las Comunidades del Departamento del Cauca, Colombia. Maestría. Universidad del Cauca. Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. Organización de los Estados Americanos. Recuperado de <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>.

Correa, M. E.; Abramovay, R.; Gatica, S.; & Van Hoof, B. (2013). Nuevas Empresas, Nuevas Economías: Empresas B en Sur América. Fondo Multilateral de Inversiones. Recuperado de http://academiab.org/wp-content/uploads/2015/01/NUEVAS_EMPRESAS_NUEVAS_ECONOMIAS_LA_S_EMPRESAS_B_EN_SURAMERICA_2013.pdf.

Destino Negocio (2019). La importancia del negocio sustentable. Movistar. Recuperado de: https://destinonegocio.com/ar/emprendimiento-es_ar/negocio-sustentable-entiende-por-que-es-importante-preocuparse-por-el-medio-ambiente/.

Echeverría, J. (2008). El Manual de Oslo y la Innovación Social. ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura, 609-618. ISSN: 0210-1963.

FALGBT (2019). ¿Quiénes somos? – FALGBT. Recuperado de <http://www.falgbt.org/quienes-somos/>.

Freeman, Christopher. 1974. La Teoría Económica de la Innovación Industrial. Madrid: Editorial Alianza Universidad.

Fondo Multilateral de Inversiones. (2012). El fenómeno de las Empresas B en América Latina. Redefiniendo el éxito empresarial. Washington DC: Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de https://www.sistemab.org/wp-content/uploads/2013/02/MIF2014_EmpresasB-America-Latina.pdf.

Fundación de la Innovación Bankinter. (2010). El arte de innovar y emprender. Cuando las ideas se convierten en riqueza (pp. 3-12). Fundación de la Innovación Bankinter & Accenture. Recuperado de https://www.fundacionbankinter.org/documents/20183/137562/RE+PDF+IN+FTF_Arteinnovar.pdf/82154546-d740-4bf2-87bf-010e5b027dc0.

González, D. (2018). Empresas impulsan la contratación LGBT. *Ámbito.Com*. Recuperado de <https://www.ambito.com/empresas-impulsan-la-contratacion-lgbt-n4034695>.

Hernández-Ascanio, J.; Tirado-Valencia, P.; & Ariza-Montes, A. (2016). El concepto de innovación social: ámbitos, definiciones y alcances teóricos. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88, 165-199.

INADI, 2014. Instituto Nacional contra la Discriminación la Xenofobia y el Racismo. (2014). Mapa Nacional de la Discriminación. Buenos Aires: INADI. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

INADI (2019). Institucional-INADI. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/inadi/institucional>.

INDEC & INADI, (2012), Primera encuesta sobre población trans 2012. Recuperado de http://www.trabajo.gov.ar/downloads/diversidadsexual/Argentina_Primer_Encuesta_sobre_Poblacion_Trans_2012.pdf.

Instituto Nacional contra la Discriminación la Xenofobia y el Racismo. (2014). Mapa Nacional de la Discriminación. Buenos Aires: INADI. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Buenos Aires: INDEC. Ministerio de Hacienda.

Informe de Situación de los derechos humanos de las travestis y trans en la Argentina. Recuperado de https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ARG/INT_CEDAW_NGO_ARG_25486_S.pdf.

Jiménez, C. (2019). Crecimiento económico vs desarrollo económico - Analytica. Recuperado de <https://www.analytica.com.do/2016/09/macroconcept-crecimiento-economico-vs-desarrollo-economico/>.

Lereah S, Calavia C, s/f) Desesperanza de vida trans en Argentina. Recuperado de <http://eterdigital.com.ar/desesperanza-de-vida-trans-en-argentina/>.

Ley N° 14783. Cupo Laboral Trans. Provincia de Buenos Aires, Argentina. 17 de septiembre de 2015.

Longo, J., & Busso, M. (2017). Precariedades. Sus heterogeneidades e implicancias en el empleo de los jóvenes en Argentina. Estudios Del Trabajo, 53.

Ministerio de Salud. (2017). *Boletín sobre VIH, sida e ITS en la Argentina*. Buenos Aires.

Morales Gutiérrez, A. C. (2008): "Innovación social: un proceso emergente en las dinámicas de desarrollo", Revista de Fomento Social, 63(1), 411-444.

Moulaert, F. (2009). Social Innovation: institutionally embedded, territorially (re) produced. En: Diana Mac Callum, Fank Moulaert, Jean Hillier y Serena Haddock (eds), Social Innovación and Territorial Development, p.p 11-24. Surrey: Ashgate Publishing Limited.

Murray, R.; Mulgan, G.; & Caulier-Grice, J. (2010). Social innovator series: ways to design, develop and grow social innovation. The open book of social innovation. Recuperado de <https://youngfoundation.org/wp-content/uploads/2012/10/The-Open-Book-of-Social-Innovationg.pdf>.

Murray, R.; Mulgan, G.; & Caulier Grice, J. (2011). How to Innovate: The tools for social innovation. The Young Foundation and Nesta. Recuperado de <https://youngfoundation.org/wp-content/uploads/2012/10/How-to-innovate-the-tools-for-social-innovation.pdf>.

OCDE (2005). Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data, 3er. ed. OECD/EC.

OCDE (2018). Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition. The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OCDE Publishing. Paris/Eurostat, Luxembourg. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>.

OIT. (2015). ORGULLO (PRIDE) en el trabajo. Ginebra.

OIT (2017). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2017. OIT, Ginebra.

OIT. (2018). *Tendencias 2019*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670569.pdf.

ONU (2018). La Casa Trans: un centro comunitario para personas transgénero en Buenos Aires. Recuperado de <http://www.unaids.org/es/resources/presscentre/featurestories/2018/march/marcela-romero-casa-trans>.

Pelta, R. (2011). Nuestro Futuro Común. Recuperado de <http://www.monografica.org/01/Opini%C3%B3n/1569>.

Prahalad, C.K. (2005). The Fortune at the Bottom of the Pyramid: Eradicating Poverty through Profits. New Jersey: Wharton School Publishing.

Phills, J. A.; Deiglmeier, K.; Miller, D. T. (2008). Rediscovering Social Innovation. Stanford Social Innovation Review 6 (4), pp:34–43.

Piñango, R. (s/f). Negocios inclusivos: ¿un nuevo paradigma? Debates IESA. Recuperado de <http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wp-content/uploads/2013/12/inclusivos.pdf>.

PNUD (2019). Antecedentes. [online] Disponible en: <http://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/sustainable-development-goals/background.html>.

Reficco, E. (2010). Negocios Inclusivos y Responsabilidad Social: un Matrimonio Complejo. Debates IESA, 15(3), pp.14-17.

Rey, S. (2012). Estructuras e Instrumentos Financieros para el Desarrollo de Negocios Inclusivos. Maestría. Universidad Torcuato Di Tella.

Rocha, L. (2015). Empresas B: un nuevo concepto que conjuga el negocio con procesos amigables con el ambiente y la sociedad. La Nación. Recuperado de <https://www.lanacion.com.ar/buenos-aires/empresas-b-un-nuevo-concepto-que-conjuga-el-negocio-con-procesos-amigables-con-el-ambiente-y-la-sociedad-nid1760477>.

Rodríguez Herrera, A. and Alvarado Ugarte, H. (2008). Claves de la innovación social en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Naciones Unidas. CEPAL.

Rodríguez Undurraga, S. (2017). Empresas: ¿por qué es relevante el triple impacto? Recuperado de <http://inversiondeimpacto.net/empresas-relevante-triple-impacto/>.

Rodríguez Zepeda, J. (2005). Definición y Concepto de la No Discriminación. *El Cotidiano*, 21(134), 23-59.

Room G. (1995). *Beyond the Threshold: The measurement and Analysis of Social Exclusion*. Bristol: The Policy Press.

Saldisuri, S. (2017, 7 de junio). [Empresas líderes aseguran que “ser sustentables es positivo para el negocio y para el mundo”]. *El Cronista*. Recuperado de <https://www.cronista.com/negocios/Seminario-de-Desarrollo-Sustentable--20170607-0061.html>.

Salvia, A. (2013). *Juventudes, problemas de empleo y riesgos de exclusión social El actual escenario de crisis mundial en la Argentina*. Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlín: Departamento Política Global Y Desarrollo. ISBN 978-3-86498-276-7.

Samela, G. (2018). *Negocios sostenibles Ya hay 65 “empresas B” en la Argentina*. Clarín. Recuperado de: https://www.clarin.com/economia/65-empresas-argentina_0_SkeKO0vSf.html.

SAP. (2018). *Pride Connection Argentina: Unión de empresas que promueve la diversidad e inclusión en el ámbito laboral* - SAP News Center Latinoamérica. Recuperado de: <https://news.sap.com/latinamerica/2018/08/pride-connection-argentina-union-de-empresas-que-promueve-la-diversidad-e-inclusion-en-el-ambito-laboral/>.

Schumpeter, J. A. (1939). *Business Cycles*. New York: McGraw Hill.

Sconfianza, M. (2017). *La problemática de la exclusión laboral en Argentina. Análisis de las políticas de intermediación en el período 2004-2016*. *Methaodos. Revista De Ciencias Sociales*, 5(2). doi: 10.17502/m.rcs.v5i2.170.

Sen, A. (2000). *Social Exclusion: concept, application and scrutiny*. Asian Development Bank. *Social Development Paper* N° 1.

Sistema B. (2015). Memoria histórica 2011 - 2015. Recuperado de http://www.sistemab.org/wp-content/uploads/2016/08/Memoria-SB-2015_FINAL1.pdf.

Sistema B; Proqualitas; Banco de desarrollo de América Latina; & Fondo Multilateral de Inversiones. (2015). Ejemplos de Buenas Prácticas de Empresas B. LATAM.

Smith, L. M. (1979). "An evolving logic at participant observation educational ethnography and other case studies" Review of research in Education,6,316-377 en.

Vergilio, P. (2006). El desarrollo y legitimación de las organizaciones del tercer sector en la Argentina. Hacia la definición de un isomorfismo periférico. In Sociologías (16th ed., pp. 216-249). Porto Alegre: Artigo.

Zibechi, R. (2007). Autonomías y emancipaciones. América Latina en movimiento [Ebook] (4ta ed., p. 316). Lima: Programa Democracia y Transformación Global. Recuperado de <http://democraciaglobal.org/producto/autonomias-y-emancipaciones/>.



ANEXOS.

Anexo 1: Los 17 Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS).

Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible

En el año 2015, luego del cumplimiento del plazo de los 8 Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), los Estados acordaron una nueva agenda para el desarrollo.

La Agenda de Desarrollo 2030 es un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad. También tiene por objeto fortalecer la paz universal dentro de un concepto más amplio de la libertad. La aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) representa una oportunidad histórica para unir a los países y las personas de todo el mundo y emprender nuevas vías hacia el futuro. Los ODS están formulados para erradicar la pobreza, promover la prosperidad y el bienestar para todos, proteger el medio ambiente y hacer frente al cambio climático a nivel mundial.

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus 169 metas son de carácter integrado e indivisible, de alcance mundial y de aplicación universal, tienen en cuenta las diferentes realidades, capacidades y niveles de desarrollo de cada país y respetan sus políticas y prioridades nacionales.

Si bien las metas expresan las aspiraciones a nivel mundial, cada gobierno fijará sus propias metas nacionales, guiándose por la ambiciosa aspiración general pero tomando en consideración las circunstancias del país.

Cada gobierno decidirá también la forma de incorporar esas aspiraciones y metas mundiales en los procesos de planificación, las políticas y las estrategias nacionales.

Es importante reconocer el vínculo que existe entre el desarrollo sostenible y otros procesos pertinentes que se están llevando a cabo en las esferas económica, social y ambiental.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Prodotto in collaborazione con **TENDENZE COMPANY** | www.tendenzecompany.com | +39 02 574 1011
Per qualsiasi dubbio o informazione, per favore contattateci con: info@tendenzecompany.com

Es necesario precisar la falla en la traducción, que manifiesta objetivos de “desarrollo sostenible”, del inglés “Sustainable Development Goals”. Los objetivos planteados son de desarrollo sustentable.

17 Objetivos de Desarrollo Sostenible:

1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.
3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
5. Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas
6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible y el saneamiento para todos.
7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.
8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
9. Construir infraestructura resiliente, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
10. Reducir la desigualdad en y entre los países.

11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos (tomando nota de los acuerdos celebrados en el foro de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático).
14. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, efectuar una ordenación sostenible de los bosques, luchar contra la desertificación, detener y revertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica.
16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.

Guía de personas perezosas para salvar el mundo

Fuente: ONU. (2019). Objetivos de Desarrollo. Recuperado de <https://onu.org.gt/objetivos-de-desarrollo/>

Anexo 2: Guía de pautas empresas B, Consultora B, y Sistema B.

1. ¿Cómo surgió la idea de convertirse en empresa B?
2. ¿Cuánto perciben que aumentan las ventas cuando el público los conoce como empresas B?
3. ¿Cuáles son los cambios desde lo social que tienen que hacer las organizaciones para ser más competitivas?
4. ¿Qué piensa de aquellas que no seguirán un desarrollo sustentable en su accionar?
5. ¿Cuáles son las acciones que realizan para proteger el medioambiente?
6. ¿Cuáles son las acciones que realizan para generar un impacto positivo en la sociedad? ¿y acciones para ser más inclusivas/para obtener mayor diversidad?
7. ¿Trabaja con comunidades? ¿Con qué comunidades trabaja? ¿Cómo las ayuda?
8. ¿Qué reconocimientos/beneficios reciben del Estado por ser empresas B?
9. ¿Cuáles fueron las barreras/problemas que tuvieron que afrontar para poder ser empresas B?
10. Dentro de las comunidades de minorías, ¿Quiénes creen que tienen mayores dificultades para conseguir empleo decente?
11. ¿Por qué crees que las personas trans sufren exclusión laboral?
12. ¿Cómo se puede ayudar a estas personas?
13. ¿Quiere agregar algo?



Anexo 3: Desgrabación de entrevistas a Empresas B, Consultora B, y Sistema B.

**A partir de acá "M" significa "Moderador". "R" significa "Respondente".*

Entrevista a Martin Alonso, dueño y creador de Stay True:

M: ¿Cómo surgió la idea de convertirse en empresa B?

R: Estoy hace más de 20 años en el negocio de la indumentaria en general digamos y en el 2004 yo representaba una marca que se llamaba Hurley que es del grupo Nike y ahí conocí lo que sería la parte orgánica y lo que sería PET que es de plástico. Y bueno, a partir del 2004 empecé a desarrollar directamente lo que sería la parte orgánica y con dos líneas de negocios una era la parte de venderle a terceras marcas o sea a otras marcas como no sé, Rip Curl, como sería un ejemplo, y empecé a generar mi propia marca. Ahí, en ese momento había que traerlo de afuera porque no había nada que se desarrollara en Argentina en relación a lo orgánico, y empecemos a traer de Brasil y de Perú por el lado de las marcas y a través de nuestra propia marca. Ahí conocimos, porque de alguna forma te vas agrupando con cosas afines, con historias afines que de alguna forma comulgan lo que estas pretendiendo generar en el mercado porque era un mercado muy pasivo en cuanto a la parte de fashion, a la parte de trabajar con talleres ilegales, y demás prácticas que "ayudan" en cuanto a la rentabilidad. Entonces de alguna forma vos estabas buscando como aliarte con gente que ya esté en la misma línea que vos para poder hacer más fuerza y bueno ahí apareció y conocí el proyecto de B en Estados Unidos, la gente de una marca AND1. Cuando ellos tuvieron que vender la empresa, ésta es una marca de calzados deportivo y ellos tuvieron que vender la empresa se dieron cuenta que habían cometido un error porque eso había generado una suerte de beneficios para el empleado y muchos beneficios para la sociedad en la que estaban, para la comunidad en la que estaban y que era en EEUU. Y cuando lo compro el grupo chino al otro día inmediatamente todo eso se fue a la basura, o sea tuvieron que sacar todos esos beneficios y todo lo que hacían para la sociedad. Y ellos se dieron cuenta ahí que podían vender la empresa pero que de alguna forma sirviera los objetivos del triple impacto para que la continuara quienes lo que los compraban. No importaba si eran ellos u otros, sino que el grupo nuevo

continuara. Y bueno, eso me gustó mucho. Si bien es mucho más profundo el tema que el proyecto B como hoy está considerado, como está planteado, era como un puntapié para de alguna forma sumar a lo que ya estaba dando vuelta y no generar algo nuevo, completamente nuevo, solo. Era como bueno esto es che esto es lo que hay hoy y bueno va a ir evolucionando, hacia algún momento por ahí es lo que vos querés, pero bueno es lo que hay hoy. Y bueno la verdad es que cuando llego acá a la Argentina nos adherimos, hicimos la política y ahí hicimos la certificación, luego hicimos la recertificación porque ya hace años que estamos y bueno nosotros somos unos de los pocos que de alguna forma, en cuanto a B, nos gusta que tome un rol comprometedor de lo que está pasando hoy y digamos que somos bastante críticos a lo que quedo B acá en Argentina donde queda como algo muy todavía sin ninguna injerencia demasiado profunda en el mercado.

M: ¿Cuáles fueron las barreras/problemas que tuvieron que afrontar para poder ser empresas B?

R: Lo que hoy está faltando es que sea algo concreto en cuanto a que una acción concreta y comercial por ej. Entonces como que está faltando como una vuelta de tuerca a ese sistema que esta bueno y ojo que quizá puede venir otro, pero que tenga un énfasis donde lo que está faltando en el b en donde tengas una profundidad comercial porque si en definitiva lo que a nosotros nos interesa es todos los proyectos sociales sobre el triple impacto deben tener un contenido comercial, sino, no sirve porque si no a los minutos te quedaste sin fondo

M: ¿Qué reconocimientos/beneficios reciben del Estado por ser Empresas B?

R: Particularmente, yo considero que el Estado no se tiene que ocupar en este tipo de cosas porque tiene que ocuparse de algo más elemental como lo que está pasando con la crisis social que hay, o sea, ahí el Estado tiene que hacer foco en no darme un subsidio a mi como le dan a Mercado libre eso me parece una locura. No consideramos que una empresa privada reciba un subsidio para hacer sus actividades o un descuento en los impuestos porque lo consideran A, B o C o D. Entonces si lo hubiera, nosotros no lo recibiríamos, estamos en contra de todos los subsidios incluso B. B tiene un sistema que te da puntaje

extra si vos documentas frente a las donaciones que hacer, si la documentas legalmente una extensión impositiva que te hace el Estado. Y nosotros estamos en desacuerdo absolutamente con eso porque vos tenés que donar con una necesidad de devolverle a la sociedad y no con una intención impositiva. Y desgraciadamente incentiva a que vos dones con una intención impositiva y no nos parece correcto eso. Vos tenés que donar por tu parámetro de visión empresarial. Es más ahora viene una nueva visión IKEA. Vende mueble es como un Easy acá pero lo bueno e interesante es que ahí viene el nuevo desafío que, para mí, tiene que ir B para ese lado es que ya no se discute el triple impacto, o sea, cualquier empresa que hagan algo nuevo no está en discusión pero si lo que está en discusión hoy es la rentabilidad de la empresa si te la llevas a tu casa con lo cual sustraes dinero de esa rentabilidad y la guardas debajo de un colchón o la guardas en una caja fuerte o la distribuís en la empresa para hacer nuevos proyectos y esta fundación IKEA ya no hay más empresas sin fines de lucro que maneja un alquiler comercial y está buenísimo ese es el futuro para ese lado tendríamos que ir. Ahí viene la consideración de B en ir por eso.

M: ¿Cuánto perciben que aumentan las ventas cuando el público los conoce como empresas B?

R: El que lo hace por el lado de generar ventas está entrando en el camino equivocado porque vos tenés que entrar porque a vos te atrae el concepto no porque querés aumentar las ventas. Si es un mecanismo de aumentar las ventas yo si fuera B te diría que no entres no vendas porque lo más importante acá es comulgar con lo profundo no con el aumento de ventas. Entonces nuestro objetivo nunca fue el aumento de ventas con B y si vos me decís hoy lo pediste y viste que aumento no tengo ni idea porque nunca fue nuestro parámetro de medición. Si cualquier empresa que arranque y arranca por el concepto de aumentar las ventas con B no es bienvenido a B porque estaría en otra frecuencia. Es como el típico comercial capitalista que no va por este lado.

M: ¿Trabaja con comunidades? ¿Con qué comunidades trabaja? ¿Cómo las ayuda?

R: Nosotros tenemos así hoy distribuido lo que a todos colaboramos con la comunidad nativa que es un pueblo originario de chaco que se llama Qom y hemos intentado trabajar con presidiarios, hemos intentado trabajar con gente que se hizo bastante conocida en el proyecto de fábricas recuperadas que eran obreros que recuperaban las fábricas que habían cerrado y que ellos la recuperaron. Y todos esos proyectos, a nosotros no nos funcionó porque nosotros tenemos una misión que es entregar el producto en tiempo y forma con la calidad que nosotros necesitamos entregar y desgraciadamente a nosotros no nos función con este tipo de gente porque ese producto después fracasaba.

Tenemos una responsabilidad de hacer las cosas con sustentabilidad a lo largo del tiempo entonces todo lo que probamos fuera de la comunidad nativa no nos funcionó. En la costura hay una chica trans, no es que no trabajamos, pero dentro de un contexto que nosotros hacemos. Viene un chico gay en el servicio de estampa y si, no es dificultad no es nuestra mirada esta todo incluido digamos. No es que porque sea gay no va a entrar.

M: ¿Por qué crees que las personas trans sufren exclusión laboral?

R: Este es un tema que Argentina todavía no supero y obviamente que cuesta un montón y depende de cada caso porque es como lo que yo te digo que es importante analizar son frecuencias espirituales. Si vos estas hoy en una situación en donde es más importante lo material, o sea, robar porción de mercado, ser el dueño de la venta genérica del producto vas a recibir un trans y lo sacas corriendo. Entonces esto depende de cada caso y esto también es un impacto y no es sencillo, pero es algo normal y cotidiano a futuro entonces ¿Por qué no incorporarlos? Va a ser el futuro entonces vos que haces, vas a hacerlo solo entonces cuanto más incorpores mucho mejor.

Imaginate que acá se sufría mucho hasta cuando la mujer estaba embarazada. Vos vas a una construcción ¿Cuántas mujeres obreras ves laborando? Hasta incluso un tema del origen de una persona, vos vas a una construcción y la mayoría son peruanos, Paraguayos, en lo que es comercial son bolivianos, etc.

La sociedad está muy inmadura en ese tipo de cosas todavía. Yo creo que la sangre joven ahí viene la cosa del quiebre y ahí va a venir a ser algo más natural, familiar.

Cuando yo viene a estudiar a Buenos Aires vivía en zona norte en la avenida Santa Fe y callao y bueno a la noche era muy loco ver parejas gays. En esa época te asustaba y hoy es como no, hoy te sentás en una mesa comunitaria a tomar un café y ya es normal, hablas, interactuás y nada. Este tipo de cosas es una evolución de la sociedad hoy en la Argentina viene a tras mano de las cosas, pero bueno es una cosa que es va a ser algo normal en el futuro.

Incluso en lo orgánico creo que hoy la gente joven viene con un chip diferente a lo que éramos nosotros, la naturaleza en cuanto a lo que va a pretender las marcas lo que se va a dejar de hacer las marcas que ahora.

M: ¿Cuáles son las acciones que realizan para proteger el medioambiente?

R: Todo lo que hacemos nosotros como empresa y los productos que sacamos tienen que ver con trabajo de medioambiente o sea no hacemos nada producto que interfiera con el problema ambiental o sea todos nuestros productos observamos si joden a la naturaleza y si lo jode no sacamos el producto. Nosotros somos la primera empresa argentina que hacemos algodón orgánico basado en el principio de la agricultura biodinámica. La agricultura biodinámica es un modelo que para que te des una idea, viene de Rudolf Steiner, creador de la antroposofía, y tiene que ver con los conceptos de cómo se desarrolla una granja con organismos vivos y ahí nosotros desarrollamos todos los productos que sacamos dentro de esa granja y están certificados y con comercio justo.

M: ¿Qué piensa de aquellas que no seguirán un desarrollo sustentable en su accionar?

R: Los jóvenes ya no van a incorporar nada de lo que no tengan esto, o sea, van a mirar que hay detrás de la marca para poder después incorporar sus hábitos de consumo, o sea, van a buscar un aceite y primero van a mirar “che esto que hacen para la sociedad como devuelven lo que hace el aceite” y ahí

van a comprar. Entonces la empresa que no esté en ello va a estar fuera del mercado.

Este es el futuro no va a haber forma de hacer un producto que por ejemplo una cosa que ves hoy fibra alimenticia 0%, o sea, en el futuro eso no pueda pasar más, ese producto no tiene que existir. Hoy compras una galletita y dice fibra alimenticia 0% ósea que estoy comiendo un pedazo de plástico, una hoja de árbol.

Es un proceso muy lento y Argentina en lo social, en la crisis que tenemos que tampoco ayuda entonces todo eso demora un poco que la cosa se consolide. Pero yo creo siempre estoy mirando las encuestas de los millennials, y la mayoría está pidiendo cosas muy sustentables.

M: ¿Quiere agregar algo?

R: Lo más importante para aportar, más allá de la certificación B es que hoy no hay posibilidad de generar una empresa con futuro que no sea sostenible en el futuro y que no tenga incluido el triple impacto, o sea, por más que esté certificado o no, no importa eso. No hay forma que saques un producto o un servicio que no tenga esto incorporado, o sea, que en tu cabeza no tenga ya resuelto esto y cómo vas a hacer para ser. Ejemplo: ya empezaron a salir créditos “verdes” el banco te pregunta yo te doy el crédito para tu empresa, pero cómo va a devolver tu empresa para tener árboles, para que el río este más sano, cómo lo vas a devolver, qué va a hacer tu empresa y en función de eso te dan la plata o no. Esto es lo mínimo que se tiene que tener incorporado, generalmente las empresas se fijan si son rentables o no, esto ya no es suficiente. Tenés que ser rentable en función del otro: el otro es el ambiente, lo social, el personal, eso es lo que hoy es lo que está siendo un futuro fuerte, o sea, el resto va a caer porque vos podés sacar un negocio, pero a futuro murió.



Entrevista a Celeste Mangiardi, directora comercial de Pura:

M: ¿Cómo surgió la idea de convertirse en empresa B?

R: Bueno yo soy Celeste, soy la directora de capital humano de Pura. Hace dos años que trabajo en Pura.

Pura es una empresa muy joven, si bien es una empresa que tiene mucha trayectoria en la parte de tratamiento del agua fuertemente desde el año 2015 (entre 2008 y 2015) nos empezamos a dedicar más a lo que es el negocio B2C, el negocio orientado hacia el consumidor. Sin dejar de trabajar la parte B2B, siempre el fuerte de la empresa fue el tratamiento de aguas industriales, pero bueno, después nos fuimos especializando, adaptando desde las tecnologías industriales hacia las tecnologías más de hogar. O sea, escalamos al revés de lo industrial al hogar y de esa manera pudimos acercar soluciones a la problemática presente en el agua y bueno para que este accesible a cualquier persona. Y sabemos los problemas que existen en el agua que son muchísimos que son arsénicos, metálicos, bromo. Bueno, de acuerdo a la distribución geográfica de donde se encuentren las personas existen distintos problemas, entonces bueno, esa fue un poco la idea de Pura, poder acercar a las personas soluciones.

Además del problema del acceso al agua que es un derecho de la humanidad, además de eso, tenemos el problema del agua embotellada, el impacto del agua embotellada. Entonces Pura surge como una solución frente al agua embotellada porque es una alternativa sustentable y una alternativa que cuida al medioambiente en ese sentido. Tengo mi purificador en mi casa y además de estar cuidando mi salud, nutriéndome con esa agua que tomo, estoy cuidando al medio ambiente porque no estoy comprando totalmente agua embotellada.

Por otra parte, el otro punto de nuestro negocio es las botellas reutilizables. Son botellas térmicas, son botellas que nosotros desarrollamos y que tienen que ver con eso, con el NO uso del plástico. Estamos híper en contra del uso de plástico porque realmente es un impacto muy grande para el medio ambiente entonces bueno estas son nuestras bases.

Nuestro negocio ya el agua de por sí es un derecho de la humanidad y digamos dentro del corazón de nuestro negocio está nuestro propósito, es decir, un aporte a la sociedad a través de nuestros productos y nuestros servicios y un aporte al medioambiente, cuidando al medioambiente y a la contaminación.

Nosotros veíamos y empezamos a escuchar esto de B lab y ... ¿qué será? porque nos sentíamos que a través de nuestro negocio nosotros podíamos contribuir, que lo hicimos siempre, en escuelas, en comunidades que tenían dificultad para el acceso al agua potable. Entonces generalmente lo que hacíamos es “che nosotros tenemos un equipo”, lo hacíamos de esta manera, lo hacíamos informalmente, “che tenemos un equipo acá que nos entró en postventa, bueno lo reparamos, dale. Hay una escuela allá que nos necesita entonces íbamos” e instalábamos en la escuela y lo dejábamos funcionando. Hacíamos talleres con los niños de las escuelas y de hecho desarrollamos un material educativo y de concientización para trabajar en las escuelas o en los comedores donde muchas veces hacemos estos estilos de trabajos.

Íbamos a una escuela y llevábamos un equipo y nada, todos contentos, los niños tomaban agua en las escuelas o en comedores. Entonces empezamos a ver un poco más de esto, de las empresas B, B lab que será, nos empezó a resonar, y lo habíamos escuchado ya en Estados Unidos, pero no sabíamos de qué se trataba. Y acá empezamos, nos pusimos a investigar un poco más de que se trataba, no lo entendíamos bien al principio y nos costaba bastante y además nos costó bastante certificarnos porque el proceso de certificación es bastante largo y nos costó.

Yo me acuerdo de que la llame a Sofía de sistema B y bueno, “Sofi, mirá... nosotros hacemos esto con el agua, las botellas, nos interesa esto y queremos certificarnos”. Para eso había que conseguir mucha información y cumplir con muchas áreas de la evaluación que acá tenemos el resultado cuando nos certificamos: 85,4 puntos. Entonces de a poquito empezamos a hacer un programa para pymes porque al principio lo quisimos hacer solos, pero bueno ustedes conocen o habrán tenido la oportunidad de hablar con muchas pymes y saben que las pymes somos empresas que hacemos mucho esfuerzo para llevar a adelante todos nuestros procesos y todo nos cuesta mucho más. No

tenemos grandes cantidades de empleados, solemos hacer todo los dueños de todas las empresas, le ponemos mucha garra somos muy emprendedores de espíritu positivo pero muchas veces tenemos muchas limitaciones entonces surgió este programa y nos sumamos a trabajar en este programa.

Y bueno con el acompañamiento de la gente del Sistema B de Argentina y de otras empresas que participaron, entre todos hicimos una cuestión bastante colaborativa y eso está buenísimo que sea así porque también entendemos nosotros como empresa y como creadores de Pura que no existe las cosas solos, existe la colaboración y cooperatividad para poder alcanzar algo más grande. Entonces bueno, entre todos estamos construyendo y terminamos el programa de este acompañamiento de pyme donde se promueve la revisión de los procesos internos y del uso de esta herramienta de esta gestión y que es la evaluación B y bueno de ahí fuimos entendiendo un poco más de que se trataba.

Empezando a laburar en eso puntual y concretamente, fuimos reuniendo la información, mandando a B Lab de Estados Unidos y tuvimos las llamadas con B Lab Estados Unidos y esto fueron, como les cuentos así.

Empezamos el programa de acompañamiento de pyme en Marzo (Era el día de mi cumpleaños, no me olvido), empezamos en marzo y lo terminamos en abril. Desde marzo hasta noviembre estuvimos trabajando en la certificación, un proceso muy largo completando la información para mandar a B Lab y bueno, fue como mandamos todo, cumplimos y certificamos.

M: ¿Cuáles fueron las barreras/problemas que tuvieron que afrontar para poder ser empresas B?

R: ¡No! Bueno si, presentar aclaraciones y eso, mandar documentación de apoyo de lo que estábamos haciendo, era lo que realmente lo que era, y bueno ahí fue como certificamos.

Ese fue el camino y fue algo muy positivo de mucho crecimiento y aprendizaje, en ese sentido. Y nos permitió también la evaluación B ordenarnos mucho y poder pensarnos como una empresa con mayor trazabilidad, eso sí nos

permitió y ordenarnos de todo aquello que pensábamos que creíamos que hacíamos bien y bueno, por ahí no estaban tan bueno o que necesitaban otro tipo de ordenamiento. Así que fue realmente muy lindo y ahora es lo que nos rige. O sea, nosotros bueno para dónde estamos y por ahí vamos a la evaluación y vemos que hacen otras empresas para ser otra herramienta. A ver qué hacen otras empresas respecto a este tema, como lo manejan y por ahí nos inspiramos en otros ejemplos y en otras empresas.

M: ¿Cuánto perciben que aumentan las ventas cuando el público los conoce como empresas B?

R: Ese es un tema. Ustedes saben que en este país no está muy difundido lo que es ser una empresa B, ser una empresa B, ser una empresa de triple impacto. Lamentablemente yo creo que igual hemos crecido muchísimo en ese aspecto y cada vez son más las empresas b, y cada vez el movimiento empieza a tomar más vuelo.

Hoy no les podría decir si porque si somos B estamos vendiendo más o porque si por ser B nos pasan mejores cosas sí. Porque ser B, nosotros como empresa sentimos el aval de que estamos haciendo las cosas bien pasa por ahí más que por el consumidor que lo podemos llevar a transmitir por medio de un mensaje de sustentabilidad, del cuidado al medio ambiente porque el agua es lo que amamos y los que nos inspira y lo que nos gusta porque además somos, digo somos porque somos amantes del agua, la naturaleza, somos todos surfistas o tenemos alguna actividad que hacemos en el agua entonces es como que el agua para nosotros es mucho más que un purificador y una botellas. Es como amor, inspirar otras cosas. Entonces para nosotros es eso.

Haber certificado como empresa B nos da el aval que estamos haciendo las cosas bien por un buen camino ósea además de generar un dinero porque es una empresa que debe generar dinero hacemos cosas buenas por las personas y por el medio ambiente. Eso es lo que creemos básicamente, más allá de estar certificarnos como empresa B que eso llego después, pero creo que nos dio ese aval como bien estamos haciendo las cosas bien después del

negocio o no bueno es otro tema. Ojalá que nos vaya bien sino tenemos que cerrar.

Nosotros tratamos de hacer todos los días algo mejor, mejorar algo. No sé, incorporar un nuevo beneficio para nuestros empleados porque también le damos mucha bola a lo que pasa puertas adentro, tratamos que nuestra empresa sea como muy de cuidar mucho a las personas que trabaja con nosotros y que está alineada a nuestro propósito y a nuestros valores del respeto, del cuidado ósea del cuidado del otro. Así que bueno, tratamos de laburar muy fuerte ahí.

Hoy somos 30 empleados de los cuales el 46%, ustedes saben que el rubro de purificación de agua y más industrial que es más como nació esta empresa familiar, era muy masculino muy de hombre para hombres y acá ya me estoy metiendo con otro tema, más de género. Pero digo bueno era un tema muy masculino de hombre para hombre, una empresa hecha de hombres donde no había una mujer ni de casualidad.

Y bueno, así nos nació esta empresa con el abuelo de mi marido que era profesor en la facultad, como muy académico, muy en el mundo de la academia, pero también muy vinculado a la problemática del agua. Mi suegro continúa con esa empresa como consultor de agua industriales y tratamientos de fluentes y después los hijos, la tercera generación, toman la posta y nace Pura. Todo esto que les cuento estos años no había una mujer ni de casualidad. Un poco de lo que a mí me interesa de trabajar acá porque yo venía de trabajar de la industria farmacéutica. Lo que me motivó es que había una oportunidad de cambio, entrar una mujer porque ¡Por dios! eran todos hombre, era muy masculino y así como empezamos a meter gente, hoy por hoy el 46% de la fuerza de trabajo, son mujeres.

Mi marido y su hermano son dos hermanos, ellos surfean desde siempre y es como yo les decía, la conexión con el agua está desde muy chiquitos por la casa, por sus padres, por sus abuelos y transmitieron ese negocio del agua. Y, por otra parte, por la pasión misma de ellos como surfistas. Yo también me sumo y me acoplo porque también me sumo a este mundo, porque no sumarse

es como raro porque tan lindo esto del contacto con lo natural y con el agua y cuidar al otro a través del agua y así es como también surge esto tan aspiracional y el cuidar también los océanos, los ríos, toda esa contaminación que existen en plásticos insostenible. Entonces eso es como nuestro motor todos los días.

M: ¿Qué piensa de aquellas que no seguirán un desarrollo sustentable en su accionar?

R: Yo pienso que van a tener que cambiar su modelo de negocio. Hoy por hoy, muchas empresas se suman desde lo que es la moda de sustentabilidad o como es re “cool” o como que esta re bueno ser sustentables. ¿Pero son realmente sustentables? Para mí, todo va a tender no en lo inmediato, pero si en un futuro va a tender a la forma de negocio, va a ser otra. Todo este movimiento de empresas B y sistema B se va a empezar a ser más fuerte y todo lo que no es sustentable hoy, va a ser sustentable en un futuro.

Creo que hoy los consumidores son más conscientes, sobre todo si hablamos de un target un poco más joven de un millennial, creo que ya es un poco más consciente de la forma de alimentación, ya eligen la comida más vegana, no en la matanza de animales como que está todo muy por ahí. Hasta yo lo elijo de esa forma.

Entonces pienso que tiene que ver con un cambio del chip mental y un reacomodamiento que no va a ser igual.

M: ¿Cuáles son las acciones que realizan para proteger el medioambiente?

Sus botellas y el agua. Tratamos lo medioambiental de hecho nuestro purificadores están hechos del 30% de materiales reciclados, duran toda la vida, no es que tu purificador lo agarras y lo tiras y compras otro. O sea, el purificador que tenés te lo compraste hoy y lo tenés hasta los últimos días con vos, lo único que le cambias es un núcleo. La botella lo misma, si vos la cuidas en el día a día y demás, la botella te dura para siempre porque el frío y el calor se va a conservar siempre. También hicimos estudios con el INTI, estamos terminando ahora, donde evaluamos con nuestros productos el impacto

ambiental del plástico versus una botella de las nuestras y ese estudio muestra que nuestras botellas impactan un 128% menos que el plástico. Un 1.000.000 de botellas de agua en el mundo son compradas por minuto menos del 50% son recicladas, es un número fuertísimo entonces 2 litros de agua embotellada equivale a 0,32 y 2 litros de agua purificada equivale a 0,00025%.

Este es el impacto ambiental en el calentamiento global del agua embotellada versus el agua purificada. O sea que el impacto es 128 veces menos, es súper importante esto. Esto es un trabajo que nosotros hicimos con el INTI, evaluación del ciclo de vida del producto y es algo realmente importante.

Somos la primera empresa de purificadores de agua que nos estamos ocupando de que esto se sensibilice y se ponga sobre la mesa y decir “che qué estamos haciendo con esto”, basta del consumo de agua.

M: ¿Trabaja con comunidades? ¿Con qué comunidades trabaja? ¿Cómo las ayuda?

R: Además de esto, nosotros tenemos un programa llamado “conectados por el agua” es un programa de triple impacto. Es un programa que tiene 4 patas: una es la pata de “Dar agua potable” eso es lo que les contaba hace un ratito de llevar un purificador a una escuela o un comedor y darles acceso a esas personas, a esas comunidades al agua potable.

La otra pata del proyecto se llama “proyectos sustentables” tiene que ver con todos nuestros materiales de marketing, todo nuestro merchandising, los cuadernitos, folletos, nuestros regalos del día de la mujer, los confeccionan ONGs comunidades aborígenes (ahora les muestro un power con cosas distintas cosas que fuimos haciendo, el impacto que fuimos generando) entonces nuestra forma de colaborar con la sociedad además de donar purificadores y de dar acceso al agua potable es a través de todos nuestros desarrollos de merchandising lo hacemos con comunidades aborígenes, ONGs, organizaciones civiles.

“Una nueva chance” estamos trabajando en conjunto con espartanos ¿conocen fundación espartanos? Fundación espartanos tiene un programa en la cárcel

del penal 48 de San Martín, nos metimos con ellos y lo que hacemos es capacitarlos, empezamos recién a trabajar, estamos capacitando a la gente que está presa ahí adentro, capacitando a los internos en lo que son nuestros productos para que ellos puedan repararlo y que esos equipos que reparan vuelvan a la sociedad. Por eso es una nueva chance, ese doble chance para el equipo que va a repararlo y vuelve y para esta persona como una posibilidad de un oficio y una reinserción laboral a futuro porque futuro la idea es que si cumplen la condena y si todo marcha como se espera que puedan entrar a laburar en la empresa de acá a un tiempo. Nosotros tenemos gente en otro equipo, de hecho, la persona que trabaja con nosotros en la instalación es una persona que ha estado presa que por cosas importantes no por robar una galletita precisamente y sin embargo, hoy es una de las personas que mejor trabaja, que más cumple y más labura entonces digo bueno nos gusta también esa parte más humana del negocio es decir una segunda oportunidad porque todos nos lo merecemos.

Esta otra patita del programa tiene que ver con si es de plástico recíclalo, recibimos purificadores de otras marcas, lo recibimos, lo juntamos acá en el local o en otros stores y después lo llevamos a reciclar a otra corporativa y ellos se encargan después de ese plástico y distribuirlo y reciclarlo así que bueno ese es un poco nuestro programa.

M: ¿Qué reconocimientos/beneficios reciben del Estado por ser Empresas B?

R: No recibimos nada del gobierno ni una palmada en el hombro. No nada, nosotros cumplimos con nuestras obligaciones tributarias a pesar de ser una pyme así y cumplimos con todo lo que corresponde. Y creemos que justamente las empresas B o las empresas en general tienen la posibilidad de ahí donde no está el Estado presente poder llegar. También entendemos eso, que el país y las oportunidades, ósea, las empresas tenemos la capitalidad de llegar a más, el Estado sabemos que tiene una responsabilidad, pero no llega a todos lados. El deber del Estado es llegar, pero al medio del chaco no va a llegar. Entonces a través del trabajo en conjunto con otras organizaciones, fundaciones, etc. Creo que las empresas tenemos la posibilidad de capilaridad llegar y poder ingresar a ciertos lugares donde el Estado no está presente y

creo que eso también es lo que nos enriquece como empresa. Más allá de que alguien lo sepan o no lo sepan, estaría buenísimo que todos los sepan todo el mundo y que dijeran que bien Pura, que bueno lo que hace, que bien chicos la verdad está buenísimo. Hoy nosotros estamos contentos con nosotros mismos, con lo que hacemos, es nuestro orgullo y nuestro aporte a las sociedades y creo que es bastante.

Trabajo en conjunto empezamos hablando en la reunión de eso de que solos no se puede hacer nada o se puede hacer muy poco el cambio que podés provocar así. En cambio, si vos te juntas y decís “che que están haciendo, dale colaboremos acá “.

Nosotros trabajamos en conjunto con otra fundación y esa fundación nos conecta con comedores donde hay más necesidades porque si es por nosotros solo, es haber por donde empezamos y ahí va el trabajo en conjunto.

M: Dentro de las comunidades de minorías, ¿Quiénes creen que tienen mayores dificultades para conseguir empleo decente?

R: Desde mi punto de vista, por lo que suelo ver con lo que pasa en el mercado son varios los grupos de minoría que tiene dificultades de acceso a la fuente de trabajo. No sé si hay uno o más que otro, yo siento que son varios. Lo que me proponen de los trans me parece que sí, complejo. Después tenés desde mujeres hasta mujeres normales ósea una mujer que tenga hijos ya es un tema difícil, es una barrera de empleo, una persona que estuvo presa es una barrera de empleo, una persona emigrante es una barrera de empleo, y podemos hablar toda la tarde de barrera de empleo.

Siento que hay muchas minorías que le cuestan el acceso y creo que tiene que ver con muchas cosas. Creo que tiene que ver hasta incluso con una condición económica, social de una determinado genero para ciertas industrias y un determinado estatus, tiene que ver con muchas cosas.

M: ¿Por qué crees que las personas trans sufren exclusión laboral? ¿Cómo se puede ayudar a estas personas?

R: Particularmente, yo no tengo experiencia porque nunca se ha postulado nadie con esta condición, eso no sabría. Lo que sí podría decir es que nosotros no tenemos, tenemos una política antidiscriminatoria muy amplia donde están contempladas un montón de barreras del empleo que nosotros no la tomamos. Nosotros consideramos que la persona que está alineada a los valores de Pura y los valores que nosotros proponemos dentro de la empresa, nosotros no tenemos ningún problema. Es tu trabajo, si le pone pasión a lo que hace y si es una persona emprendedora, emprendedora en el sentido de que tiene una idea, aporte, me quiero desarrollar bueno adentro tenés la puerta abierta para trabajar acá. De hecho, en el salón hay un chico que es colombiano que se llama Cristian, está Hernán que es venezolano, está Florencia. Nada, les cuento que en la planta hay una persona que estuvo presa y bueno nada tenemos mucha gente emigrante laburando y la verdad es que estamos súper contentos con eso, no tengo nada que decir al contrario impecables todos.

M: ¿Quiere agregar algo?

R: ¡Ay que les puedo decir! Ya les conté todo, que más les puedo decir, bueno quedo abierta a lo que necesiten ustedes, estoy en copia en alguno de los mails asique estoy a su disposición si necesitan algo más. Confío mucho en la gente, confío en lo que escriban y en que van a hacer un buen trabajo.



Entrevista a Olivier Doncker, dueño/creador de Soleventus:

M: ¿Cómo surgió la idea de convertirse en empresa B?

R: En realidad, cuando comenzamos la empresa yo ya trabajaba en el sector ambiental y tenía ganas de preocuparme por el origen de los productos, preocuparme por el estilo de los productos y crear una imagen un poco más global. No solamente vender una cosa como si fuese un bien de uso, sino que también la idea es poder transmitir los valores de la empresa, poder capacitar, transmitir una visión un poco más completa de cuestiones medioambientales.

A su vez, mi socia, (que hoy en día no lo es más) estaba muy interesada por el tema social. Yo la verdad no tanto, pero ella estaba mucho más interesada en lo social que por el ambiental.

Por esto, se dio un lindo mix de los dos y comenzamos a trabajar en esto; no recuerdo muy bien, pero tenía un amigo que certificó su empresa como empresa B y enseguida me di cuenta de que finalmente ellos tienen la misma visión que nosotros y hacernos empresa B para mí, era una manera de asegurarse de que yo me inscribía en el largo plazo y no en el corto.

Entonces ser empresa B te exige ciertos criterios, exige por ejemplo un punto clave que es que vos pongas tus intenciones directamente dentro de tu objeto social en la empresa, y también te permite inscribirte dentro de un grupo donde finalmente estas con gente a fines.

Te permite generar lazos, sobre todo para mí es la energía. Yo no estoy muy involucrado en los grupos debido a que no tengo mucho tiempo, pero tienen una energía linda y una búsqueda que todos tenemos en común.

Después lo que me gustó mucho de las Empresas B, la gente o las empresas en general, cualquiera sea su actividad, parten de un deseo de trabajar para un mundo más sano y lo ponen en práctica después en su actividad. A diferencia de varios de otros sistemas que tienen un lado muy marketinero. En las empresas B, los esfuerzos que tienes que hacer parten realmente de una convicción.

Lo que nosotros estábamos haciendo se guía muy bien en esta lógica, de hecho, hay muchas empresas en el mundo que sin ser empresas B hacen cosas maravillosas. La verdad que ser empresa B es un sello y es una manera de poder armar como un grupo que es más visible, lo siento así.

M: ¿Cuánto perciben que aumentan las ventas cuando el público los conoce como empresas B?

R: Yo no creo que las ventas hayan aumentado por ser empresa B, tal vez, un argumento es que tengo algunas empresas que me contactan porque soy Empresa B, entonces si fomenta el primer contacto. Después con el cliente o el público en general, la verdad que ser empresa B, como no saben muy bien lo que es, no genera gran diferencia.

La mayoría de la gente que compra, lo hace porque tenés un buen producto, un buen servicio o porque lo sabes vender.

Tal vez para las empresas que son más activas en Instagram o Internet y comunican más, pueden tener una influencia, pero a mí, creo que mis ventas están más relacionadas con la calidad del producto y con el servicio que podemos ofrecer más que con el sello.

M: ¿Cuáles creés que son los cambios desde lo social que tienen que hacer las organizaciones para ser más competitivas?

R: En este sentido, somos muy pocos en la empresa. Somos solo dos personas y después subcontrato un montón de servicios como logística.

Hay actitudes al ser empresa B que son clave, la transparencia es una. Además, nosotros buscamos la horizontalidad dentro de la compañía, lo cual lo considero clave también y para mí son puntos que, si o si aumentan la competitividad ya que aumenta el bienestar de la persona, la responsabilizas, le das una posibilidad de participación que es mucho más interesante. En vez de decirle tal o cual cosa, le comentas lo que querés y dejás que la persona lo maneje a su manera. También, está el hecho de buscar personas que estén acordes a esta filosofía, entonces encontrás gente que siempre está motivada y es buena gente.

Esto te ahorra muchas dificultades, el hecho de hablar desde lo humano y no meramente económico. Generas una energía y una empresa con propósito. Una empresa con propósito va a ser mucho más eficaz que una empresa que tiene solamente un objetivo económico.

M: ¿Cuáles son las acciones que realizan para proteger el medioambiente?

R: Bueno, son más decisiones personales, pero separamos los residuos, separamos los papeles. Yo además hago compost a pesar de que tengo departamento.

Después damos cursos de capacitación a asociaciones. Tratamos una vez al año de dar un equipo a escuelas o alguna entidad pública para generar conciencia básicamente.

Vamos a estos lugares y damos charlas.

M: ¿Qué reconocimientos/beneficios reciben del Estado por ser Empresas B?

R: No, en absoluto. No tenemos ningún reconocimiento o beneficio por parte del estado.

M: ¿Cuáles fueron las barreras/problemas que tuvieron que afrontar para poder ser empresas B?

R: Ser una Empresa B es un proceso largo, una vez que vos definís de todas formas tu manera de trabajar, estas en un camino que es un poco diferente a una empresa tradicional.

Ahora, el proceso de certificación para ser una empresa B es largo y tenés que dedicarle tiempo, no es un proceso simple.

M: Dentro de las comunidades de minorías, ¿Quiénes creen que tienen mayores dificultades para conseguir empleo decente?

R: Los exconvictos sin la menor duda.

M: ¿Quiere agregar algo?

R: Estaba pensando en lo social que decían, creo que hay dos cosas. Primero, hoy en día lo ambiental y lo social están muy relacionados porque lo ambiental es una creación, es una posibilidad de crear muchas fuentes de trabajo y entonces la posibilidad de incorporar gente con la filosofía B si fuera posible, sería muy interesante. Muchas empresas se tornan a eso porque se dan cuenta que finalmente tienen empleados más eficaces, no es la mayoría por supuesto, pero creo que eso a la larga es algo muy positivo.

Por otro lado, en cuanto a ser Empresa B si te hace más o menos competitivo, por lo menos lo que me sucede a mí, para ser totalmente lógico con mi filosofía no puedo vender productos demasiado económicos porque yo sé que cuanto más económicos sean, más rápido se van a transformar en chatarra.

En un mercado donde, particularmente en Argentina, el precio tiene mucho impacto sobre todo por las dificultades económicas que estamos pasando, es muy difícil competir hoy en día teniendo esta filosofía. Con lo cual, realmente es más una convicción que otra cosa.

Sinceramente no se si este caso se da en mis compañeros, no tengo idea. Muchos trabajan con el Estado porque creo que el mismo si fomenta el desarrollo de Empresas B tratando de trabajar con ellos en sectores clave, pero en forma general, es realmente una decisión propia el hecho de elegir como uno quiere trabajar y que quiere hacer de su vida.



Entrevista a Jorge Luis Borge y Marcelo Castelli, dueños/creadores de Gestiones Solidarias:

M: ¿Cómo surgió la idea de convertirse en empresa B?

R: La empresa inició en 2011, yo (Jorge) en ese entonces era docente, profesor de educación física, después me dediqué a las empresas, era gerente de recursos humanos en una compañía y me replantee muchas cosas que podía hacer una empresa desde lo social y la inclusión y que era muy complejo llevarlo adelante y eso fue como un click de decir que hay cosas que son más trascendentales y la posibilidad de las cosas que se están haciendo y eso me dio vueltas en la cabeza y literal un día me desperté y dije voy a formar una empresa inclusiva y así fue y lo hice. Estuvo muy bueno porque cuando renuncie a mi antigua empresa quede como consultor externo y eso fue como un puente mientras implementaba este nuevo proyecto; y al año y unos meses aproximadamente le comenté la idea a Marcelo y se suma y ahí empezamos a repensar nuevamente la empresa, y a investigar sobre qué nueva veta le dábamos, ya que desde el nacimiento de la compañía la misión es la de generar oportunidades de empleos a personas vulnerables y nosotros nos manejamos y actuamos en función de eso.

En principio nos habíamos focalizados en personas de 18 a 24 que no tenían estudios, pero después cuando focalizamos temas de vulnerabilidad nos dimos cuenta de que es mucho más amplio. Entonces nos empezamos a replantear si queríamos hacer una ONG, una fundación o una empresa; y como para nosotros el tema de la inclusión socio laboral tiene que ver con la equidad y si trabajas con la equidad, bajas la violencia social, entonces dijimos de plantear un formato de empresa del cual cualquier persona por más que no haya obtenido oportunidades hasta ahora, tenga la oportunidad de ingresar aunque sea a una empresa chica y a un sistema en el cual no quede excluido, es decir, que entre en sistema y deje de ser invisible.

En 2018 certificamos como empresa B, ya que nos veíamos como una de ellas desde el inicio, porque seguimos el triple impacto, en lo económico porque somos SRL y obviamente tienen que cerrarnos los números y queremos que lo económico no sea una traba para lo que es social y ecológico; porque si no,

siempre queda en el ámbito de lo que son las ONG o instituciones y nuestra idea tiene que superar eso e ir más allá, difundir, potenciar y dinamizar. En definitiva, la compañía existe en función de una misión compartida y que a su vez esa misión sea cada vez más fuerte y ayude muchísimo todos los actores de la sociedad. Y otra de las cuestiones por la cual certificamos B es que somos parte de un grupo en el que estamos todos alineados, y la situación cambia en las empresas, es decir, surgen cosas diferentes, se cotiza diferente, se comunica diferente y te abre muchas puertas con otras empresas B y hay eventos como días B, etc. Tiene que ver mucho con lo que es la cadena de valor, es decir, si necesitamos en este caso un contacto con proveedores que nos hagan los uniformes de trabajo para limpieza, lo hacemos con un proveedor B, y así sucesivamente.

M: ¿Cuánto perciben que aumentan las ventas cuando el público los conoce como empresas B?

R: Ser empresa B te abre la red de contactos y sos más conocido por ese lado, pero económicamente no tiene ningún rédito.

Creemos que tiene que ver con una cultura que es muy nueva en Argentina, recién hay 87 empresas certificadas B, así que más que nada tiene que ver con ser sustentables, ya que hay un nuevo mundo para los consumidores y otros empresarios, y te posiciona diferente, te hace distintivos al ser una empresa social, que cuida el medioambiente, etc.

M: ¿Cuáles son los cambios desde lo social que tienen que hacer las organizaciones para ser más competitivas? Futuro de las organizaciones.

R: Entran a trabajar muchas cosas en esta cuestión, tiene que ver mucho con el compromiso de cada una de las partes, los acuerdos que se dan y para los cuales se llevan adelante. Además, tienen que tener en cuenta que la comunicación sea fluida, que no se corte en ningún momento y ninguna instancia; que los egos se los guarde cada uno y que lo deje en su casa, porque eso perjudica mucho a la hora de trabajar con los demás.

M: ¿Qué piensa de aquellas que no seguirán un desarrollo sustentable en su accionar?

R: Yo creo (Marcelo) que es la tendencia que hay ya instalada y como veníamos diciendo, hay una mirada del consumidor que busca productos o servicios más sustentables y eso va a hacerles elegir y a la hora de comprar se van a detener a pensar y buscar como decíamos antes la cadena de valor, el valor agregado del producto o servicio.

Si, yo lo que pienso (Jorge), es que esta todo como cambiando y que antes se hablaba de lo que es RSE y eso ya está demodé y no se busca tanto eso, sino que ser más sustentable y empresas de triple impacto, y las grandes marcas ya están adoptando eso para poder posicionarse diferente, entonces creo sí que ellas comienzan con eso y marcan tendencia, el resto indudablemente va a tener que adaptarse a esta tendencia.

M: ¿Cuáles son las acciones que realizan para proteger el medioambiente?

R: La parte ecológica del triple impacto nuestra, es justamente cuidar el medioambiente con respecto a los insumos que se utilizan, trabajamos con una línea internacional que se llama Suter, para nuestros productos de limpieza. Y, además, informar sobre cómo concientizar a cada cliente, ya sea con reciclaje de productos dividiendo en bolsas lo que es material para desechar de lo que no, realizar compost, etc.

M: ¿Cuáles son las acciones que realizan para generar un impacto positivo en la sociedad? ¿y acciones para ser más inclusivas/para obtener mayor diversidad?

R: Al principio empezamos con contrataciones muy espontáneas, veíamos a las personas en la calle y le entregamos nuestras tarjetas y si ellos nos llamaban, se realizaba el contacto o con una persona que te limpiaba el vidrio que se acercaba de una manera amable lo mismo y así sucesivamente, hasta que nos dimos cuenta que ese método es muy de hormiga, entonces nos empezamos a relacionar con muchas organizaciones, fundaciones y ONG que trabajan en territorio y así es más fácil porque ya conocen a las personas.

Además, es muy importante esta doble tutoría, porque cada persona tiene un tutor que puede dar cuenta esa persona, frente a un desvío laboral, entonces nosotros como empresa más la organización con ese tutor, ambos colaborando para que esa persona tenga la oportunidad de trabajar.

Pero nos dimos cuenta de que eso tampoco alcanzaba, ya que esas personas no tienen educación ni tienen cultura de lo que es trabajar, ya que no lo habilitó nunca su contexto.

Entonces es ahí donde nos preguntamos si es que no quiere trabajar o si en realidad no sabe y no puede, entonces a partir de eso en 2017 armamos una escuela de valores y empleo, que sería una capacitación previa en la que convocamos junto con organizaciones y ONG, a diferentes personas de comunidades de minoría y se realizan entre 6 u 8 encuentros de 2 hs 1 vez por semana, en donde buscamos empoderar a la persona y que la persona se haga cargo de lo que hace y que me llevo a estar en la situación que estoy hoy y que voy a hacer de acá en adelante. Es un paso a paso, el poder organizarse, el salir de la queja, el activar, etc. Y hay mucho feedback, se movilizan muchas cosas internas, conocimiento, meditación, introspección, etc. Con la idea de que miren desde el presente hacia adelante, ya que todo lo hicieron hacia atrás ya está y no lo van a poder modificar y que se planteen como ir armando el camino y tomando decisiones hacia adelante que sean diferentes, pasando desde lo más soft hasta lo más duro de lo que es como enfrentar una entrevista de trabajo, cómo hacer un currículum etc. Y ahora agregamos el emprendedurismo para aquellas personas que tengan muchas capacidades pero que no sepan cómo llevarlas a cabo. A nosotros este taller nos sirve tanto como para realizar reclutamiento de personal como parte de una acción social, y a ellos no solo les sirve para obtener un puesto dentro de Gestiones Solidarias, sino que también para su vida y futuros empleos.

También el año pasado ingresamos y somos parte integrante del pacto global, que pertenece a las Naciones Unidas, y nosotros estamos adheridos con respecto a lo que tiene que ver con la reducción de la pobreza, trabajo digno, educación, etc.

M: ¿Trabaja con comunidades? ¿Con qué comunidades trabaja? ¿Cómo las ayuda?

R: Si, muchas. Trabajamos con muchas organizaciones y ONG que trabajan con muchas comunidades de minoría.

La primera escuela de valores y empleos la organizamos en conjunto con la fundación Lumencor, y después se fueron sumando otras como hogar amparo maternal, fundación caminos juntos, fundación Residuca. fundación de atención integral a niños vulnerables ante la pobreza y el VIH, La casona de los barriletes. (ONG), En buenas manos. (ONG), La Casa de Coca Hogar de tránsito – CABA. (ONG), La Casita de la Virgen de la Cava Comedor comunitario, y muchas otras más.

El año pasado hicimos en sinergia, porque nos dimos cuenta que cada uno por su lado no puede solo, ni la ONG sola por su lado ni ninguna de las instituciones privadas, ni el gobierno, entonces hicimos convenio con el INJUVE, que pertenece a la secretaría de desarrollo social, el FAECYS, y el Ministerio de trabajo, hicimos escuela de valores en conjunto y ahí agregamos otra comunidad que no habíamos tenido en cuenta hasta el momento que es la de las personas que salieron de prisión.

M: ¿Qué reconocimientos/beneficios reciben del Estado por ser Empresas B?

R: Ninguno, del gobierno no obtenemos absolutamente ningún peso por lo que es Escuela de valores y empleo, y de gestiones solidarias tampoco estamos subvencionados por que somos SRL. Así que por el momento solo nos sirve para ser el nexo entre organización y gobierno para con las personas.

Además, recién está la media sanción de la Ley BIC, así que estamos esperando a ver si con eso podemos generar o conseguir algo.

M: ¿Cuáles fueron las barreras/problemas que tuvieron que afrontar para poder ser empresas B?

R: La realización de la certificación se dio en un tiempo extendido, a medida que íbamos pudiendo íbamos entregando todo lo que nos pedían, de parte de Sistema B hubo mucho acompañamiento. Lo que se nos había complicado era con B Lab para el proceso de certificación en uno de los procesos, específicamente en la parte de gobernanza donde nos dijeron que no teníamos contratación abierta ya que en escuela de valores la contratación es selectiva, y se había generado una problemática a raíz de eso en el cual nos planteamos de no seguir con el proceso, pero sistema b nos ayudó y se comunicaron y lo pudieron charlas para modificar y hacerles entender a qué nos dedicábamos entonces ahí se pudo seguir con el proceso.

M: Dentro de las comunidades de minorías, ¿Quiénes creen que tienen mayores dificultades para conseguir empleo decente?

R: Más que nada las personas trans y exconvictos, ya que son los más marginados, y a su vez ellos mismos creen que no van a poder salir de la situación en la que están y que no están preparados, y se quedan en la queja y nada más, así que es más que nada es buscarle la vuelta.

M: ¿Por qué crees que las personas trans sufren exclusión laboral?

R: Y más que nada porque los empresarios no están abiertos al 100% y todavía les falta dar ese paso para poder contratarlas y que entren en circuito.

M: ¿Cómo se puede ayudar a estas personas?

R: Si bien todavía no pudimos generar un convenio con la casa trans, es un proyecto que tenemos pensado para adherirlas a la escuela de valores, ya que nos vamos a divertir mucho y apostamos en que va a salir todo bien.

M: ¿Quiere agregar algo?

R: Que esto se contagie, que lo social y lo ecológico es lo que se viene y que respecto a lo que es sustentable no hay vuelta atrás, sino te enganchas en esa indudablemente quedas afuera.



Entrevista a Belén Arce, directora fundadora de SUMMA:

M: ¿Cómo surgió la idea de ser consultora B?

R: Yo hace un tiempo había empezado a trabajar en sustentabilidad a partir de mi trabajo en una multinacional (Good-Year, empresa de Neumáticos) donde di mis primeros pasos en medioambiente por así decirlo por el tema del residuo de neumáticos y cuando me empecé a separar del mundo empresa, me empecé a capacitar en cuanto curso había. Estamos hablando hace 7 años donde no había la demanda ni la oferta que hay ahora y encontré una diplomatura de la Universidad de San Martín de Triple Impacto y sustentabilidad.

En una de las tantas clases que tuvimos, conocí acerca de las Empresas B (algo había leído en internet porque soy muy curiosa) pero ahí conocí a un profe que me habló del tema. En una de esas materias, conocí en profundidad el movimiento B y me comencé a meter, leí un montón y vi la oportunidad que se abría la segunda camada del curso de consultores B, el cual me intereso para entender bien la herramienta de esta evaluación de impacto y quede. Es como una selección bastante específica que hacen, yo como venía un poco del lado más académico por ser profe hace un par de años, mi perfil les interesó. A partir de este momento, hice el curso de consultores B que son nueve clases distribuidas en 3 meses por lo cual es jueves, viernes y sábado intensivo una vez por más. Donde básicamente uno aprende un poco más de este triple impacto y sobre todo aprendes a utilizar un poco más la herramienta de evaluación.

Ahora hay que aclarar que uno para poder ayudar a una empresa a certificar, no tiene que ser consultor con el papel que dice que hiciste el curso, lo que te permite (ahora mismo está activa la cuarta camada) te conecta, te da herramientas y te permite ver un poco más el panorama general de cómo se están moviendo las empresas pero no es que vos para ayudar a certificar tenés que tener el papelito, es decir, no es una graduación ni un título particular. Si yo siempre recomiendo hacerlo porque te da muchísima amplitud y a partir de ahí yo sigo trabajando activamente con la gente de Sistema B, dando

capacitaciones, cursos, vengo de estar en Israel en el viaje de Sistema B internacional, se descubre un mundo y la rueda empieza a girar.

M: ¿Por qué conviene ser Empresa B?

R: Mira, generalmente cuando uno habla de los beneficios, siempre habla de los primeros seis, pero después vienen muchos más.

Primero y principal tienen que ver cuando uno empieza (ya sea que certifiques o por lo menos te muevas en el paradigma B. No todo el mundo llega a certificar, pero por lo menos comparte esta visión de Empresa mejor para el mundo. Primero tiene que ver con que te empezás a mover en una red diferente, ustedes lo están viendo cuando se metieron de lleno en el tema, te empezás a conectar y resulta que la entrevista que ustedes van mañana yo vengo de estar en Israel con Celeste, o sea, estás conectado. El proveedor de uno termina siendo el distribuidor de otro.

Segundo tiene que ver con beneficios a nivel empleados y me refiero a colaboradores, la gente se siente feliz de trabajar en una empresa que genera impacto positivo ya sea ambiental o social. Está demostrado en diversas investigaciones que la gente joven, sobre todo los millennials no quieren trabajar solo por lo económico sino por este impacto que están generando, es decir, el colaborador quiere trabajar en empresas así.

Tercero en cliente, la gente quiere comprarles a empresas así, si vos tenés que elegir entre un labial que prueba en animales y un labial que no prueba en animales, es probable que por lo menos las generaciones jóvenes están eligiendo esas empresas que uno saben van por ese lado.

Cuarto tiene que ver con esa especie de protección de la misión que tienen, habrán visto que unas de las condiciones que deben tener para ser una empresa B es cambiar el estatuto, o sea, que vos en la declaración así seas S.R.L o S.A, tienes que comprometerte a perseguir el triple impacto. Cuando vos ya la lo tenés legalmente establecido hace que tengas un compromiso mayor, por más que yo venda mi empresa por un tema accionario, mi empresa va a seguir siendo de esta manera.

Otro gran beneficio, que obviamente siempre te preguntan es: ¿Qué beneficio me da ser empresa B? En este momento no sé si ustedes saben pero ya pasó a senadores la famosa ley B.I.C, esperemos que salga, estamos en un año electoral lo cual es un poco complicado el tema pero lo que busca esta Ley B.I.C es el reconocimiento jurídico, que se sepa que esta Empresa B no es ni una ONG ni es empresa tradicional, es este engendro raro (Empresas Híbridas) justamente por eso lo que se espera luego del reconocimiento legal es algún tipo de beneficio ya sea impositivo, de financiación, etc. Se está viendo en un montón de partes del mundo que Empresas B o empresas el triple impacto están obteniendo beneficios crediticios. Por ejemplo, Danone que es una empresa B certificada, la línea de aguas en argentina, pero en Francia está certificada en un montón de sus unidades de negocio, logró por primera vez en la historia el año pasado que el Banco Nación de Francia le redujera la tasa de interés de los créditos que le da por ser Empresa B. Banco Galicia tiene una línea de crédito de triple impacto donde beneficia a las Empresas B, Banco Nación está camino a este, Banco Francés también.

Con todo esto, vos te estás dando cuenta que si no vas por este camino ya sea certificando o no, pero si no vas por este camino del paradigma B, te vas a quedar solo. Conozco una empresa muy grande de bebidas que quiere cortar de una la cabeza de la cadena de valor y quiere decir: si no sos B, quedas afuera. Lo que pasa en esta situación es que si resulta que vos sos proveedor de una empresa hace muchísimos años y tu cliente dice mira lo lamento, yo te quiero mucho, pero tenés que ser así. Está pasando esto y yo lo veo día a día con los clientes.

La realidad no es excluir al malo, sino justamente este “malo” porque tiene empleo en negro o porque contamina incluirlo y decir: para vos seguir siendo mi amigo tenés que cambiar.

No que no me interesa, pierdo plata. A ver, la forma se encuentra, yo no puedo seguir haciendo negocios con gente de esta forma. Que quede claro que ser B, no quiere decir que ustedes son los malos y yo soy la buena, quiere decir con asumir que hay que cambiar varias cosas en la empresa

M: ¿Esto puede decirse que se vuelven las empresas un poco más competitivas? O sea, ¿este cambio es para que se hagan más competitivas en el entorno?

R: Si, competitivas y no pensando en el típico modelo competitivo de las fuerzas de Porter, de vendo más, aplasto a mi competidor. La idea de competir es crear una competencia sana que mejora la industria. Por ejemplo, si vos tenés un restaurante y ves que todos los restaurantes comienzan a ser B, eleva la calidad de la gastronomía. Lo mismo sucede con turismo, yo trabajo mucho con turismo nación y si vos ves que los hoteles, la gastronomía, las agencias de viaje empiezan a ir por el triple impacto, la sustentabilidad de la ciudad es más fácil.

Por eso cuando me refiero a competitivo me refiero a eso, a mejores oportunidades y no a aplastar al de al lado.

M: ¿Cuáles son las acciones que realizan para proteger o lograr conciencia ecológica a nivel medioambiental?

R: Mira a nivel B desde el lado ambiental, lo que se ve es que muchas empresas son... primero lo que yo recomiendo es analizar la industria a la cual perteneces y ver ahí los impactos negativos que vos tenés. Por ejemplo, si sos una empresa que hace neumáticos que vos vayás a plantar árboles está bueno porque compensa tu huella de carbono, pero vos no dejás de impactar negativamente por tu producto. Yo creo que cuando la empresa B o no B quiere fijarse de disminuir su impacto negativo ambiental tiene que fijarse en el core del negocio, es decir, empecemos a trabajar en eso y después si anda a plantar árboles y hace una huerta, pero si vos seguís contaminando porque tu producto es nocivo pero estás plantando árboles aparece el Green Washing, marketing verde, R.S.E.

Para mí, a nivel ambiental, miremos el negocio y miremos el producto que estamos ofreciendo, teniendo en cuenta el impacto negativo que hacemos y cómo lo podemos mejorar.

M: ¿Cuáles son las acciones que realizan para generar un impacto positivo en la sociedad? ¿y acciones para ser más inclusivas/para obtener mayor diversidad en el trabajo?

R: Mira para mí hay un concepto que lamentablemente está mal usado, viste sustentabilidad que se asocia a la Ecobolsa, bueno este concepto de diversidad o de inclusión porque tiene que ver con que tengo un chico homosexual y tengo una chica en silla de ruedas son inclusivo. Bueno a ver, comencemos con que diversidad hay, o sea, nosotras tres ya somos diversas, aunque seamos mujeres, somos diversas. Uno va al diccionario y diversidad quiere decir otra cosa, pero la inclusión para mí tiene que ver con incluir justamente a la persona en la cadena de la empresa, no porque a mí me exige el gobierno que tenga una persona en silla de ruedas. Si yo no tengo un aporte positivo para esa persona y le ofrezco posibilidades realmente, prefiero tener cualquier otro tipo de personas. Me paso con un cliente que es una ONG y trabaja con personas discapacitadas y la llamó una empresa muy conocida a la que esta ONG le daba productos alimenticios y le dijo: para mañana necesito que me mandes tres chicos inválidos para la foto. Esta ONG trabaja con gente inválida y con algunas discapacidades. Esta situación me la cuenta a mí la ONG y me dicen que no pueden creerlo a lo que yo les digo que esto sucede cuando al tema de inclusión lo agarra el de administración o el de marketing o el de recursos humanos con una mirada muy dura y nunca hizo ningún curso de inclusión de personas con alguna discapacidad o inclusión de personas trans.

Para mí también, si incluís a una persona trans, pero no la vas a capacitar, no vas a capacitar a la gente que recibe a esa persona trans, esta llega y va a alejarse o sentirse excluida/o dentro del grupo. Lo primero que tenés que hacer es preparar la cultura de la empresa para recibir a esa persona.

M: ¿Qué reconocimientos/beneficios reciben del Estado por ser Empresas B?

R: Como te dije, esperemos que la Ley B.I.C salga y primero que les dé un reconocimiento legal, que establezca que vos podés ser una empresa que gana dinero, pero hace bien las cosas. Porque siempre esta como: la ONG

odia a la empresa y la empresa no quiere a la ONG, el problema es que la ONG es pobre y la empresa es rica, pero es mala. Lo que viene a ser este tipo de empresa híbrida es unir lo mejor de cada una, o sea, el apoyo económico que tiene una empresa tradicional con estos buenos valores y objetivos que tiene la ONG. En Argentina primero esperamos que tenga un reconocimiento y a partir de ahí que venga todo el apoyo colectivo a nivel financiamiento, esto no tiene nada que ver con ser B para evadir impuestos, pero sí me parece que tenemos que darle un valor agregado a empresas que se comprometen a incluir minorías o a no contaminar. Llegamos al punto que tenemos que decir: che, el que hace bien las cosas tenemos que reconocerlo de alguna manera. Por ahora en Argentina estamos esperando con la gente de Sistema B, hay como una militancia constante pero bueno, no es fácil. La cámara de senadores es bastante retrograda como habrán visto en un montón de aspectos y lo ven como que es un “curro” más para evadir impuestos y no va por ese lado, pero bueno, tenemos de todo.

M: Dentro de las comunidades de minorías, ¿Quiénes creen que tienen mayores dificultades para conseguir empleo decente?

R: En Argentina particularmente, por lo que yo veo, la comunidad transgénero. Dentro del LGBT, lo que es Lesbianas y Gays ya está mucho más aceptado que hace unos diez años, pero sí me parece que la persona transgénero todavía dentro de Argentina sigue siendo (a nivel imagen que genera en la empresa como en la relación con los clientes). Yo viaje mucho y en otros países me ha pasado de ver a cajeras trans y es lo más normal del mundo, pero acá no. A su vez, me parece que a nivel discapacidad las empresas no están preparadas todavía ni físicamente por el tema de la estructura ni culturalmente para darle funciones correspondientes a gente ciega, a gente en silla de ruedas, a gente con algún tipo de limitación y una gran minoría que todavía cuesta incluir son las mujeres post treinta madres, o sea, por más que nos hagamos los inclusivos y los diversos, todos sabemos que mujer que a los 35 y con dos niños chiquitos es una mujer que no es contable. Ustedes son jóvenes, pero crezcan un poco más y les van a preguntar en la entrevista

cuando piensan tener hijos. Una madre que tiene chiquitos todavía las empresas no saben cómo manejarlo

M: ¿Cómo se puede ayudar en particular a estas personas?

R: Para mí más que ayudarlas a ellas, primero hay que ayudar a las empresas porque ellas saben lo que quieren (o las personas trans o las personas con alguna discapacidad), a ver, cualquiera de estas minorías de las que estamos hablando, ni hablar un exconvicto, ellos saben que pueden trabajar y sus capacidades. El problema es que las empresas no están preparados todavía para recibirlos porque pensemos, el paradigma B y el paradigma del triple impacto son paradigmas de hace 10 años y estamos frente a las empresas que vienen arrastrando un modelo de negocio patriarcal, machista, completamente que excluye al diferente por Taylor, Fayol y todas las teorías administrativas pero de a poco están cambiando, para mí tiene que ver con un cambio profundo en la cultura de la empresa y en entender que necesitan a ver, hay una frase que siempre decimos en el sistema b y es “ No hay una empresa exitosa en sociedad fracasada” porque si tu empresa factura mucho pero alrededor está todo podrido no sirve. Vos trabajas en una comunidad donde hay un montón de exconvictos o hay un montón de trans, ¿vos no vas a hacer nada el respecto para incluirlos? Bueno, por ahí viene. Para mí hay que realizar un trabajo interno en la empresa a nivel valores, generaciones, mucho con recursos humanos claramente hay que tratarlo no sé si coaching o cada empresa verá su herramienta, pero tiene que ver con preparar a la empresa para poder incluir realmente y no tenerla en la empresa de recepcionista totalmente excluida a una persona trans, sino que forme parte de la cultura de la empresa.

M: ¿Quiere agregar algo? Específicamente a nivel trans.

R: Bueno, a nivel Trans yo lo que estoy viendo es que es una comunidad bastante preparada en un montón de aspectos que lamentablemente se vio excluida no por su forma de ser ni por sus capacidades sino simplemente por como luce. Estamos hablando de que a pesar de que estamos cambiando un montón de cánones estéticos, sobre todo las mujeres, seguimos condenando y

que seguramente si el mozo que nos atiende fuera trans, se lo mira diferente. Habrá gente que dirá: mira éste ¿qué onda?, me da miedo o rechazo. Cuesta mucho cambiar la aceptación y para mi tiene que ver con que no es que la gente no esté preparada ni que la gente no es capaz sino con que todavía dependemos de la estética y que tiene que lucir bien y lucir acorde a lo que nos formaron para decir así tiene que lucir un mozo, así tiene que lucir una modelo, así tiene que lucir un recepcionista.

M: Va un poco también por el prejuicio y por la cultura que nosotros tenemos también a la hora de buscar un trabajo, de salir a la calle.

R: Si, por supuesto. Bueno lo hablamos justo antes de arrancar, esto de que todavía los colegios (hay colegios de todo tipo) pero a nivel universitario cuesta muchísimo cambiar el modelo tradicional de éxito y de empresa. Empresa exitosa que se rija por los números me parece que está condenada, si una empresa es millonaria, pero destruyó un bosque, esclavizar gente. La industria textil, por ejemplo, está comprobado de marcas que tienen talleres clandestinos acá a veinte cuadras, pero hay coima atrás, por un lado, venden muchísimo pero por otro lado vos decir: ¿hasta dónde llega ese éxito? Para mi tiene que ver un poco más con la percepción del éxito que las generaciones nuevas hacen hincapié. Por ejemplo, Greta, la chica esta de la marcha de Suecia dice: ¿para qué estudias? Si lo que yo estoy estudiando para ustedes no va a servir. Por ahí viene la mano, desafiante.



Entrevista a Francisco Murray, director ejecutivo Sistema B Argentina:

M: ¿Por qué conviene ser Empresas B? me refiero a beneficios, aumento de ventas, etc.

R: Para explicar el beneficio de Empresa B hay que dejar en claro qué es. Ya que no es lo mismo que la de triple impacto. La Empresa B tiene 4 características fundamentales:

_La primera es que la mueve un propósito, y ese propósito es una novedad en el ADN de la empresa, porque tradicionalmente definía a la empresa dos cuestiones: la visión que es hasta donde quiero ir, y la misión que es lo que hago. El propósito es un tercer concepto que lo que hace es definir la huella o el legado que quieren marcar en la sociedad. Hasta acá empresa B y triple impacto son lo mismo.

_La segunda diferencia es que ese propósito que tienen lo ponen en el ADN de la empresa, es decir, modifican los estatutos y pasa a ser parte de objeto social de la compañía. Esto es una diferencia ya de fondo y no de forma, porque lo que hace es salir de una declaración o de una locura de un gerente o de un fundador y pasa a ser parte el ADN de la empresa. Cualquier organización que se vincule con esa empresa ya sabe cuáles son las reglas de juego. Las empresas de triple impacto persiguen un propósito, pero no necesariamente modifican los estatutos. Las empresas B si modifican los estatutos, y de esa manera se aseguran la continuidad en el tiempo de ese impacto.

_La tercera característica es que la empresa B decide medirse y evaluarse que es con la evaluación de impacto B, y es una herramienta de gestión de tu propósito. Lo que hace la empresa B al medirse, con esta herramienta que es creada por una organización de EEUU que esta validada por los principales estándares de sustentabilidad del mundo. Lo que hace esto es medir tu impacto, y si lo medís lo podés gestionar al poder medirlo y gestionarlo lo que hace es que tu impacto, deja algo declarativo.

_La cuarta diferencia, es que las empresas B cuando certifican firman una declaración de interdependencia, y es fundamental porque lo que hace la

empresa B es hacerse cargo de su impacto y que su impacto genera consecuencia en el mundo, es decir que no es gratis lo que yo hago.

Ahora, ¿por qué ser empresa B? y hay siempre tres características que yo marco que son importantes. La primera es que obtiene una validación independiente, autónoma, es decir que no es lo que yo digo, sino que esta validado por el mercado. El segundo beneficio es el proceso de mejora continua. porque vos certificas año a año y la evaluación se va haciendo cada vez más eficiente con lo cual te lleva a que vos vayas mejorando el impacto. La tercera característica es la comunidad, que es comunidad de empresas B. Vos pasas a ser parte de 3000 empresas en el mundo que no solamente tienen una misma forma de jugar y se identifican con una marca colectiva, sino que pasa a ser también un diferencial para distintos actores. Tienes empresas como Mercado Libre que prioriza a los proveedores que sean de empresas B, hoy Tienes inversores de triple impacto que priorizan empresas B a la hora de invertir porque ya tienen un estándar garantizado. ¡La cuarta característica es fidelidad y talento! Las generaciones nuevas, la mía, la tuya, ya no se contentan con ganas plata nada más. Hay un nivel de conciencia muy grande en dejar una huella a nivel personal, con lo cual a la hora de formar una empresa es un factor diferencial enorme.

Empresa B es una innovación y como tal requiere inversión, entonces después te termina retribuyendo. Te pongo un ejemplo: una empresa B que tiene como política la integración de las personas con barreras crónicas al empleo crea mayores niveles de fidelidad, menos costos de rotación, de desvinculación, de reclutamiento, de capacitaciones. También se vuelve rentable. ¿Es mucho más sólida en el tiempo, tiene mucha más capacidad de resiliencia, por qué? Porque el ecosistema la valida. Una empresa tradicional tiene una lógica de pensar en sus accionistas, Shareholders. Genera valor para sus accionistas. La empresa B tiene la lógica de generar valor para lo que se llaman los stakeholders que es el ecosistema. Genera valor para la sociedad, y ésta la va a elegir, la va a apoyar, porque es buena para la sociedad.

M: ¿Cuáles son los cambios desde lo social que tienen que hacer las organizaciones para ser más competitivas?

R: Desde lo social... un poco la respuesta viene de la mano de entender que estas empresas vienen de la mano de la innovación, entonces entenderlas como una innovación, puede pasar que el consumidor no esté preparado para entenderlas, entonces ahí tenés un rol muy importante y es el de mostrarle cuán importante es que ellos te contraten o te compren un servicio o un producto. Es muy importante considerarlo porque es muy novedoso, porque, así como el “ganar-ganar” antes lo fue, donde el comprador y el vendedor se veían beneficiados, ahora pasa porque hay una tercera parte que se ve beneficiada, que gana también, que es la sociedad. Así que para ser competitivos hay que mostrar ese valor que se genera. El error de muchas empresas es que no terminan comunicando o integrándolo como parte del valor del producto o el servicio que tienen. ahí viene el desafío principal. Te lo pongo en un ejemplo concreto, por ejemplo, Gestiones Solidarias, que genera un valor impresionante de integración y de formación a las personas. Si esta empresa no logra transmitirle este valor al cliente, el cliente no va a terminar de entender lo que está contratando, y lo que termina pasando es que el cliente no termina valorando su propio impacto, porque para que GS impacte, tiene que haber un cliente que contrate el servicio. LA CLAVE ES TRANSMITIR ESA PROPUESTA DE VALOR.

M: ¿Qué piensa de aquellas que no seguirán un desarrollo sustentable en su accionar?

R: Mira, vuelvo sobre este tema de la innovación y ahí te voy a responder la pregunta. Este tema hoy está cada vez más presente en la agenda de las empresas. Básicamente el concepto de triple impacto lo que hace es ser una evolución del concepto tradicional de RSE. Y lo que pasa de novedoso es que el impacto el cual se comprometen las empresas pasa a ser parte del negocio de la empresa y al ser parte, lo miden y lo gestionan. En el RSE no medís el impacto, haces donaciones, ayudas a una escuela, etc. Pero vos como empresa medís tus indicadores económicos, y al ser el impacto parte de tu negocio lo empezamos a medir. Lo que pasa con esto es que en la innovación tenés cuatro actores que te empiezan a marcar el tiempo en el que estás. El primer actor es el pionero, el primero que trae algo, o el primero que lo ve, el

que todos consideran un loco, y son todos los casos que estás viendo ahora, por ejemplo, la empresa de Gestiones Solidarias, los chicos de Xinca, la marca Patagonia en EEUU, son los primeros que arrancan con esto. Tienen el desafío de romper la barrera. Después vienen los seguidores, que son muchos que también conocen, muchos que se sienten identificados, muchos que sienten una convicción interna cuando los escuchan, que no los consideran locos a los pioneros y los empiezan a replicar. Ahora, esto sigue siendo novedoso, y a norma que opera es la tradicional, todavía no se vuelve norma la innovación. El tercer actor que aparece en la innovación es lo que se llama el buque insignia, cuando aparece son las grandes empresas que lo que hacen es cambiar la lógica de negocios por ejemplo en Argentina Aguas Danone. Danone con Villavicencio, Villa del Sur, Levite, al certificar como empresa B cambia la lógica. Cuando la innovación la agarran estos buques insignia pasa de a poco a transformarse en norma. Entonces ¿qué pasa?, el cuarto actor que se llama el dinosaurio es el que lo niega todo el tiempo. Lo que pasa con el que lo niega es que cuando la innovación se vuelve norma, queda fuera del mercado y si analizas innovaciones como las que se venían dando: la experiencia de marca. La experiencia de marca fue una innovación, ahora si hoy no tenés una experiencia de marca, te quedas afuera del mercado. Esa es la lógica. La organización que no entiende que el mundo está yendo para este lado o que no lo sigue al consumidor, que tiene una necesidad de integración enorme entre lo que hacemos y lo que nos apasiona y también de compromiso y de coherencia porque hay una gran grieta de información. Vos hoy una empresa se manda un moco no es coherente, y automáticamente en cualquier red social los publican y los escrachan. Entonces no hay lugar a que nos quedemos. Eso es lo que nosotros creemos, como esto al ser innovación, va a llegar a un punto en que se va a transformar en norma, y cuando sea norma el que no se adapte va a quedar afuera del mercado.

M: ¿Cuáles son las acciones que se pueden realizar para proteger el medioambiente?

R: ¡Millones! El impacto ambiental se puede lograr a partir de trabajar con el desperdicio de alimentos, trabajando en gestión de residuos, reducción de consumo energético, en energías renovables.

M: ¿Cuáles son las acciones que se pueden realizar para generar un impacto positivo en la sociedad?

R: El impacto vos lo podés medir desde distintos lugares: desde tus políticas de contratación, entonces a quien contrato, ¿a quién elijo formar? Desde tu cadena de valor, por ejemplo, ¿quiénes son mis proveedores? Si a mí me mueve la desocupación, yo puedo elegir trabajar con proveedores locales, que están en mi comunidad, y eso automáticamente al estar cerca reduce mi huella de carbono, porque no tienen que recorrer grandes distancias. Puede ser a través de mi modelo de negocios, yo puedo generar a través de mis productos accesos a beneficios que ciertas comunidades no tienen. Por ejemplo: Agua Segura que brinda agua potable a comunidades vulnerables. Desde tus políticas de gobernanza, por ejemplo, dándole acciones a los empleados, como las cooperativas, que todos son dueños. Por ejemplo, reduciendo tus brechas salariales, ya que una forma de combatir la inequidad es uniendo brechas cortas entre el que más gana y el que menos gana en la empresa. Por políticas de maternidad o paternidad. Hay miles de maneras.

M: Dentro de las comunidades de minorías, ¿Quiénes creen que tienen mayores dificultades para conseguir empleo decente?

R: Minorías de género, minorías sociales que viven en cierto contexto de pobreza y exclusión, minorías raciales, por ejemplo, de pueblos originarios. Minorías etarias, y acá por ejemplo la generación de +50 se le complica muchísimo a la hora de encontrar trabajo, ya que es tanto lo que se valora a lo joven y lo nuevo que lo otro pasa a ser viejo.

Acá hay una lógica que a nosotros nos cuesta ver que es la lógica de la abundancia versus la escasez. La escasez tiene como característica la “o”, entonces yo “hago esto o esto”. Gano plata o hago el bien; si hago el primero hago una empresa, y si hago el bien pongo una ONG. Las empresas acá cambian la o por la “y”, “hago esto Y esto”, esto es la abundancia. Genero

rentabilidad y además hago el bien, hago las dos cosas al mismo tiempo. No es que es una u otra o una en perjuicio de la otra. ¡Son las dos!

M: ¿Por qué cree que las personas trans sufren exclusión laboral?

R: ¡Hay un prejuicio enorme! Igual se van derribando. Primeramente, es el prejuicio, que viene del lado del miedo, ¿no? de la oportunidad. Este miedo es “no quiero traerlo, porque no sé qué va a pasar si esta persona entra”. También viene de la invisibilidad, todavía muchas personas, a las mujeres trans, las considera hombre, o dice “el travesti”. Son procesos de valoración, de validación, de reconocimiento.

M: ¿Cómo se puede ayudar a estas personas?

R: Nosotros hablamos de inclusión, pero en realidad es un tema de integración. Es una diferencia muy de fondo, aunque parezca solo una palabra. La inclusión asume que yo estoy adentro y vos estas afuera, entonces yo te incluyo. sigue un esquema vertical y genera poca visibilidad. La integración implica que yo te visibilizo, se quien sos y decidimos interactuar y trabajar juntos. ¿Quién soy yo para incluirte a vos? ¡En qué sistema, en el mío no en el tuyo! Cuando se integra, visibilizas los dos sistemas y las dos realidades.

M: ¿Qué reconocimientos/beneficios reciben del Estado por ser Empresas B?

R: Este un tema super de agenda en este momento. Lo que pasa es que la certificación de las empresas B hoy en día es privada. Todos los acuerdos relacionados al estatuto y demás son privados. Hoy no hay una figura legal que aplique para este tipo de empresas, ya que si ves la ley de sociedades comerciales vos Tenes: SA, SRL, SAS, etc. Nosotros lo que decimos es que necesitamos una ley que las identifique porque no es lo mismo una empresa como Grupo Advance que una SA tradicional; y hasta que no se las identifique legalmente no se va a poder interactuar desde las empresas hacia el público, tampoco se van a poder percibir beneficios por parte del Estado, ni formar eficientemente una red de alianzas para operar (ONG, empresas privadas, sector público).



Entrevista a Alejandro Malgor, Gerente de Xinca:

M: ¿Cómo surgió la idea de convertirse en empresa B?

R: No necesitábamos la certificación para saber que hacemos las cosas bien. Certificamos porque creemos que es mucho mejor hacer las cosas en equipo y Sistema B lo está haciendo muy bien. Creemos que es mucho mejor que hacer un trabajo de manera aislada.

Las empresas B las conocimos al año de haber comenzado la empresa y vimos muchos puntos en común.

M: ¿Cuánto perciben que aumentan las ventas cuando el público los conoce como empresas B?

R: Creo que aún no es un decisor de compra en Argentina.

M: ¿Cuáles son los cambios desde lo social que tienen que hacer las organizaciones para ser más competitivas?

R: No pensar sólo en ser rentables.

M: ¿Qué piensa de aquellas que no seguirán un desarrollo sustentable en su accionar?

R: Dejarán de ser elegidas por los consumidores, los proveedores, otras empresas.

M: ¿Cuáles son las acciones que realizan para proteger el medioambiente?

R: Reciclar y reutilizar miles de kilogramos de basura que de otra forma irían a parar a ríos, vertederos, lagos, ser incinerados.

M: ¿Cuáles son las acciones que realizan para generar un impacto positivo en la sociedad? ¿y acciones para ser más inclusivas/para obtener mayor diversidad?

R: Creamos productos que generen beneficios reales para la sociedad y el medioambiente. Hemos desarrollado un producto de calidad a partir de

residuos que puede competir con las mejores marcas de calzado. Nuestra empresa es un espacio de transformación social para personas excluidas.

M: ¿Trabaja con comunidades? ¿Con qué comunidades trabaja? ¿Cómo las ayuda?

R: Para confeccionar nuestros productos trabajamos con los que menos oportunidades tienen. Nos interesa que las empresas y personas sepan que al comprar nuestros productos están empoderando a mujeres y personas excluidas del sistema.

Muchos de los productores con los que trabajamos provienen de zonas rurales. Acercarles trabajo significa que pueden seguir cuidando a su familia e hijos y asumir responsabilidades relacionándose a un trabajo. Buscamos un modelo sostenible de inclusión laboral para mujeres. Nuestro calzado se desarrolla en el Penal San Felipe de la ciudad de Mendoza.

Allí trabajan más de 80 internos, cumpliendo condena, donde son capacitados en la fabricación de calzados e incorporaron conceptos como la importancia del trabajo, remuneración económica y la oportunidad a futuro de seguir trabajando con nosotros una vez que recuperen su libertad.

M: ¿Qué reconocimientos/beneficios reciben del Estado por ser Empresas B?

R: NINGUNO

M: ¿Cuáles fueron las barreras/problemas que tuvieron que afrontar para poder ser empresas B?

R: EL TIEMPO QUE HAY Q DEDICAR AL PROCESO DE CERTIFICAR.

M: ¿Quiere agregar algo?

R: Estamos haciendo una parte del trabajo. Debemos empezar a sumar jugadores. Las personas deben entender que con sus decisiones diarias y con su dinero pueden definir como quieren que sean las empresas del futuro.

Anexo 4: Guía de pautas de personas trans.

1. ¿De dónde sos? **Si no sos de Buenos Aires** ¿por qué razón viniste?
2. ¿Cuál es el máximo nivel de estudios alcanzados?
3. ¿En qué situación laboral se encuentra actualmente? ¿A qué se dedica?
4. ¿Cuán a gusto estás con su puesto de trabajo?
5. ¿Cómo conseguiste ese empleo?
6. ¿Cuán rechazado te sientes en tu puesto laboral? ¿Cuánta discriminación encontrás en tu organización u otras que conozcas?
7. Mientras estabas/estás en búsqueda laboral ¿te sentís/sentiste discriminación o rechazo por parte de quienes pueden contratarte?
8. ¿Qué tipo de ayuda les brindan las ONG'S?
9. ¿Qué ayuda brinda el Estado para las personas de la comunidad a la cual perteneces?
10. ¿Cuánto conoce la Ley de cupo laboral Trans? ¿Creés que se cumple dicha ley?
11. ¿Cuánto consideras que las empresas privadas ayudan a conseguir trabajo a las personas trans?
12. ¿Cómo ayudan las empresas, gobierno, ONG's en el desarrollo de oportunidades de diferente índole para el colectivo trans?
13. ¿Conocés alguna empresa que cuente con empleados trans?
14. ¿Querés agregar algo?



Anexo 5: Desgrabación de entrevistas a personas de la comunidad TTT.

Entrevista a Nicolás, chico trans de 22 años:

M: ¿De dónde sos?

R: Soy de Diadema Argentina, Comodoro Rivadavia.

M: ¿Cuál es el máximo nivel de estudios alcanzados?

R: Terminé la secundaria, y después hice varios cursos de fotografía para capacitarse.

M: ¿En qué situación laboral se encuentra actualmente? ¿A qué se dedica?

R: Estoy sin un trabajo fijo, ¡me cuesta mucho conseguir! Soy fotógrafo y eso me saca del paso con eventos y fines de semana trabajo en un diario como fotógrafo suplente.

M: ¿Cuán rechazado te sientes en a la hora de conseguir un puesto laboral? ¿Cuánta discriminación encontrás en las organizaciones?

R: Hoy en día no me siento rechazado porque ya mi aspecto es muy masculino, pero antes se notaba y sufrí mucha discriminación.

M: ¿Sabes qué tipo de ayuda les brindan las ONG a personas trans?

R: Creería que brindan conocimientos e información.

M: ¿Qué ayuda brinda el Estado para las personas de la comunidad a la cual perteneces?

R: Creo que el Estado lo único que hizo fue aprobar la ley de identidad nada más. Además, la aprobación de la ley de cupo, que está hace mucho tiempo, pero no la cumplen, y las empresas que la cumplen son muy pocas.

Yo en el tiempo que tenía que viajar todos los meses a buenos aires por el tratamiento hormonal y justo tenía alguna entrevista de laburo, si o si tenía que decir que necesitaba viajar todos los meses 1 o 2 días por lo menos y me preguntaban porque tenía que viajar, a la hora de decir que era trans me

miraban con cara rara y ahí nomás me decían que cualquier cosa me llamaban y nunca más lo hacían.

M: ¿Cuánto consideras que las empresas privadas ayudan a conseguir trabajo a las personas trans?

R: Muy pocas empresas ayudan a la hora de dar un puesto de trabajo.

M: ¿Cómo ayudan las empresas, gobierno, ONG's en el desarrollo de oportunidades de diferente índole para el colectivo trans?

R: La verdad, desconozco que tipo de oportunidades brindan las ONG's, empresas y el gobierno.

M: ¿Conoces alguna empresa que cuente con empleados trans?

R: La Municipalidad de Comodoro hace poco tiempo contrataron un par de personas trans. No estoy muy involucrado en el tema porque no soy de ir a reuniones ni marchas ni nada por el estilo, pienso que si uno busca igualdad y aceptación en la sociedad no tiene que ir a ese tipo de cosas porque se está diferenciando solo, las personas heteros no andan haciendo marchas ni nada por el estilo. No estoy muy involucrado en el tema porque no soy de ir a reuniones ni marchas ni nada por el estilo, pienso que si uno busca igualdad y aceptación en la sociedad no tiene que ir a ese tipo de cosas porque se está diferenciando solo, las personas heteros no andan haciendo marchas ni nada por el estilo, pero también entiendo que hay muchas personas como yo que no tuvieron el apoyo de su familia y por eso busca ese tipo de lugares con personas como nosotros y terminan siendo su familia.

Yo por suerte siempre tuve el apoyo de mi familia, mucha gente se alejó, pero es lo que menos me importa.



Entrevista a Francisco, chico trans de 29 años

M: ¿De dónde sos?

R: Soy de acá de Comodoro Rivadavia nací en esta ciudad.

M: ¿Cuál es el máximo nivel de estudios alcanzados?

R: El año pasado termine la escuela, la secundaria completa. La había dejado cuando tenía 15 años y el año pasado tuve oportunidad y terminé.

M: ¿En qué situación laboral se encuentra actualmente? ¿A qué se dedica?

R: En este momento trabajo en un estudio de tatuajes y también por mi cuenta hago viandas, hago comidas. Asique eso sería mi trabajo.

M: ¿Cuán a gusto estás con su puesto de trabajo?

R: En el estudio re bien porque somos amigos hace años. Así que tranqui, porque hace poco empecé acá, un año.

M: ¿Cómo conseguiste ese empleo?

R: German que es mi jefe hace 1 año, me ofreció trabajar para ellos y me dijo si tenía ganas de empezar a trabajar acá a vender insumos y en ese momento yo trabajaba por mi cuenta y me venía re bien un ingreso más. Así que acepté. Pero no es que yo lo busque ni nada. La mayoría de mis trabajos siempre han pasado así porque creo mucho en la libertad entonces es por eso que no voy a buscar un trabajo donde tenga que trabajar un esclavo para una corporación asique nada, es por mi cuentas o es así como estoy ahora.

M: ¿Cuán rechazado te sientes en tu puesto laboral? ¿Cuánta discriminación encontrás en tu organización u otras que conozcas?

R: No por mi género, pero si por mis tatuajes y piercing. Referido a discriminación siempre va a ver en todos lados ya sea por el género o porque sos enano o muy alto o gordo o flaco, mientras siga habiendo gente con “cabeza de tacho” y más en Comodoro, que la gente es así, por lo general, muy cerrada de mente.

M: Mientras estabas/estás en búsqueda laboral ¿te sentís/sentiste discriminación o rechazo por parte de quienes pueden contratarte?

R: Hace un tiempo atrás tuve la oportunidad de entrar al municipio, y me tocaba tránsito o defensa civil. En ninguno de los dos casos podría haber entrado ya que exigen no piercing y menos tattoos y mis tatuajes son visibles, no acepte taparme o sacarme los piercings. Así que nada, no entre al sueño dorado de los comodorenses "ser municipales " total ni quería, mis planes son otros.

Pero referido género no, igual porque ser un hombre, hoy por hoy, me llevo años recién a los 25 decidí hacer el cambio de género, porque a los 20 más o menos me liberé del todo. Tenía una familia ultra religiosa igualmente se de mi orientación sexual desde que tengo uso de razón que habrá sido a los 3 o 4 años. Pero tuve que pasar por mucho para poder decirte hoy que soy quien realmente siempre fui. La familia fue la que me abandonó y discrimino por mi género.

M: ¿Qué tipo de ayuda les brindan las ONG'S?

R: Te mando la página que es "dirección de diversidad LGBTIQ social y étnica M.C.R". Esta página son de los chicos que me ayudaron cuando empecé el cambio y todo cuando decidí hacerlo, hace unos dos años atrás. Y bueno nada, me encontré con ellos en el camino. Y si la verdad que hoy por hoy, son muy buenos amigos y me ayudaron con todo, con todo, con todo. Con todo lo que es hormonas, el cambio del DNI.

Bueno nada, es muy necesario gente, así como que te apoye y te diga que no estás solo y que te pueden ayudar igual está muy bueno. Bueno nada, ellos son Daniela Andrade y Nahuel Agustín Borquez.

Igual si podés entrevistarlos porque si vas a estar haciendo un trabajo sobre diversidad estaría bueno que tengas una entrevista de ellos que te van a dar muchísima más información que yo. Y a parte porque Dani te puede contar la otra cara que están muchas mujeres trans que están en la calle trabajando aun porque no le han dado la oportunidad de un laburo como todo y tienen que

estar sin querer trabajando en la calle. Así que ahí podés recibir más información que seguro te sirve.

M: ¿Qué ayuda brinda el Estado para las personas de la comunidad a la cual perteneces?

R: El Estado últimamente está recortando todo. Así que si no es seguro, ¿de qué sirve? El Estado presente tendría que ser los 365 días del año. El gobierno hoy por hoy no está presente.

M: ¿Cuánto consideras que las empresas privadas ayudan a conseguir trabajo a las personas trans?

R: No sabría que decirte.

M: ¿Cómo ayudan las empresas, gobierno, ONG's en el desarrollo de oportunidades de diferente índole para el colectivo trans?

R: Creo que si conseguir una entrevista con ellos (la página) te van a poder informar muchísimo mejor, ya que no soy parte de políticas o ONG. Pero ellos, si están activos en todas estas movidas.



Entrevista a Dante, chico Trans

M: ¿De dónde sos?

R: Soy de Comodoro Rivadavia.

M: ¿Cuál es el máximo nivel de estudios alcanzados?

R: Mi máximo nivel de estudios es universitario

M: ¿En qué situación laboral se encuentra actualmente? ¿A qué se dedica?

R: Me encuentro en dos trabajos, de los cuales uno trabajo como enfermero y el otro como encargado de kiosco.

M: ¿Cuán a gusto estás con su puesto de trabajo?

R: Pues, como recién me acabo de recibir voy bien. Me gusta mi trabajo y mis compañeros me tratan como tal a pesar de que noto que por ahí le “pifean” con el pronombre.

M: ¿Cómo conseguiste ese empleo?

R: El empleo lo conseguí gracias al Cupo Laboral Trans. Fue un derecho muy peleado por los militantes de ATTTA

M: ¿Cuánto conoces la Ley de cupo laboral trans?

R: No conozco mucho sobre la ley (cosa que SI debería saberlo junto con sus artículos) pero entiendo que la ley de Cupo Laboral Trans es un derecho que se ha luchado para todos nosotros (personas transexuales, transgénero y travestis) con el fin de poder tener un puesto laboral, dándonos la oportunidad de tener un empleo que mejore nuestra calidad de vida.

M: ¿Creés que se cumple dicha ley?

R: Mmh, es como toda ley de derecho humano. Hay que pelearla muchas veces para que se cumpla en cada ciudad de Argentina. Somos la punta del iceberg, hay que abrir paso para facilitarle a las demás personas de la comunidad el conseguir trabajo. Poco a poco, paso a paso, se va avanzando.

M: ¿Cuán rechazado te sientes en tu puesto laboral? ¿Cuánta discriminación encontrás en tu organización u otras que conozcas?

R: Por el momento, no me he sentido discriminado en ningún trabajo. Creo que he tenido mucha suerte jaja. En mi trabajo anterior, cuando le dije a todos sobre quien soy, todos me aceptaron. Fueron muy buenos conmigo. Hoy en día, todos los del Kiosco (trabajo en un kiosco universitario) me tratan como tal a pesar de que tengo algunos aspectos femeninos que, aclaro, no me da vergüenza en demostrarlos jajaja. Ellos me llaman y me tratan como un hombre y me encanta. En mi otro trabajo, uno más serio, me tratan igual como un hombre, muchas veces le “pifean” con el pronombre y me hace sentir algo incómodo, pero todos saben sobre mí. Me tratan de 10 y no me quejo

M: Mientras estabas/estás en búsqueda laboral ¿te sentís/sentiste discriminación o rechazo por parte de quienes pueden contratarte?

R: Pues, al intentar de conseguir trabajo tuve que usar mis nombres anteriores. En esos tiempos, no sabía nada sobre los derechos trans ni sobre la existencia de ATTTA o FALGBT. Conseguir trabajo no era difícil ni tampoco me sentía discriminado, lo único que sentía era rechazo hacia mí mismo por no aceptarme ni dejarme florecer por miedo. El trabajar así era vergonzoso porque no quería que me llamaran con mi nombre anterior, pero, a la vez, tenía miedo de ser criticado y discriminado debido a que tenía un carácter débil y sumiso. Si no hubiese sido por unos amigos, tal vez seguiría escondido.

La verdad, fue complicado, pero me dieron un buen apoyo y me ayudaron a crecer

M: ¿Qué tipo de ayuda les brindan las ONG'S?

R: La ayuda que me brindaron fueron el estar informado como, por ejemplo, el saber que leyes me protegían y me daban derechos, el conocer clínicas y cirujanos que tenían la experiencia y calidad para las vasectomías u otras operaciones. Me guiaron para poder hacer correctamente el trámite de mi identidad en mi DNI. Me educaron sobre las hormonas y me facilitaron el poder conseguirlas. Directamente, dieron a mi vida un camino de felicidad.

M: ¿Qué ayuda brinda el Estado para las personas de la comunidad a la cual perteneces?

R: Pues, sí. Las personas que trabajan ahí ayudan bastante porque les dan las herramientas necesarias para poder ayudarlas en la transición y en sus trabajos. Sé que es mucho trabajo porque son muchas personas con andan necesitando su DNI correspondiente o por querer hormonizarse. Además, también se encargan de fomentar el cuidado sexual a través de cursos, presentaciones y entrega de condones.

M: ¡Que bueno! Por lo que percibo hacen mucho énfasis en la educación y eso está buenísimo porque creo que es lo que más se necesita, no solo en la comunidad en la que perteneces, sino también en todos niveles y sectores de la sociedad porque falta mucho por enseñar y aprender todas las personas, incluyéndome.

R: Si, son muy buenos con la enseñanza. La base de todo es la educación para tener conocimiento del tema y así poder respetar lo que antes desconocía. Tenés razón acerca de la desinformación, es un arma maliciosa.

M: ¿Cuánto consideras que las empresas privadas ayudan a conseguir trabajo a las personas trans?

R: Sobre las empresas privadas, por el momento no sé muy bien acerca de sus contratos con personas trans. Desconozco. Sólo sé que empresas públicas han empezado a trabajar con el Cupo Laboral Trans.

M: ¿Cómo ayudan las empresas, gobierno, ONG's en el desarrollo de oportunidades de diferente índole para el colectivo trans?

R: La verdad, hasta lo que sé, las ONG son las que se encargan en trabajar mucho más con el tema de la formación, educación y capacitación. Si no fuera por las ONG, el gobierno ni se mueve por nosotros.

M: ¿Conocés alguna empresa que cuente con empleados trans?

R: Empresa privadas no, pero sí pública. Por ejemplo, Licencia de Conducir o Tránsito. Eso son algunos de los lugares. También han entrado trabajar en kioscos o multirubros. En mi caso entre a Walmart a trabajar como cajero.

M: ¿Querés agregar algo?

R: No, nada más.



Entrevista a Marko, chico trans de 29 años.

M: ¿De dónde sos?

R: Soy de Comodoro Rivadavia.

M: ¿Cuál es el máximo nivel de estudios alcanzados?

R: Tengo el secundario completo. Perito mercantil contable.

M: ¿En qué situación laboral se encuentra actualmente? ¿A qué se dedica?

R: Estoy trabajando en la municipalidad, inspector de tránsito.

M: ¿Cuán a gusto estás con su puesto de trabajo?

R: Estoy súper bien donde estoy. Me siento cómodo, tengo excelentes compañeros.

M: ¿Cómo conseguiste ese empleo?

R: Por un cupo laboral trans. Igual estuve en la policía 6 años y renuncié para entrar acá.

M: ¿Cuánto conoce la Ley de cupo laboral Trans? ¿Creés que se cumple dicha ley?

R: Si, se cumplió, pero sería emocionante que se cumpla cupo laboral trans provincial pero bueno hay que esperar.

M: ¿Cuán rechazado te sientes en tu puesto laboral? ¿Cuánta discriminación encontrás en tu organización u otras que conozcas?

R: En la policía fue algo complicado. Si sufrí mucha discriminación en todo momento, pero en la municipalidad para nada. Estoy muy cómodo. Además, todos te respetan y sentir que te digan tu nombre me pone feliz. En cambio, en la policía tenía un poco de roce con el tema ese.

M: Mientras estabas/estás en búsqueda laboral ¿te sentís/sentiste discriminación o rechazo por parte de quienes pueden contratarte?

R: En eso no tuve problema. Además, trabaje en una rotisería y operador de radio y en una remisería.

M: ¿Qué tipo de ayuda les brindan las ONG'S?

R: Me ayudó mucho en mi cambio de DNI sobre todo la ayuda de Nahuel Borquez. Además de ser compañero, es un amigazo.

M: ¿Me podrías comentar más sobre Nahuel?

R: Nahuel es un compañero que está en una dirección de diversidad de la municipalidad. Está en la calle Francia.

M: ¿Qué ayuda brinda el Estado para las personas de la comunidad a la cual pertenecés?

R: Hay consultorios exclusivos para personas TTT. Hay personas que no tienen obra social y son atendidas ahí para poder obtener las hormonas.

M: ¿Cuánto consideras que las empresas privadas ayudan a conseguir trabajo a las personas trans?

R: No he escuchado ninguna empresa privada que brinde ayuda a la comunidad.

M: ¿Cómo ayudan las empresas, gobierno, ONG's en el desarrollo de oportunidades de diferente índole para el colectivo trans?

R: Lo que si escuche es que Nación ayudó mucho a las personas para que termine la secundaria. Y constantemente con el tema de salud.

M: ¿Conocés alguna empresa que cuente con empleados trans?

R: No he escuchado a ninguna empresa que han ayudado a las personas trans. Solo a la municipalidad que nos brinda ayuda.

M: ¿Querés agregar algo?

R: No, nada más que agregar.



Leandro, chico trans de 30 años.

M: ¿De dónde sos?

R: Soy de Comodoro Rivadavia, Chubut.

M: ¿Cuál es el máximo nivel de estudios alcanzados?

R: Mi nivel máximo alcanzado en estudios es de nivel terciario. Hice profesorado de música ciclo básico y primer año y bueno abandoné.

M: ¿En qué situación laboral se encuentra actualmente? ¿A qué se dedica?

R: En este momento estoy trabajando en una casa particular de una señora que le limpio el patio, le paseo los perros y bueno le riego las plantas. Digamos hago mantenimiento

M: ¿Cuán a gusto estás con su puesto de trabajo?

R: Sí, por suerte estoy a gusto con el trabajo. No es mucha la moneda, pero bueno con eso como y vivo por el momento.

M: ¿Cómo conseguiste ese empleo?

R: El empleo lo conseguí, bueno es medio largo de contar, pero estuve laburando en el café. Un café que se llama café Martínez acá de Comodoro. Y estuve laburando ahí y tuve la oportunidad de que bueno terminé trabajando ahí y justo el chico que estaba trabajando en la casa de la señora no trabaja más. Así que tuve la oportunidad de que me tomaran en cuenta y pueda trabajar en su casa.

M: ¿Cuán rechazado te sientes en tu puesto laboral? ¿Cuánta discriminación encontrás en tu organización u otras que conozcas?

R: Y por el momento no me sentí discriminado porque digamos que me reservo no se de lo que es mi vida y eso. Digamos que igual esta señora es religiosa, es testigo de Jehová y no sé si alguna vez se habrá enterado porque bueno cuando me dieron el alta en el café por un contrato de tres meses cuando entre a trabajar el año pasado salto en la AFIP. Salte yo con mi nombre anterior y bueno la de Recursos Humanos que estaba ahí que es la que está en el café

digamos ella me pregunto porque saltaba así. Y bueno, yo no le dije nada, yo le dije que era mi nombre anterior y que bueno al hacer el cambio de documento todavía no habrá figurado en la AFIP y bueno. Lo único que me quedo mirando y nada más. Eso fue lo único que me pasó en el café y en este trabajo no porque trabajo yo solo asique me manejo yo con mis tiempos y los horarios que tengo que cumplir y nada más. Pero bueno, nunca llegue a tocar el tema con mi jefa respecto a mi orientación sexual y nada por el estil que ella no me ha venido a preguntar ni nada.

Asique bueno, por el momento estoy bien, o sea, bastante bien no tengo de que quejarme de nada por ahora.

M: Mientras estabas/estás en búsqueda laboral ¿te sentís/sentiste discriminación o rechazo por parte de quienes pueden contratarte?

R: Bueno ponele nunca me sentí discriminado yendo a buscar trabajo, ni nada por el estilo. Lo que sí, nunca fui a una obra de construcción o como ayudante de albañil y esas cosas a buscar trabajo porque no se supuse que por ahí no me querían tomar. Más el año pasado que recién me empecé a hormonar y bueno es como que todavía tenía cara de piba y bueno, viste como es.

Igual nunca lo intente tampoco, no sé cómo lo llegarían a tomar si llego a ir a algún lugar así.

Siempre fui a lo que es lugares digamos locales, bueno gastronomía y todo eso que más o menos, venta eso, más o menos todo eso que tenía experiencia. Tengo experiencia en mi currículum.

Después bueno, estoy militando en un movimiento que se llama movimiento evita y por ahí en el murmullo he escuchado cosas como “Ahora sacaron el cupo laboral trans y ahora esos trans no sé qué, quieren trabajar y no sé porque no le dan laburo a otra persona que realmente lo necesita”. Y bueno, eso es lo que escuche maso menos en lo que estoy en organizaciones digamos militando. No soy peronista pero bueno. Estoy ahí maso menos metido por el tema de que me den un salario social y poder cobrar eso como para poder salir un poco más delante de lo que estoy cobrando en este momento. Asique más que nada es por eso y bueno si llega a poder salir algún

trabajo igual pero bueno. Por el momento voy a ser realista, estoy ahí porque para poder pelear por un salario que me podría llegar a ayudar.

M: ¿Qué tipo de ayuda les brindan las ONG'S?

R: Nunca estuve en una ONG ósea en una ONG nunca estuve.

Estoy bueno, estoy igual metido mucho con los chicos de la dirección de diversidad. Soy amigo va si prácticamente amigo de la directora de diversidad y bueno de su marido que es Nahuel Borquez. Ellos dos son los que pelean por el cupo laboral trans y bueno ya está firmado acá. Y ahora se firmó en Puerto Madryn igual.

Siempre tenemos reuniones los sábados, no todos los sábados, pero si sábados de por medio tenemos reuniones para solo hombres trans. Los sábados y maso menos desde las 3.30 hasta las 6.30/ 7 de la tarde y hablamos dudas que tengamos, cuestiones no se algo íntimo, algo que tengamos dudas de nosotros, entre nosotros, de las hormonas, del tratamiento y cosas así, bueno cosas del estilo. Más que nada me ayudan. Ellos que siempre me dijeron que si tuviera algún problema en algún trabajo que les pida ayuda a ellos, asique bueno.

Ellos son re buenas personas, te ayudan un montón y ellos abrieron el lugar del consultorio inclusivo de acá de Comodoro Rivadavia. La verdad que nos re ayudo a todos y todos pudimos salir adelante, gracias a ellos, asique bueno.

M: ¿Cuánto consideras que las empresas privadas ayudan a conseguir trabajo a las personas trans?

R: No, las empresas privadas no te ayudan a conseguir trabajo. Es raro. Y bueno, yo ahora estoy esperando un puesto laboral por el cupo laboral trans para entrar a la municipalidad en el tránsito o defensa civil y bueno ya tengo que esperar el llamado nada más. Pero bueno, se complica igual un poco con el tema este de las elecciones y que se yo, está medio complicado. Asique bueno, hay que esperar y tener fe en que va a salir todo bien.

Y bueno lo que es empresas privadas creo que ni están al tanto de lo que contamos como sociedad ni al tanto de las personas, ni nada. Yo creo que no

tienen información de nada. Estaría bueno que las empresas privadas puedan informarse y ayudarían mucho a que por lo menos, que haya por lo menos un cupo por empresa privada como para que te puedan ayudar y que podamos ingresar todos. Ahí hablo no solamente por un hombre trans sino hablo también por las mujeres trans que también necesitan una mano y ellas son las que ponele que en el día de hoy están transitando más que nada un trabajo sexual que nunca van a pensar que puedan llegar a pensar que un trabajo laboral fijo, ni un sueldo para jubilarse o aportes jubilatorios y todo eso. Eso es lo creo yo y no solamente por mí, sino también por ellas igual asique bueno.

M: ¿Qué ayuda brinda el Estado para las personas de la comunidad a la cual pertenecés?

R: No, lamentablemente este Estado digamos con Mauricio Macri como presidente digamos que no ayudo en nada. No veo que haya mucha ayuda por parte de lo que es este Estado que está gobernando. Lo que fue, bueno, ya en el mandato de Cristina si porque bueno ella peleó mucho por la ley de identidad de género. Pero bueno, lo que sería gobierno en el país. Ya lo que es acá municipio y eso, si veo que Linares se movió más por lo que es la ley de identidad. Y nosotros por suerte, tenemos nuestras hormonas por suerte nos la da el gobierno digamos. Hasta ahora, digamos que lo único que maso menos nos ayuda a que no tengamos que pagar porque a mí costaría mucho tener que pagar mis tratamiento y bueno, eso es lo más o menos nos está ayudando en este momento que más que nada de parte de lo que es el intendente del municipio de la aca de la ciudad.

M: ¿Cómo ayudan las empresas, gobierno, ONG's en el desarrollo de oportunidades de diferente índole para el colectivo trans?

R: Creo que ahora se está abriendo un poco más lo que son las charlas. Por lo menos, por parte de los chicos de lo que es Nahuel y Daniela están haciendo talleres de capacitación para las escuelas. Así que por ahí eso ayuda un montón a que se pueda abrir más la mente de los padres y a que cada chico que no se sienta bien con su cuerpo pueda expresarlo antes que sea tarde digamos. No tarde porque bueno yo con 30 años puede empezar mi tratamiento el año pasado, a los 29 años cuando toda tu vida estuviste así y te

sentiste que naciste en otro cuerpo diferente al que pensaste al que quieras realmente ser. Pero bueno, nunca es tarde. Así que esta bueno lo que hacen los chicos con respecto a las charlas. Igual hay charlas para lo que son escuelas con el bullying. Y bueno, eso sería.

Supongo que sería más charla igual, ayudar con más charlas, insertarse más en la sociedad, más a que no se tan cerrado. Más acá en la ciudad de Comodoro que es una ciudad pero por ahí se nota un poco que todavía falta un poco información, falta capacitación y falta bastante para que la sociedad pueda abrir un poco más la cabeza.

M: ¿Cuánto conoce la Ley de cupo laboral Trans? ¿Creés que se cumple dicha ley?

R: No conozco mucho lo que es la ley de cupo laboral trans, pero la idea es que entren varios compañeros. Ahora sé que entraron maso menos 10 personas en la primera tanda, entran contratados. Le hacen un contrato por seis meses, después creo que lo extienden un poco más.

Pero se está peleando para que puedan entrar más compañeros, lo que es municipalidad sería. Y nada, estaría bueno y ojalá que se pueda hacer algo con empresas privadas o sindicatos. Pero la verdad no me puse a leer la ley de cupo laboral trans así que te debo un poco de información acerca de eso

M: ¿Conocés alguna empresa que cuente con empleados trans?

R: La verdad que no conozco ninguna empresa que cuente con mujeres o hombres trans. No que yo sepa, ninguna. Porque igual los chicos que conozco, bueno los chicos trans que conozco ya ingresaron a lo que es el cupo laboral y después bueno, las chicas trans que conozco también entraron a laburar ahí por el cupo. Así que después bueno no estoy muy allegado a muchos amigos o conocido así que hayan ingresado alguna empresa o algo así. Así que ahí desconozco.

M: ¿Querés agregar algo?

R: Bueno quería agregar algo, una re buena onda la entrevistadora. Otra cosa que iba a decir esta bueno esto que del tema de las entrevistas estas, está

bueno para que se pueda conocer todo lo que es la agrupación de TTT (travestis, transexuales y transgénero). Y nada, que ojalá que le pueda servir a todos y ojalá que llegemos de boca a boca a un montón de gente que por ahí no conozca por todo lo que pasamos o lo que estamos pasando en este momento. No solamente nosotros, sino también como país y como bueno, como lo que somos y bueno ojalá se pueda cumplir la ley de cupo laboral para todos y que bueno podamos estar un poco mejor como sociedad y como país. Así que bueno, muchas gracias a todos.



Entrevista a Ivan, chico trans de 39 años.

R: ¿Quieren que me presente?

M: Dale, ¡sí!

R: Bueno, soy Ivan, soy coordinador de ATTTA, de Vamos las Trans y ReLacTrans CABA, y promotor de derechos en Casa Trans

M: ¿Cuál es tu nivel máximo de estudios alcanzados?

R: Primarios, pero secundario en curso. Estoy anotado en Adultos 2000, rindiendo como puedo las materias. La primera materia que rendí fue Geografía A, después de 20 años sin estudiar. Tenía tanto miedo como, como... no sé... imagínate que me subió fiebre... Me decían, “¡Ivan no seas exagerado!” (risas). En el 96, 97 yo deje la escuela. Intenté muchas veces terminar la escuela, pero los 90’ eran años complicados, sobre todo para las identidades trans, entonces la verdad que no pude. Era adolescente y no tuve la fuerza como para tolerar todo ese hostigamiento. Y ahora con 39, casi 40, dije “voy a terminar mis estudios”. Pero, la verdad que cuesta, uno sale de ese formato de estudio. Lo que sí, la plataforma de Adultos 2000, los exámenes son de “multiple choice”, son bastante fáciles, son accesibles para quienes no estudiaron durante mucho tiempo. Pero igual cuesta.

M: ¿De dónde sos?

R: Yo nací en Quilmes, pero viví toda mi vida en CABA.

M: ¿En qué situación laboral estás?

R: Estoy.... Recibo un incentivo social por el activismo, lo cual me ayuda por lo menos a poder colaborar en mi casa. Y después, nada, soy monotributista, tengo que si o si pelearla. Siempre fui independiente, paseador de perros, vender en la calle, vender en las ferias. Feriante durante muchos años.

M: ¿Hoy en día estás a gusto con el activismo?

R: ¡Amo lo que hago! Amo la militancia, sobre todo siempre lo quise hacer, llegó el momento ahora, y es ayudar a las personas que todavía tienen miedo,

que siempre tienen un “no” por delante. Nosotros estamos acostumbrados al “no”. Lo hacemos por las generaciones que vienen, para que no tengan que sufrir lo que “los viejos” sufrimos. Para que cada persona se construya y se desconstruya como prefiera. Entonces, sobre todo por eso, amo lo que hago.

M: ¿Cómo conseguiste este empleo?

R: No es un laburo, porque oficialmente no es un trabajo. Tiene un incentivo, un sueldo. Nosotros estamos con un proyecto. El incentivo viene de Holanda, ni siquiera de nuestro propio país. Marcela Romero que es la directora de Casa Trans se ocupa de armar distintos proyectos, buscar distintos participantes, que propiamente nos dan el patrocinio, para que tengamos este incentivo por la cantidad de horas y demás que estamos en la militancia. Y yo llegue acá a Casa Trans, yo vivo acá a tres cuadras y una vez vine por acá los útiles de mis nietos, porque yo soy abuelastro. Si, yo tengo cinco nietos. Y decía, cartel de obra “Casa Trans”. Ahí mi mujer me dice, “Mirá, Casa Trans”. A lo que yo respondo “debe ser transporte, trans algo, seguro le pusieron la mitad de las letras”. Al tiempo estaba en una situación laboral muy penosa, tenía cortada la luz, me habían sacado el medidor del gas, iba a pedir pan a las panaderías, revisaba las bolsas de basura para ver si encontraba algo vencido para comer.

Toqué el fondo más fondo de todos, ni siquiera tenía dinero para comprarme una caja de alfajores y salir a vender alfajores. Así que empecé a venir acá, aun no estaba inaugurada la Casa, empecé a empoderarme, a conectarme otra vez con mi población, a saber cuáles son mis derechos, a prender esa chispa de “tener ganas otra vez”. Y, nada, también es una cuestión de dedicación, de temperamento. Empecé con la militancia y la dedicación me dio la oportunidad de hoy en día poder estar haciendo esto. Pero llegue con una mano atrás y otra adelante, y durante un año yo venía todos los días, era mi punto de fuga para la situación extrema que estábamos viviendo en mi casa. Y a lo que más me ayudó, fue a nivel emocional y psicológico. Puedo hacer algo, puedo salir y eso empezó a levantarme.

M: ¿Sentiste discriminación o rechazo en trabajos anteriores?

R: Tuve un solo trabajo, en negro, en un kiosco, yo todavía no tenía el cambio registral, no estaba la Ley de Género. Me animé a pedir trabajo, me dijo que sí, que no había ningún problema. Me contrató durante tres meses y me acuerdo de que en ese kiosco te despedían a los 88 días. Entonces, yo hacia el turno de noche y mi compañero hacia el de día, él toma una licencia y yo laburé 101 días. Por esa cantidad, el tipo tuvo que pagarme una indemnización, pero a la hora de hacerlo lo único que hizo fue tratarme de mujer, me discriminó, decirme absolutamente de todo. Sin embargo, resistí y le dije que podía creer que lo que me decía era un insulto, pero que yo había nacido mujer y tenía unos ovarios muy grandes para bancarme todo esto. Le dije que a mi derecho no lo iba a pisar. Y tuvo que pagarme la indemnización como corresponde. Fue la única vez.

M: ¿Sentiste rechazo o discriminación en la búsqueda laboral?

R: Siempre estuve en negro, bah, siempre independiente también, por esto mismo, porque uno no está reglamentado, no tenés documento. Yo tengo 39 años, no los aparento, voy a buscar un trabajo, cualquier trabajo, no tengo estudios secundarios, no tengo la apariencia física de una persona de 39 años, el documento me delata. Entonces, de verdad, no tengo opciones: no pude terminar mis estudios, no puedo competir con cualquier persona. Sufrís mucha discriminación.

M: ¿Qué tipo de ayuda brindan las ONG's a la hora de encontrar un trabajo?

R: Todas la ONG's lo que tienen es una red muy grande que se han armado y cada militante la va armando, obviamente con el respaldo de la ONG. En este caso, yo, con el rol que cumplo acá adentro, voy a las organizaciones y me presento, y eso me permite construir redes. Esas redes son las que me permiten generar herramientas para mis compañeros a la hora de salir a buscar trabajo, para capacitarse, lo que sea. Pero la verdad es que cuesta mucho, la gestión de cada organización, la gestión de cada activista en particular lo que va haciendo es que salgan oportunidades. Muchas veces, más que juntar los CV y estar super atento desde el cartelito, hasta llamar a empresas y pedirles cupo laboral y demás, no se puede.

M: Con respecto al Estado/gobierno ¿Qué tipo de ayuda brindan para que la comunidad encuentre trabajo?

R: No existe. El Cupo Laboral Trans de Capital Federal no existe, no está votado. Está votado en algunos municipios del conurbano, pero es el 1% de los trabajadores estatales, municipales, solamente el 1%. ¡No es nada! La Ley de Cupo Laboral Trans pide también capacitación de las personas. Yo no tuve la oportunidad de terminar mis estudios secundarios, pero tengo una disposición al trabajo social, entonces si a mí me dieran la oportunidad de obtener un trabajo formal que se desarrolle en el ámbito social y me dieran la capacitación, sin tener mis estudios, tranquilamente lo puedo hacer. Entonces a eso nos referimos a la hora de capacitar a las personas. Todos tenemos una veta, un hobby, algo que nos gusta hacer, a veces lo descubrimos de grande. Pero porque la vida nos lleva a no poder hacerlo. Quizá si yo hubiese terminado mis estudios y hubiese encontrado un docente que me muestre una opción... pero no, porque no pude, porque percibí burlas, el maltrato, todo eso era muy fuerte. Y más si te fijás en las personas que vienen del interior, no hay acceso al trabajo, la palabra "acceso" no existe. El Estado esta "presente por su ausencia". Su ausencia es lo único presente y la tenemos día a día.

M: con respecto a las empresas privadas ¿ayudan de alguna manera para encontrar trabajo para la comunidad?

R: Dentro del Cupo Laboral Trans, la ley pide, da un incentivo a las empresas privadas, a que si contratan personas trans van a estar eximidas de tal o cual impuesto, es una estimulación. Como cuando donan dinero. Y volvemos a lo mismo, nosotros vamos a las empresas. No siempre quieren, a veces es una gestión de los delegados o de los mismos militantes que pertenecen a la obra social. Depende de eso, de la buena predisposición que tengan las empresas. Y en todos los ámbitos de la vida nos pasa eso. Porque muchas veces llevamos proyectos a las empresas, y les gusta, entonces vas para ponerlo en práctica y justo esa persona con la que hablaste "se fue de vacaciones", cambió de puesto o algo pasó. Entonces ahí se pierde el contacto. Así que dependemos de las redes que vayamos haciendo nosotros, y

de la buena predisposición de las personas. Hay empresas que hoy en día tienen sus áreas de diversidad, las crearon. Entonces ahí hay un mejor acceso, SAP es una de ellas. Así se facilita un poco.

M: Con respecto al desarrollo, a la capacitación de las personas trans ¿ayudan las ONG's, el gobierno o/y las empresas?

R: Orientado a la población trans, ayudan las ONG's, después el gobierno tiene estos cursos que hay de oficios que es a la población en general. Pero como toda población vulnerada tiene un peso psicológico, carga con una mochila encima, y necesitan de una persona capacitada para comprender, cuando alguien sufrió abusos y demás, cómo incentivar a esa persona. Y no tenemos personas capacitadas a ese nivel. Entonces son las mismas ONG's las que den hacerlo.

Ojalá estas organizaciones no existieran, sería lo ideal porque no habría una necesidad. Sin el trabajo social, sin el trabajo del militante, no hay opciones.

M: ¿Conoce alguna otra empresa que emplee personas trans?

R: YPF y SAP. Con YPF estamos gestionando hace unos meses unos CV que mandamos, pero cuando vos entras a una empresa necesitas el analítico, y si no lo tenés no hay forma. Y son para puestos para barrer la playa de estacionamiento. Para atender un kiosco. Para eso piden el analítico. Entonces ahí, obviamente volvemos a retroceder. Si el secundario nos limita un 70%, el analítico en mano nos limita un 90%. Siempre es bueno que la persona termine sus estudios, pero terminar el secundario es aspirar a ser empleado en un kiosco, barrer la calle. La sociedad avanza, los conocimientos también, es necesario un terciario, la universidad, pero no todos pueden llegar a eso. Imagínate las personas trans y sus posibilidades. Las trabajadoras sexuales laburan toda la noche, mañana, mediodía y media tarde duermen y salen a laburar y cuesta mucho salir de ese ciclo. Entonces vale la pena que inviertan en el estudio, que vayan a la facultad, pero después de la facultad me tengo que ir a la zona a trabajar y demás, entonces de verdad se necesita un incentivo, se necesita que se apruebe el Cupo Laboral Trans, la Ley Integral Trans, se necesita que se voten.



Entrevista a Federico, chico trans.

M: ¿De dónde sos?

R: Soy de San Andrés de Giles, partido perteneciente a la pcia. de Bs As.

M: ¿Cuál es el máximo nivel de estudios alcanzados?

R: Soy técnico superior en enfermería

M: ¿En qué situación laboral se encuentra actualmente? ¿A qué se dedica?

R: Y si, trabajo, en una Emergencia Médica como enfermero

M: ¿Cuán a gusto estás con su puesto de trabajo?

R: Igual estoy en búsqueda laboral porque en donde trabajo estoy en negro

M: ¿Cómo conseguiste ese empleo?

R: Al trabajo lo conseguí porque en Giles fui bastante conocido por ser enfermero, y cuando la dueña de la Emergencia cuando se enteró que me dejaron sin trabajo en donde yo trabajaba, yo trabajé tres años en el hospital municipal y me echaron... y bueno cuando la dueña se enteró que yo estaba sin trabajo en seguida me fueron a buscar a mi casa.

M: ¿Cuán rechazado te sentís en tu puesto laboral? ¿Cuánta discriminación encontrás en tu organización u otras que conozcas? ¿En tu anterior trabajo sentiste discriminación?

R: A nivel profesional siempre fui muy reconocido y respetado por la gente. Nunca jamás sufrí rechazo. Si en 2015 entre a trabajar acá en el hospital municipal de Giles, y después de tres años de trabajar, sin ningún tipo de queja por parte de los pacientes, ni de la dirección ni nada, me echaron sin motivo en 2018. Aunque esto empezó en 2017, primero para que me canse, me mandaron a una salita en el medio del campo que queda a 35 km de acá por camino de tierra. No sabes todo lo que tenía que hacer para poder ir hasta allá, cuando a otros enfermeros para ir y venir les daban hasta un vehículo. A mí me hicieron "las mil y una", me sentí muy frustrado, y como me cansaron porque

me la re banqué, en enero del 2018 me despidieron sin previo aviso. No me indemnizaron absolutamente nada. y después me enteré de que me habían echado por la cama de una compañera que no me quería, que me rechazaba y que fue a hablar con el intendente de acá para que me saquen, y bueno ¡me sacaron! así, sin motivo alguno, sin motivo profesional.

M: Mientras estabas/estás en búsqueda laboral ¿te sentís/sentiste discriminación o rechazo por parte de quienes pueden contratarte?

R: No estoy teniendo problemas yo. ¿La pasé? sí! pero hoy en día no la veo. Soy muy respetado en mi trabajo. Logre crear ese respeto. Pero si veo mucha discriminación a mis compañeros trans. Muchas de mis compañeras, que están acá en Giles, están actualmente ejerciendo la prostitución y están en Estado de desempleo, de abandono total, de que tienen HIV, que tienen hepatitis, que viven situaciones terribles. Yo trato de conseguirles mercadería. Una hace poco casi murió, estuvo internada muy grave, debido a su HIV, se le complicó una neumonía y estuvo muy grave. recién este mes pudo salir adelante. Y todo esto es porque no consiguen trabajo, no hay, no te dan laburo. Una persona trans lleva el currículum y es obvio que va al tacho de basura. Me duele mucho ver todo esto, y me encantaría que todos fuéramos aceptados por ser personas ya que somos capaces como cualquier otra de trabajar de lo que sea.

M: ¿Qué tipo de ayuda les brindan las ONG'S?

R: mayormente las ONG's, las únicas que conozco son Otrans y ATTTA. Yo soy el coordinador de acá, de San Andrés de Giles, fui nombrado por ATTTA, pero en si lo que hacen es acompañamiento y lucha. El salir a la calle, a reclamar, algunos están más organizados y pueden conseguir las hormonas o las cirugías, consultas médicas con algún especialista en cambio de género. Pero con el tema trabajo, nada. O sea, si te ayudan a militar el cupo laboral trans, pero podés lograr que se acepte la ley o la ordenanza (en el caso del municipio), pero después no se cumple. No hay un organismo fuerte que pueda, por ahora, con respecto a la comunidad que se logre trabajo. Y, por ejemplo, cuando fue mi despido discriminatorio, que salió en la tele, en los diarios, que se juntaron firmas, para que yo vuelva al municipio, a pesar de

toda esa lucha, no se logró nada. Todavía está todo muy en el aire, no son cosas que se puedan lograr así tan fácilmente.

M: ¿Qué ayuda brinda el Estado para las personas de la comunidad a la cual perteneces?

R: El gobierno no brinda ninguna ayuda, esta nada más la ley del cupo laboral trans donde establece que todos los municipios o áreas públicas o privadas tienen que trabajar el 1% equivalente a la población total que esté trabajando, ponele: si hay 7000 personas en el municipio trabajando, 7 personas tienen que ser tomadas pertenecientes a la comunidad trans. la ley está, pero no se cumple.

M: ¿Cuánto conoce la Ley de cupo laboral Trans? ¿Creés que se cumple dicha ley?

La ley no se cumple. Podemos hacer que el municipio la avale, pero de acá a que el intendente quiera tomar personas trans, es una decisión de él mismo y del municipio. y por más que vayamos 20 veces a golpear la puerta, si no te quieren dar bolilla, no te la van a dar. No se cumple como debe cumplirse.

M: ¿Cuánto consideras que las empresas privadas ayudan a conseguir trabajo a las personas trans?

R: Las empresas privadas, no tienen una ley que las obligue a cumplir con un cupo laboral y creo que ni tienen conocimientos. Yo trabajo actualmente en una privada, pero porque tuve suerte, pero es muy difícil que una empresa te tomé siendo trans porque no tiene ninguna obligación, creen que el Estado debe hacerse cargo de nosotros.

M: ¿Cómo ayudan las empresas, gobierno, ONG's en el desarrollo de oportunidades de diferente índole para el colectivo trans?

R: Todavía no noto que haya políticas muy concisas hacia la comunidad trans ni de parte del gobierno, ni de parte de los municipios. Falta el acceso a la salud, el poder acceder a los tratamientos hormonales, a las cirugías de manera gratuita como dice la ley. Es muy difícil acceder. Entonces

principalmente las mujeres trans se empiezan a aplicar aceite de avión, o se empiezan a médica por su cuenta y después enferman, y la esperanza de vida de una mujer trans es de 33 años. También por el estilo de vida que llevan porque deben ejercer la prostitución como única alternativa laboral, porque una mujer trans si va a llevar un currículum no es llamada, ¡no la llaman! ¡es así! Por el prejuicio obviamente, porque las personas trans somos tan capaces de ejercer un trabajo o una profesión como cualquier otra persona. Lo mismo nos pasa a los hombres trans. Nuestra apariencia es más difícil de percibir, pero una vez que nos conocen y lo saben es mucho más difícil acceder al trabajo. Entonces faltan políticas concisas de inclusión laboral. El cupo laboral trans existe, pero no se aplica. Acá en Giles, logré que se acepte esta ley hace más de ocho meses y no entró ninguna persona trans al municipio a trabajar porque confunden transexualidad como homosexualidad, y dicen que hay homosexuales trabajando. Imaginate la información que falta. Falta que todavía seamos visibles, falta informar, falta que en los colegios ya desde chicos entiendan que es la identidad de género. y ya si desde chicos pueden entender esto, es mucho más fácil la visibilidad para nosotros. Faltan políticas de acceso a la salud, a la inclusión laboral, a la educación. Muchas chicas al ejercer la prostitución contraen el HIV y mueren muy jóvenes, otras son asesinadas. Entonces fundamental trabajo y salud, y también vivienda. Yo por ejemplo tuve la oportunidad de estudiar y superarme, alquilo, pero la mayoría de les chiques trans no pueden acceder a un trabajo, y por ende no pueden acceder a la salud y por ende no pueden acceder a una vivienda. Entonces es un conjunto de cosas que hacen que seamos ciudadanos de segunda, que no podamos lograr avanzar y tener una vida digna.

M: ¿Conocés alguna empresa que cuente con empleados trans?

R: La única que conozco es SUME, que es donde trabajo actualmente, y soy la única persona trans.



Entrevista a Mariana, chica trans.

M: ¿De dónde sos?

R: Nací en San Martín, provincia de Buenos Aires, pero me crié en el Chaco. Mi mamá me llevó cuando tenía dos años para allá y me dejó con mi abuela. Me crió mi abuela hasta que falleció.

Yo estoy acá en Buenos Aires hace 30 años. Me volví porque todas mis amigas se habían venido y era la última de mi “grupete”, de mi generación y a mí me daba miedo venir y siempre tengo miedo a tomar decisiones, pero me quede sola así que bueno. Éramos como 20 y me encontré con solo una que la veo hoy por hoy, nos seguimos viendo porque yo tenía mi casa allá y cuando las expulsaban de su casa, venían todas a mi casa y de mi casa todas vinieron para Buenos Aires y de acá del Buenos Aires se fueron al extranjero, algunas viajan a Europa, Italia, Francia a trabajar a la calle.

Vine también a Buenos Aires en busca también de posibilidades. Igual yo ya laburaba en la calle, fui trabajadora sexual allá y acá también hasta que encontré un trabajo, mucho tiempo. Allá desde los 15 hasta que me vine acá. Igual laburaba en la calle y siempre tenía alguna otra oportunidad, labure en un lugar de ancianos, labure en una imprenta, labure como doméstica como niñera, hice un montón de cosas y las alternaba con el laburo de la noche.

M: ¿Cuál es el máximo nivel de estudios alcanzados?

R: Me falta medio año para recibirme de docente. Quería ser maestra rural y, pero bueno por quedarme en la calle y todo eso.

Mi abuela murió, terminé la primaria, seguí laburando. En ese tiempo laburaba de doméstica, labure como 8 años en una casa con una señora que la conocí porque yo iba de casa por casa ofreciendo para cortar el pasto, jardinera, y así empecé hasta que la señora me metió adentro cuando me conoció y bueno me dijo que limpie casas y estuve bastante tiempo con ella y ahí termine mi secundaria y en ese tiempo a la vez que hacía cuarto año hacía primer año de magisterio ósea quinto y segundo año de magisterio y me faltaba medio año más para mi título.

M: ¿En qué situación laboral se encuentra actualmente? ¿A qué se dedica?

R: Ahora estoy trabajando en fundación huésped en marzo, cumplí un año. Soy promotora de salud y derecho humanos.

M: ¿Cuán a gusto estás con su puesto de trabajo?

R: totalmente.

M: ¿Cómo conseguiste ese empleo?

R: Estando acá como voluntaria. Tengo una compañera que está hace 3 años trabajando ahí también en trans y que ahora está en Washington, fue a dar una charla con nuestro jefe sobre unos protocolos que hay en fundación. Nosotros trabajamos con protocolos que hay en huésped, como que reclutamos chicas, hay diferentes protocolos. Tenemos uno que empezó ahora se llama ANDES, que necesitamos chicas que sean positivas del VIH y que no hayan tomado nunca la medicación para rescatarlas y que empiecen a tomar su medicación, ese empezó ahora. Tenemos uno que se llama PREV que es de prevención en que sean negativas y que no tenga silicona en la cola porque tiene un buen momento determinado y hay que poner inyección. Primero se empieza con pastillas y después se ponen inyecciones y hace poco teníamos uno que se llamaba COPA que era positiva y que habían abandonada la medicación, pero eso ya se terminó.

Nuestro trabajo es eso de buscar las chicas, rescatarlas y que vuelvan a tomar su medicación. Porque sin medicación, se mueren.

M: ¿Cuán rechazado te sientes en tu puesto laboral? ¿Cuánta discriminación encontrás en tu organización u otras que conozcas?

R: Ninguna en el actual. En los anteriores tampoco. Yo soy media especial siempre me sentí diferente al círculo en el que estaba. No, nunca sentí y si había, pero yo no deje. Por eso termine el colegio viste que las chicas no terminan la escuela.

Si, en otras organizaciones. El año pasado me contacté con una chica del parador trans que había conseguido el año pasado entrar a trabajar en el parador. Nosotros articulamos mucho con paradores para las chicas que están en situación de calle. Luciana había entrado a trabajar ahí y yo tenía contacto todo el tiempo. Cuando yo tenía que mandar a una chica, le avisaba a ella mira va a ir fulana de tal y cosas así. Articulábamos para hacer un seguimiento para que vuelva porque los paradores tienen horario y tenés que salir, tenés que volver para comer. Y yo me había contactado con ella. Luciana un tiempo estuvo bien, pero de golpe empezó a sentirse mal y bueno en un momento me dijo Mariana me voy a ir porque no aguanto mucha discriminación. Así que si se fue. Está trabajando en otra cosa, engancho otra cosa por suerte, pero de ahí se fue por eso porque la discriminaban.

M: Mientras estabas/estás en búsqueda laboral ¿te sentís/sentiste discriminación o rechazo por parte de quienes pueden contratarte?

R: No, no. Tuve dos empleos formales, este es el segundo. Laburé en un hotel en constitución de limpieza 3 años y no tuve problema. Los otros trabajos que hice doméstica, niñera, jardinera eso eran particulares, pero nunca.

En el hotel lo sentí por parte de compañeras. Acá no, porque los chicos están adaptados como hace 3 años ya también. A parte es una fundación que se ocupa mucho de la salud y todas esas cosas. La gente que está ahí adentro cero. Yo entro y saludo a todo el mundo, te invitan, te hablan, esta todo bien.

M: ¿Qué tipo de ayuda les brindan las ONG'S? ¿Cómo ayudan las empresas, gobierno, ONG's en el desarrollo de oportunidades de diferente índole para el colectivo trans?

R: Y hablamos de esta acá, por ejemplo. La casa trans va a cumplir dos años ahora y es la casa trans es un periodo de ATTA que es la asociación de travestis, transexuales y transgénero en Argentina que va a cumplir 26 años. ATTTA pidió la casa hace como 10 años atrás y este gobierno hace 2 años se la dio. Pero como así se la dio se la dejó. Nosotros no cobramos nada, todo lo que conseguimos lo conseguimos por donaciones o por articulamos con la gente que nos da los cursos. Porque lo que ellos pagan son los cursos, los

cursos son la mayoría menos este que es SAP es una articulación con alguien del gobierno de la ciudad, pero ellos no le pagan son voluntarios. Peor el curso inicial de asistencial odontológico es del gobierno de la ciudad, el curso de manicura y belleza de pedicura es del gobierno de la ciudad por eso le cobran por venir.

Ayuda a capacitarte. El año pasado en el curso odontológico se recibieron 15 personas trans. De las 15 personas trans, 11 mujeres y demás varones. Las 11 mujeres 6 eran trabajadoras sexuales. Lo que querían era capacitarse, tener un título y salir de la calle para trabajar.

De esas personas trans hay solo 3 personas trabajando lo que pasa es que también son chicas extranjeras por el tema del filtro que tenés que dar el título es más complicado

Si ayuda el gobierno y las ONG ayudan a desarrollarse.

Empresa: No, no conozca otra. SAP es la única que tiene contacto con nosotros en este momento. Y a SAP yo los conocí mediante una persona que trabaja en derechos humanos en el gobierno de la ciudad ciudad que es una persona que viene un jueves por medio, Sandra se llama ella. Es parte en el gobierno siempre viene a hacer entrevistas. Yo ponele, por ahí le hago artículo con ella y ponele que tengo algún compañero o compañera que tiene sus estudios terminados o tiene su CV armado y bueno le hago una cita con ella para que charle y ver si pueden conseguir algún trabajo, algo. Y así entraron a trabajar el año pasado 5 mediante esa articulación.

M: ¿Qué ayuda brinda el Estado para las personas de la comunidad a la cual perteneces?

R: No hay cupo entonces no ayuda en nada. Lo único que está dando son las capacitaciones, trabajo es cero.

M: ¿Cuánto conoce la Ley de cupo laboral Trans? ¿Creés que se cumple dicha ley?

R: Se está peleando. La casa tiene su directora que es Marcela Romero. Marcela es presidenta de la Federación de Argentina del LGBT, fue presidenta de ATTTA hasta el año pasado. Es coordinadora de una regla trans que es una regla latinoamericana de personas trans y aparte es la fundadora de la casa.

Marcela ayer tuvo una reunión con el gobierno y nada, salió estresada. Acá no se está cumpliendo.

M: ¿Conocés alguna empresa que cuente con empleados trans?

R: Si, sí. Mucho de las empresas privadas no conozco, solo conozco a esa que el año pasado me invitaron SAP que me invitaron el año pasado a una charla para conseguir como son voluntarios el grupo es mínimo el año pasado. Y Ezequiel me decía necesito que vayas a SAP y que hables, que cuentes tu historia, y a ver si sumamos más voluntarios y si hacemos otra cosa. El año pasado hacíamos computación solamente y debido a esa charla que yo fui que le hablé a los chicos conseguí esto, inglés, conseguí voluntarios y más voluntarios, se sumaron un montón, todos querían venir. Fui yo y otra chica que hizo el curso de computación el año pasado.

La semana pasada le mandamos un CV a Ezequiel que Ezequiel me dijo que lo iba a tener en cuenta porque el chico esta súper capacitado con el tema de las computadoras y eso, un varón trans

Yo pensé que había mucha demanda de laburo, pero falta capacitación. Se pide cupo laboral trans, pero hay que capacitar a los compañeros porque la mayoría de los chicos no terminaron sus estudios.

Accenture y Pride Connection nos pidieron 4, dos varones y dos mujeres le mandamos cuatro personas y los cuatro habían terminado sus estudios inclusive se habían recibido del curso inicial que hicimos el año pasado y nada.



Entrevista a Ángeles, chica trans.

M: ¿De dónde sos?

R: Soy de la Provincia de Salta. Me vine a migrando a Buenos Aires en busca de un futuro mejor ya que en mi provincia todo el tiempo la policía nos reprimen. Es muy triste lo que pasa en salta con nosotras.

M: ¿Cuál es el máximo nivel de estudios alcanzados?

R: Terciario incompleto.

M: ¿En qué situación laboral se encuentra actualmente? ¿A qué se dedica?

R: Actualmente no estoy trabajando. Me dedico a la Militancia

M: ¿Cuán a gusto estás con su puesto de trabajo?

R: Si estoy a gusto militando porque a la vez ayudamos a otras compañeras aquí que lo necesitan

M: ¿Cómo conseguiste ese empleo?

R: Lo conseguí a través de unas compañeras.

M: Mientras estabas/estás en búsqueda laboral ¿te sentís/sentiste discriminación o rechazo por parte de quienes pueden contratarte?

R: Si busqué, pero me decían en todos que no porque no tomamos chicas trans y otros peros

M: ¿Cuánta discriminación encontrás en tu organización u otras que conozcas?

R: Si se ve bastante en algunos sectores empresariales

M: ¿Qué tipo de ayuda les brindan las ONG'S?

R: Terminación escolar, cursos de gerontología, manicura y grupos de contención.

M: ¿Qué ayuda brinda el Estado para las personas de la comunidad a la cual perteneces?

R: Antes las ayudaba dándoles algunas ayudas sociales, pero con este Gobierno a algunas compañeras se le cayó la ayuda que recibía. Con este gobierno vinimos para atrás.

M: ¿Cuánto consideras que las empresas privadas ayudan a conseguir trabajo a las personas trans?

R: Si algunas si otras no

M: ¿Conocés alguna empresa que cuente con empleados trans?

R: Si una empresa que se llama Italy

M: ¿Cuánto conoce la Ley de cupo laboral Trans? ¿Creés que se cumple dicha ley?

R: Si por el momento era ley por el cupo laboral trans, pero había otras leyes del cupo que se presentó en la parlamento. Esperemos que a futuro sea Ley porque la Ley está, pero es una lucha constante que todos la exigimos, pero todavía no tenemos respuestas.