



Lab
Global

Pilares de enfoque fundamentales de JEDI

Un camino para catalizar y
profundización del cambio

1 Justicia, equidad, diversidad e inclusión en B Lab

- Filosofía de JEDI
- Marco de JEDI

4 Traspaso de poder y distribución de liderazgo

- Preguntas para promover el traspaso de poder y la distribución de liderazgo
- Ejemplos en la red
- Recursos

2 Pilares de enfoque fundamentales de JEDI

- Antecedentes
- Cómo JEDI impactan positivamente en las empresas
- Evaluación de referencia
- Pilares de enfoque
- Proceso de retroalimentación

5 Responsabilidad

- Preguntas que promueven la responsabilidad y la rendición de cuentas
- Ejemplos en la red
- Recursos

3 Equidad y justicia racial

- Preguntas que promueven la equidad racial
- Ejemplos en la red
- Recursos

6 ¿Y ahora qué?

- Implementación
- Objetivo realizable global 4

1 Justicia, equidad, diversidad e inclusión en B Lab



Filosofía de JEDI

Nuestra visión global colectiva es promover un sistema económico inclusivo, equitativo y regenerativo para todas las personas y para el planeta.

En B Lab, un espacio de trabajo equitativo, diverso e inclusivo es aquel en el que el personal, los voluntarios y las voluntarias se sienten valorados y respetados, independientemente de su género, raza, etnia, nacionalidad, edad, orientación o identidad sexual, educación o discapacidad. Nos comprometemos a mantener un abordaje no discriminatorio y brindamos igualdad de oportunidades laborales y de desarrollo profesional en todos los equipos, programas y lugares de trabajo. Respetamos y valoramos la diversidad de experiencias y herencias, y nos aseguramos de que todas las voces sean valoradas y escuchadas.

Marco de JEDI

Para promover un liderazgo auténtico e informado en favor de la equidad cultural, B Lab trabaja con estos fines:

- Entender la justicia, la diversidad, la inclusión y la equidad como parte intrínseca de nuestra misión y como ejes fundamentales para el bienestar de nuestros equipos y de las comunidades a las que servimos.
- Reconocer y eliminar las desigualdades de las políticas, los sistemas, los programas y los servicios de la organización, y actualizar e informar continuamente nuestro progreso en estas áreas.
- Explorar las potenciales presunciones implícitas y no cuestionadas que interfieren en la inclusión.
- Promover y apoyar la reflexión a nivel directivo sobre cómo las inequidades sistémicas impactan el trabajo de nuestra organización y sobre cuál es la mejor manera de abordarlas en consonancia con nuestra misión.
- Practicar e incentivar la transparencia en todas nuestras interacciones y comunicaciones.

Alcance local vs. global

- La huella geográfica de una organización abarca las regiones donde tiene presencia y donde están ubicados sus clientes. Puede ser exclusivamente local o también puede ser global. B Lab tiene representación global. La combinación de la huella de las partes interesadas primarias y la huella de la organización contribuye a determinar si la iniciativa de JEDI debería tener un alcance local o global.
- En comparación con la mayoría de las iniciativas locales, las iniciativas globales de JEDI están enfocadas en un conjunto de temas más profundos y complejos. El motivo radica en una amplia variedad de normas culturales representadas en todos los grupos de partes interesadas. Las iniciativas globales tienden a ser exitosas solo cuando se adaptan para reflejar las normas culturales y las necesidades de cada región o país.

Antirracismo

El antirracismo es un paradigma dentro de la teoría crítica que se utiliza para explicar y contrarrestar el impacto persistente y traumático del racismo mediante la promoción de la justicia social. Como líder de negocios responsable, B Lab Inc. está preparada para combatir el racismo y se compromete a ser una organización antirracista y a luchar contra la injusticia.

Nuestros compromisos:

- Educar a nuestros líderes y a nuestro equipo en la retórica, las teorías y las conductas antirracistas.
- Desarmar los aspectos del racismo arraigados en nuestros sistemas y políticas.
- Eliminar el enfoque de blanquitud de nuestro trabajo y análisis.
- Priorizar la justicia como el centro de nuestros objetivos, resultados y estándares.

Posición antirracismo de B Lab (julio de 2020)

Como organización, estamos en contra del racismo hacia las personas negras y de cualquier tipo de opresión, como la transfobia, el clasismo, el sexismo y la xenofobia. Nos comprometemos a promover una acción dirigida y sostenida para desarmar los sistemas, las políticas, las prácticas y las ideologías racistas en nosotros mismos y en nuestras redes. A medida que seguimos aprendiendo sobre las injusticias en el mundo, trabajamos para redirigir radicalmente nuestra consciencia y escuchar las voces de personas de comunidades negras, poblaciones indígenas y grupos marginados para impulsar resultados equitativos para todas las personas.

Objetivos realizables de JEDI y la Teoría del cambio global

Objetivo realizable 4. Crear las bases para catalizar los principios de JEDI en la red: desarrollar los principios globales, y las expectativas y las consideraciones fundamentales de JEDI para delinear qué aspectos se pueden globalizar y cuáles se deben localizar.

Principios fundamentales de JEDI de la red B Lab

Evaluar la teoría del cambio, las estrategias y los marcos que aplica B Lab para determinar los principios/conocimientos mínimos de JEDI.

- Analizar los datos existentes del proceso de la Teoría del cambio global, de los resultados de la encuesta sobre inclusión y compromiso, en comparación con otras Empresas B, y de nuestros grupos de discusión externos sobre cuestiones de JEDI.
- Identificar las áreas de enfoque sugeridas.
- Informar las sugerencias a la red global.
- Desarrollar una biblioteca de recursos.

Plan estratégico antirracismo y de JEDI global

Completar la auditoría de inclusión estructural para evaluar las políticas y prácticas de B Lab en cuanto a las consideraciones antirracismo para junio de 2021.

- Crear un Grupo Asesor de JEDI global con socios globales.
- Completar el plan estratégico de JEDI global y establecer objetivos antes de diciembre 2021 para apoyar la planificación global para 2022.
- Comunicar interna y públicamente el progreso de JEDI con frecuencia.
- Crear un círculo de partes interesadas para apoyar la elaboración de un plan anual de 3 o 5 años (Comité de planificación estratégica global de JEDI).

Medidas para desarrollar las competencias de B Lab como organización antirracista

Organizar o completar las capacitaciones de los equipos de liderazgo y del personal de B Lab sobre JEDI y antirracismo.

- Completar las capacitaciones de la Junta Directiva y de Líderes sobre “A Black & Brief Survey of Systemic Oppression in America” (Una breve encuesta de identidad negra sobre el sistema de opresión en Estados Unidos) para junio de 2021 - ¡HECHO!
Completar 2-3 capacitaciones/sesiones adicionales y una lectura adicional sobre JEDI/antirracismo a nivel global en 2021 - Lectura completa.
- Medir las prácticas de equidad en la Junta Directiva y en el equipo de liderazgo durante las revisiones trimestrales de liderazgo, a partir de las áreas de enfoque de JEDI identificadas.
- Desarrollar métricas de responsabilidad para realizar acciones correctivas y brindar soporte en áreas de estancamiento.
- Completar 2-3 capacitaciones/sesiones adicionales y una lectura adicional sobre JEDI/antirracismo a nivel global en 2021 - Grupos de discusión realizados.

2 Pilares de enfoque fundamentales de JEDI



A. Antecedentes

1. Los requisitos mínimos no implican un desempeño “suficientemente bueno” y no constituyen el objetivo final.

Se trata de las áreas de enfoque identificadas que ayudarán a la organización a prepararse para cumplir los objetivos y propósitos con los que ya se comprometió. Además, los pilares preparan mejor a la comunidad para un plan estratégico de JEDI previsto para el T1 de 2022.

El equipo de JEDI de B Lab iniciará pronto un proceso para crear un Plan estratégico de JEDI de 5 años, que se lanzará para su implementación en el T1 de 2022.

Estos principios brindarán a las personas y organizaciones la visión necesaria para embarcarse en el siguiente tramo de nuestro camino de JEDI y direccionarán al movimiento en línea con el plan estratégico.

Los pilares se basan en estos recursos:

- La Teoría del cambio global de B Lab
- Las respuestas de la encuesta de inclusión y compromiso
- Las respuestas de los grupos de discusión sobre cuestiones de JEDI
- La investigación de mercado sobre asuntos de justicia civil y social

B. Cómo la diversidad impacta positivamente en las empresas

1. De acuerdo con Forbes, las empresas que tienen equipos más diversos tienen un 19% más de ingresos debido a la innovación. Esto es un gran hallazgo para las empresas de tecnología, las empresas emergentes y las industrias en las que la innovación es la clave para el crecimiento.

2. La Asociación Estadounidense de Sociología informa que las empresas con los mayores niveles de diversidad racial vieron crecer sus ingresos 15 veces más que las empresas con menos diversidad racial en su plantel.

3. La investigación de McKinsey muestra que las empresas con diversidad de género tienen un 15% más de probabilidades de superar a empresas similares, y esa cifra asciende a un 35% en las empresas con diversidad étnica.

4. Deloitte informa que el 69% de los ejecutivos consideraban que la diversidad y la inclusión eran temas importantes en 2017, un aumento del 32% desde 2014.

5. Un informe de Deloitte señaló que el 39% de los encuestados consideraban que la diversidad y la inclusión ofrecen una ventaja significativa frente a su competencia.

6. Fortune informa que solo el 3.2% de las empresas Fortune 500 comparten datos sobre la raza y el género de su personal.

C. Evaluación de referencia

Una evaluación de referencia evalúa la situación actual en función del conjunto de objetivos o resultados buscados para identificar los puntos de partida para un programa o proyecto.

Se enfoca en la información que se debe tener en cuenta para establecer los requisitos mínimos o el punto de partida, y determina el parámetro de referencia para desarrollar y evaluar el progreso futuro.

D. Pilares de enfoque fundamentales de JEDI

1. Equidad y justicia racial
2. Traspaso de poder y distribución de liderazgo
3. Responsabilidad

E. Temas y datos clave de los comentarios del proceso de retroalimentación

Temas:

Los comentarios se dividieron en 5 temas principales para que el equipo de JEDI pudiera enfocarse en los factores más comunes.

- **Claridad (50%):** Estos comentarios se referían a la profundidad de la información o a la falta de claridad. Se tomaron en consideración todos los comentarios y, en consecuencia, se hicieron modificaciones en el lenguaje y se agregaron ejemplos a los recursos.
- **Global (25%):** Estos comentarios se referían a otros idiomas o a temas que no fuesen específicos de EE. UU. En algunas partes, se utilizó un lenguaje más ambiguo para que una franja más amplia de la red se sintiera identificada. Se esclareció el concepto con ejemplos de la red global.
- **Lenguaje (12%):** Estos comentarios se referían al lenguaje utilizado en los recursos. No se modificó el vocabulario, pero se mejoró la claridad del lenguaje utilizado.
- **Clima (6%):** Estos comentarios no lograron ninguna acción correctiva por el momento.
- **Participación societaria (6%):** Estos comentarios no lograron ninguna acción correctiva por el momento.

Equidad y justicia racial

- En una escala del 1 al 5, ¿en qué medida comprende la descripción de este pilar? Promedio: 4
- ¿En qué medida se identifica con la afirmación “Puedo conectar este pilar con mi trabajo”? Promedio: 4
- ¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación “Puedo conectar este pilar con el movimiento”? Promedio: 4.5

Traspaso de poder y distribución de liderazgo

- En una escala del 1 al 5, ¿en qué medida comprende la descripción de este pilar? Promedio: 4
- ¿En qué medida se identifica con la afirmación “Puedo conectar este pilar con mi trabajo”? Promedio: 4.5
- ¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación “Puedo conectar este pilar con el movimiento”? Promedio: 3.9

Responsabilidad

- En una escala del 1 al 5, ¿en qué medida comprende la descripción de este pilar? Promedio: 4.25
- ¿En qué medida se identifica con la afirmación “Puedo conectar este pilar con mi trabajo”? Promedio: 4.25
- ¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación “Puedo conectar este pilar con el movimiento”? Promedio: 4

3 Equidad y justicia racial



La **equidad racial** se define como la inclusión justa en una sociedad en la que las personas pueden participar, prosperar y alcanzar su potencial máximo, independientemente de su origen o etnia. (Angela Glover Blackwell).

La inequidad racial ha sido perpetuada en el tiempo, en gran medida, por el racismo estructural. El racismo estructural se refiere a las normas y prácticas culturales, políticas, sociales y económicas históricas y actuales que han dejado en desventaja sistemáticamente a las personas de color.

- La equidad racial es inclusiva.

La interseccionalidad racial existe en todos los aspectos de interacción humana. No hay otras formas de enfoque equitativo que incluyan a todas las personas, salvo la equidad racial.

Por ejemplo, cada persona con una discapacidad tiene un origen racial —ya sea conocido, desconocido o asumido—, mientras que no todas las personas de un origen específico tienen una discapacidad.

A. Preguntas que promueven la equidad y la justicia racial

1. ¿Ha identificado qué grupo racial es el más marginalizado? (En su campo, comunidad, participantes, grupos de partes interesadas, etc.).
2. ¿Se ha guiado por algún supuesto? ¿Cuál? ¿Está calificado para respaldar ese supuesto? ¿Por qué lo adoptó? ¿Tiene una perspectiva lo suficientemente amplia?
3. ¿Quién puede no llegar a tener acceso a esta información o programa? ¿Tuvo esto en cuenta en su planificación?
4. ¿Se cuestionó sus decisiones aunque sea una vez durante su proceso?
5. ¿Decidió hacer algo diferente esta vez o se comprometió a hacerlo la próxima vez? ¿Cuáles son sus medidas de rendición de cuentas?

B. Ejemplos en la red

1. Encuentro B Corp Climate Collective

- Teniendo en cuenta que las personas negras e indígenas se ven impactadas desproporcionadamente por los efectos del cambio climático, el encuentro apunta a impulsar a aquellas personas al frente del trabajo por la justicia climática y cuyas experiencias de vida están más próximas a los desafíos actuales.

Esta fue la primera vez que las redes de B Lab y Sistema B reunieron a la comunidad de Empresas B en un mismo espacio (virtual) para un evento de esta magnitud. Reunimos a 5,000 asistentes de más de 100 países y contamos con 240 oradores que participaron en 76 sesiones diferentes. Como el objetivo era inspirar acciones significativas para enfrentar la emergencia climática enfocándonos en la justicia climática, las sesiones se transmitieron en siete idiomas mediante interpretación simultánea y subtítulo.

2. Guía de recursos antirracismo

- La guía de recursos antirracismo fue diseñada por el equipo de EE. UU/ Canadá y reúne a personas negras, indígenas y de color como consultores, a organizaciones para apoyar y a Empresas B propiedad de personas negras.

C. Recursos

- [Proyecto antirracismo](#)
- [“America’s Racial Contract Is Killing Us”](#), de Adam Serwer
- [The Combahee River Collective Statement](#)
- [“My Life as an Undocumented Immigrant”](#), de Jose Antonio Vargas
- [Kit de herramientas educativas “Showing Up For Racial Justice”](#)
- [Race & Racism: Policing and Mass Incarceration](#)
- [Material educativo del proyecto Zinn Education](#)
- [103 Things White People Can Do For Racial Justice](#)
- [Anti-Racism and White Accountability - Loyola University Maryland](#)
- [Five Practices for Developing and Staying Accountable to Racial Equity Goals - Stanford Social Innovation Review](#)

4 Traspaso de poder y distribución de liderazgo



4 Traspaso de poder y distribución de liderazgo



La **distribución del poder** se puede lograr cuando las decisiones se toman en conjunto con el grupo afectado por las consecuencias de esa decisión.

A veces, un grupo afectado por las consecuencias de una acción no tiene el poder, el privilegio o la oportunidad de tomar una decisión. En estos casos, debemos hacer lo siguiente:

- transferir el poder para que el grupo pueda decidir; o
- dar espacio para que el grupo tenga influencia en la decisión de forma directa y transparente.

A. Preguntas a tener en cuenta para promover el traspaso de poder y la distribución de liderazgo

1. ¿Qué intereses se priorizaron para la decisión?
2. ¿Cuántas decisiones ha tenido el privilegio o la oportunidad de tomar esta persona/este grupo? ¿Con qué frecuencia?
3. ¿Esta persona/este grupo toma decisiones debido a su rol o jerarquía? ¿Preguntó por qué?
4. ¿Las personas que están tomando las decisiones son quienes están más próximas al trabajo a realizar?
5. ¿Pertenece al grupo que se podría ver impactado negativamente por los resultados de las decisiones?
6. ¿A quién consultó esta persona/este grupo antes de tomar decisiones? ¿Cuáles son las medidas de rendición de cuentas y responsabilidad?

B. Ejemplos en la red

1. Activista residente (B Lab Reino Unido)

La Dra. Mary Johnstone-Louis fue designada Presidenta de la Junta, y Charmian Love asumió su nuevo rol como Activista residente.

- En su nuevo puesto, Charmian Love explorará la intersección entre el activismo y los negocios, facilitando un diálogo significativo entre los dos.

2. Búsqueda de líder ejecutivo de B Lab y Comité Asesor de Reclutamiento (B Lab Global)

A partir de la transición del actual Director Ejecutivo a la Junta Directiva de B Lab y la búsqueda de un nuevo líder, nuestra organización trabajó en crear un proceso de selección sumamente basado en la equidad, la rendición de cuentas y la transparencia. El proceso incluye numerosos aspectos nuevos y creativos en comparación con la búsqueda tradicional de líderes:

- La creación de un Comité Asesor de Reclutamiento para incorporar la obligación de responsabilidad ante terceros para hacer lo siguiente:
 - 1) apoyar a la Junta en la consideración de una serie de candidatos fuera de la “norma”,
 - 2) comunicar el proceso a la red, y
 - 3) elevar las inquietudes o comentarios al Comité de Desarrollo de Liderazgo, según corresponda.
- El traslado de la toma de decisiones durante el proceso. Mientras que la Junta será responsable de la selección final, contará con la información, la influencia y el apoyo del Comité de Liderazgo y del Comité Asesor de Reclutamiento.
- La creación de un rol designado por la comunidad en el Comité Asesor de Reclutamiento. En función de nuestro compromiso con un proceso transparente e inclusivo, el Comité Asesor de Reclutamiento buscó a un sexto miembro para incluir así las voces del plantel de la Red Global que generalmente no es parte de estos procesos.
- La SDAC proporciona videos de actualización continua de la comunidad para reforzar la transparencia y el compromiso durante todo el proceso.

C. Recursos

- [Case Studies in Distributed Leadership](#) - The Hewlett Foundation
- [Concepts of Shifting Power and Building Leaders](#)
- [Distributed Leadership Explained](#) - Segunda edición
- [Distributing Leadership and Authority In A Safe and Trusting Manner](#)
- [“Stronger Together: Building Distributed Leadership”](#) - Deborah Ancona, MIT Leadership Center

5 Responsabilidad



La **responsabilidad** surge cuando una persona o un departamento se enfrenta a las consecuencias de su desempeño o sus acciones, o a la falta de acción.

- La responsabilidad y la rendición de cuentas son esenciales para una organización y para la sociedad: sin ella, es difícil que las personas se hagan cargo de sus actos, ya que piensan que no tienen que enfrentarse a ninguna consecuencia.

A. Preguntas que promueven la responsabilidad y la rendición de cuentas

1. ¿Cuál es nuestro objetivo compartido?
2. ¿Cuál es el propósito final detrás de la definición de esos objetivos?
3. ¿Cuál es nuestra definición de éxito?
4. ¿Cuáles son los resultados concretos esperados?
5. ¿De qué soy responsable personalmente?
6. ¿Qué necesito para lograr mis tareas personales?
7. ¿Cómo reaccionaré cuando las cosas no salgan como fueron planeadas? ¿A quién acudiré?

B. Ejemplos en la red

1. Solución de Gestión de Impacto (B Lab África del Este y B Lab Europa)

La adopción de B Lab de los Objetivos de Desarrollo Sostenible fijados por las Naciones Unidas.

- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son una serie de 17 objetivos interconectados acordados por los 193 Estados miembro de las Naciones Unidas en 2015 como guía en la construcción de un mundo mejor para las personas y el planeta para el 2030.
 - B Lab África del Este se enfoca en impulsar y apoyar las empresas dirigidas por mujeres o que están enfocadas en dar respaldo a mujeres y niñas.
 - B Lab Europa se enfoca en promover las cero emisiones netas.

2. Mayor foco en la política pública (B Lab Reino Unido y Sistema B)

- B Lab Reino Unido ha creado una coalición de más de 400 empresas para apoyar el lanzamiento de la normativa Better Business Act.
- Sistema B se asoció con el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá para crear el Grupo Internacional de Trabajo para una Reactivación Económica de Impacto (GITRE).
 - El objetivo de este grupo de trabajo es desarrollar políticas públicas dirigidas a lograr la agenda 2030 de las Naciones Unidas.

3. Transformación de los requisitos de desempeño para las Empresa B (B Lab Global)

- Establecer y actualizar las métricas para garantizar que las organizaciones cumplan con los estándares de la Evaluación de Impacto B para obtener y conservar la Certificación de Empresa B.
 - Por ejemplo, compromiso con el salario mínimo vital, un código de ética formal, mecanismos para garantizar que la opinión de los empleados se tome en cuenta en las decisiones de la empresa.

C. Recursos

- [Accountability Is A Team Sport](#)
- [When Movements Are Guilty of What They Are Trying to Challenge - Alicia Garza](#)
- [What is Accountability? - Barnard](#)

6 ¿Y ahora qué?



A. Implementación

1. Círculos de gestión organizacional (cultura de participación societaria)

Se trata de un método de gestión descentralizada y de gobernanza organizacional que apunta a distribuir el poder y la toma de decisiones en un grupo de equipos autoorganizados, en vez de imponer una jerarquía de gestión. B Lab usa esta práctica de estructura organizacional y confía ampliamente en la colaboración e inclusividad de estos círculos. Como tal, para fortalecer los pilares de enfoque fundamentales y para poner en práctica las consideraciones, los siguientes 3 (tres) círculos identificarán cómo seleccionar maneras de implementar los principios en la práctica en un ambiente seguro para poder brindar comentarios y sugerencias a otras organizaciones que quieran hacer lo mismo en el futuro.

- Círculo de operaciones y estrategia organizacional
- Círculo de gestión
- Proyecto de sitio web de marketing

2. Capacitación

B Lab diseñará módulos de capacitación para cada pilar. Los módulos estarán disponibles en nuestra base de conocimientos interna. Estará disponible para el personal del B Lab y su red.

B. Objetivo realizable global 4:

1. Encuestas en la red

Las encuestas realizadas en nuestra red dejan en claro que hay una comprensión general de los principios fundamentales de JEDI.

- Encuesta de la red del T1: el 70% de las personas encuestadas demostraron conocer y reconocer la aplicación de los principios fundamentales.
- Encuesta de la red del T1: el 70% de las personas encuestadas informan que vieron acciones implementadas dentro de sus organizaciones con respecto a las áreas de enfoque.
- Encuesta interna del T3: el 70% de las personas encuestadas informa que “el compromiso de B Lab con la justicia, la equidad, la diversidad y la inclusión se demuestra constantemente”.

2. Plan estratégico de JEDI

El equipo de JEDI de B Lab trabajará con una empresa de estrategia y con un grupo de partes interesadas para crear un Plan estratégico de JEDI para B Lab. Este proceso continuará usando estos principios para guiar los objetivos del Plan estratégico y brindarán la base para que el trabajo siga avanzando.

El Comité de JEDI



Ellonda L. Williams
Dirección de Justicia, Equidad,
Diversidad e Inclusión, Equipo
de JEDI



Joshua Odam
Especialista en Justicia,
Equidad, Diversidad e Inclusión,
Equipo de JEDI



Courtney Morrissette
Analista de Gestión de
Estándares, Gestión de
Estándares



Jasmine Jones
Analista de Estándares Sénior,
Certificación y Verificación



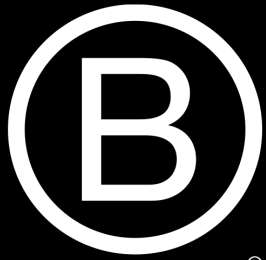
Irving Chan-Gomez
Gerencia, Desarrollo y Compromiso
de Socios Globales,
Asociaciones Estratégicas



Neha Ghosh
Gerencia de Producto I,
Equipo de Producto



Andrew Kassoy
Dirección Ejecutiva,
Planificación, Gestión y
Gobernanza



®

Lab
Global

Gracias
