

Lab
Global

Parâmetros mínimos de JEDI: Pilares temáticos

Aprofundamento e
catalisação de mudanças

1 Justiça, equidade, diversidade e inclusão (JEDI) no B Lab

- Filosofia de JEDI
- Estrutura de JEDI

2 Parâmetros mínimos de JEDI: Pilares temáticos

- Contexto
- Como a JEDI impacta positivamente as empresas?
- Avaliação dos parâmetros mínimos
- Pilares temáticos
- Feedback essencial

3 Justiça e equidade racial

- Perguntas que promovem a equidade racial
- Exemplos da rede
- Recursos

4 Mudanças no poder e redistribuição da liderança

- Perguntas para promover mudanças no poder e redistribuição da liderança
- Exemplos da rede
- Recursos

5 Responsabilidade

- Perguntas que promovem a responsabilidade
- Exemplos da rede
- Recursos

6 E agora?

- Implementação
- Objetivo habilitante global 4

1 **Justiça, equidade, diversidade e inclusão (JEDI) no B Lab**



Filosofia de JEDI

Nossa visão global coletiva é de um sistema econômico inclusivo, equitativo e regenerativo para todas as pessoas e para o planeta.

Para o B Lab, um lugar de trabalho equitativo, diverso e inclusivo é aquele onde todos os funcionários e voluntários se sentem valorizados e respeitados, independentemente de gênero, raça, grupo étnico, nacionalidade, idade, orientação ou identidade sexual, nível educacional ou deficiência. Assumimos o compromisso de ter uma abordagem não discriminatória e oferecer oportunidades iguais de emprego e promoção em todos os nossos programas, lugares de trabalho e equipes. Respeitamos e valorizamos a diversidade de experiências de vida e bagagem cultural. Além disso, garantimos que todas as vozes sejam ouvidas e valorizadas.

Estrutura de JEDI

Para contar com uma liderança autêntica e informada sobre equidade cultural, o B Lab se esforça por:

- Considerar a justiça, diversidade, inclusão e equidade como aspectos conectados à nossa missão e essenciais para garantir o bem-estar da nossa equipe e das comunidades que atendemos.
- Reconhecer e dismantelar desigualdades em nossas políticas, sistemas, programas e serviços, além de atualizar e informar continuamente o progresso da organização nessas áreas.
- Explorar potenciais suposições implícitas e não questionadas que possam interferir na inclusão.
- Promover e apoiar a reflexão, no nível do Conselho, sobre como as desigualdades afetam o trabalho da nossa organização e sobre qual é a melhor forma de abordá-las, mantendo a consistência com a nossa missão.
- Praticar e incentivar a comunicação transparente em todas as nossas interações.

Escopo nacional x global

- A pegada geográfica de uma organização engloba as regiões em que ela e seus clientes se localizam. Ela pode ser exclusivamente nacional ou global. No caso do B Lab, a organização tem representação global. Em conjunto, as pegadas das principais partes interessadas e da organização em si ajudam a determinar se as iniciativas de JEDI devem ter um escopo nacional ou global.
- Em comparação com a maioria das iniciativas nacionais, as iniciativas globais de JEDI envolvem um conjunto de questões mais profundas e complexas. O motivo disso é a maior variedade de normas culturais representadas em todos os grupos das partes interessadas. As iniciativas globais tendem a ser bem-sucedidas somente quando elas se adaptam às normas culturais e às necessidades de cada região ou país.

Antirracismo

O antirracismo é um paradigma dentro da teoria crítica utilizado para explicar e se contrapor ao impacto persistente e traumático do racismo por meio da promoção da justiça social. O B Lab Inc. está preparado para combater o racismo através de líderes de empresas responsáveis e do comprometimento em ser uma organização antirracista e lutar contra a injustiça.

Nossos compromissos:

- Educar nossos líderes e equipe em retórica, teoria e comportamentos antirracistas;
- Desmantelar os aspectos do racismo incorporados em nossos sistemas e políticas;
- Remover a branquitude do eixo de nossos trabalhos e análises;
- Garantir a justiça racial em nossos objetivos, resultados e padrões.

Posicionamento antirracista do B Lab – julho de 2020

Como organização, assumimos uma postura de veemente oposição ao racismo contra pessoas negras e todas as outras formas de opressão, incluindo transfobia, classismo, sexismo e xenofobia. Temos o compromisso com uma ação direcionada e sustentável para desmantelar sistemas, políticas, práticas e ideologias racistas em nós e em nossas redes. Conforme os conhecimentos sobre injustiça avançam, adotamos a prática radical de revisão de nossa consciência e vamos ouvir as vozes de pessoas das comunidades negras e indígenas e de outros grupos marginalizados para catalisar resultados equitativos para todos.

Objetivos habilitantes de JEDI e a teoria da mudança global

Objetivo habilitante 4. Criar bases para catalisar os princípios de JEDI em toda a rede: desenvolver princípios globais de JEDI e considerações/expectativas mínimas de JEDI para delinear quais aspectos de JEDI podem ser globalizados e quais precisam ser locais.

Princípios mínimos de JEDI na rede do B Lab

Avaliar as estratégias, teoria da mudança e estruturas do B Lab para determinar princípios/conhecimentos mínimos de JEDI.

- Analisar dados existentes do processo de teoria da mudança global, os resultados da pesquisa sobre inclusão e engajamento em comparação com outras Empresas B e nossos grupos focais externos sobre JEDI;
- Identificar as áreas de enfoque sugeridas;
- Informar as sugestões à rede global;
- Criar uma biblioteca de recursos.

Planejamento estratégico global de antirracismo e JEDI

Concluir uma auditoria de inclusão estrutural para avaliar as políticas e práticas do B Lab quanto à JEDI e considerações sobre o antirracismo até junho de 2021.

- Criar um grupo consultivo global sobre JEDI com parceiros globais;
- Concluir o planejamento estratégico global de JEDI e metas até dezembro de 2021 para apoiar o planejamento global para 2022;
- Fazer regularmente comunicados internos e externos sobre JEDI;
- Criar um grupo de partes interessadas para apoiar a elaboração de um plano de 3 ou 5 anos (Comitê de planejamento estratégico global de JEDI).

Desenvolver as competências do B Lab como uma organização antirracista

Organizar ou concluir a capacitação da liderança e equipe do B Lab em JEDI e antirracismo.

- Concluir a capacitação do Conselho e dos líderes no curso “*A Black & Brief Survey of Systemic Oppression in America*” (Uma negra e breve pesquisa sobre a opressão sistêmica nos EUA) até junho de 2021 – CONCLUÍDO!
Realizar duas ou três sessões/capacitações e uma leitura adicional de livro sobre JEDI/antirracismo em 2021 – Leitura concluída;
- Medir práticas centradas na equidade no nível do Conselho e da liderança por meio de análises trimestrais dos líderes com base nas áreas de enfoque em JEDI que foram identificadas;
- Desenvolver métricas de responsabilidade para corrigir trajetórias e apoiar áreas estagnadas;
- Realizar duas ou três sessões/capacitações e uma leitura adicional de livro sobre JEDI/antirracismo em 2021 – Grupo focal concluído.

2 Parâmetros mínimos de JEDI: Pilares temáticos



A. Contexto

1. Os parâmetros mínimos não implicam um desempenho “suficientemente bom” e não constituem a meta final.

Eles são as áreas de enfoque identificadas que contribuirão para que a organização atinja as metas e objetivos com os que já assumimos um compromisso. Além disso, esses pilares preparam a comunidade para o Plano Estratégico de JEDI que virá no primeiro trimestre de 2022.

A equipe de JEDI do B Lab iniciará em breve o processo de elaboração do Plano Estratégico de JEDI de cinco anos, que será lançado no primeiro trimestre de 2022 para sua implementação.

Esses princípios prepararão as pessoas e organizações para terem a visão necessária para a nossa próxima jornada de JEDI e para promover o movimento de acordo com o plano estratégico.

Os pilares se baseiam em:

- Teoria da mudança global do B Lab;
- Respostas da pesquisa sobre inclusão e engajamento;
- Respostas dos grupos focais sobre JEDI;
- Pesquisa de mercado sobre questões de justiça social e civil.

B. Como a diversidade impacta positivamente as empresas?

1. De acordo com a Forbes, as empresas que contam com equipes mais diversas têm uma receita 19% maior devido à inovação. Essa constatação tem um impacto enorme em empresas de tecnologia, startups e em setores em que a inovação é essencial para o crescimento.

2. A Associação Americana de Sociologia informa que as empresas com maiores níveis de diversidade racial tiveram uma receita de vendas 15 vezes maior que as empresas com a menor diversidade racial entre os funcionários.

3. Uma pesquisa da McKinsey mostra que as empresas com diversidade de gênero têm 15% mais probabilidade de ter um desempenho melhor que empresas semelhantes. No caso das empresas com diversidade étnica, esse aumento na probabilidade é de 35%.

4. De acordo com relatórios da Deloitte, 69% dos executivos classificaram a diversidade e a inclusão como uma questão importante em 2017, um aumento de 32% em relação a 2014.

5. Em um estudo da Deloitte, 39% dos entrevistados afirmaram acreditar que a diversidade e a inclusão oferecem uma vantagem competitiva em relação à concorrência.

6. Somente 3,2% das empresas da Fortune 500 compartilha abertamente os dados demográficos de raça e gênero dos funcionários, de acordo com a própria Fortune.

C. Avaliação dos parâmetros mínimos

A avaliação dos parâmetros mínimos compara a situação atual com o conjunto de metas ou resultados esperados para identificar os pontos de partida para um programa ou projeto.

Ela define quais informações precisam ser consideradas para estabelecer um parâmetro mínimo ou ponto de partida; é a referência que será usada para avaliar o progresso no futuro.

D. Parâmetros mínimos de JEDI: Pilares temáticos

1. Justiça e equidade racial
2. Mudanças no poder e redistribuição da liderança
3. Responsabilidade

E. Principais temas e dados do feedback

Temas:

O feedback foi dividido em cinco temas principais. Isso permitiu à equipe de JEDI se concentrar nos fatores mais comuns.

- **Clareza (50%):** comentários relacionados à profundidade das informações ou falta de clareza. Todos os comentários foram considerados. Com base nisso, fizemos ajustes de linguagem e adicionamos exemplos aos recursos.
- **Global (25%):** comentários relacionados a outros idiomas ou temas não centrados nos Estados Unidos. Em certas partes do texto, usamos uma linguagem mais vaga para que uma porção maior da rede pudesse se identificar. Para dar mais clareza, adicionamos exemplos da rede global.
- **Vocabulário (12%):** comentários relacionados ao vocabulário utilizado. Não modificamos o vocabulário, mas melhoramos a clareza na linguagem utilizada.
- **Clima (6%):** não houve nenhum ajuste de trajetória com base nesses comentários.
- **Cultura da participação societária (6%):** não houve nenhum ajuste de trajetória com base nesses comentários.

Justiça e equidade racial

- Em uma escala de 1 a 5, como você avalia sua compreensão da descrição desse pilar? Média: 4
- Até que ponto você concorda com a seguinte afirmação: “Posso relacionar esse pilar ao meu trabalho”? Média: 4
- Até que ponto você concorda com a seguinte afirmação: “Posso relacionar esse pilar ao movimento”? Média: 4,5

Mudanças no poder e redistribuição da liderança

- Em uma escala de 1 a 5, como você avalia sua compreensão da descrição desse pilar? Média: 4
- Até que ponto você concorda com a seguinte afirmação: “Posso relacionar esse pilar ao meu trabalho”? Média: 4,5
- Até que ponto você concorda com a seguinte afirmação: “Posso relacionar esse pilar ao movimento”? Média: 3,9

Responsabilidade

- Em uma escala de 1 a 5, como você avalia sua compreensão da descrição desse pilar? Média: 4,25
- Até que ponto você concorda com a seguinte afirmação: “Posso relacionar esse pilar ao meu trabalho”? Média: 4,25
- Até que ponto você concorda com a seguinte afirmação: “Posso relacionar esse pilar ao movimento”? Média: 4

3 Justiça e equidade racial



A **equidade racial** é definida como a inclusão justa em uma sociedade na qual todas as pessoas podem participar, prosperar e atingir todo o seu potencial, independentemente de raça ou grupo étnico. (Angela Glover Blackwell)

A desigualdade racial é amplamente perpetuada pelo racismo estrutural. O racismo estrutural se refere a políticas e práticas culturais, sociais e econômicas, tanto históricas quanto atuais, que sistematicamente prejudicam as pessoas de cor.

- A equidade racial inclui todas as pessoas.

A interseccionalidade racial existe em todos os aspectos da interação humana. Não existe outra forma de focar a equidade que englobe todas as pessoas, somente a equidade racial.

Por exemplo: todas as pessoas com alguma deficiência também têm uma raça — seja ela conhecida, desconhecida ou presumida —, mas nem todas as pessoas de um grupo racial específico possuem uma deficiência.

A. Perguntas que promovem a justiça e equidade racial

1. Você identificou qual é o grupo étnico mais marginalizado? (Em seu campo, comunidade, participantes, grupos de partes interessadas, etc.)
2. Você fez alguma suposição? Você é qualificado para fazer essa suposição? Por que você supôs isso? A sua perspectiva é suficientemente ampla?
3. Quem pode não ter acesso a essas informações ou programa? Você considerou isso no planejamento?
4. Você se questionou pelo menos uma vez durante esse processo?
5. Você decidiu fazer algo diferente desta vez ou se comprometeu a fazer da próxima vez? Quais são as suas medidas de prestação de contas?

B. Exemplos da rede

1. Conferência do B Corp Climate Collective

- Considerando que os efeitos da mudança climática impactam desproporcionalmente a população negra e indígena, o objetivo da conferência foi promover intencionalmente aqueles que estão na linha de frente do trabalho em justiça climática e cujas experiências de vida estão mais próximas dos desafios atuais.

Foi a primeira vez que as redes do B Lab e do Sistema B se reuniram com a comunidade de Empresas B em um único “espaço” (virtual) para um evento dessa magnitude. Reunimos mais de 5 mil participantes de mais de 100 países do mundo todo. Em 76 sessões diferentes, 240 palestrantes se apresentaram como parte da conferência. Tudo isso foi feito para inspirar ações significativas contra a emergência climática, centradas na justiça climática. As sessões ocorreram em mais de sete idiomas, com traduções simultâneas e legendas.

2. Guia de recursos antirracismo

- Criado pela equipe dos Estados Unidos/Canadá, esse abrangente guia de recursos apresenta consultores BIPOC (negros, indígenas e pessoas de cor), organizações de apoio e Empresas B de propriedade de pessoas negras.

C. Recursos

- [Projeto 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
- [Showing Up For Racial Justice’s Educational Toolkits](#)
- [Race & Racism: Policing and Mass Incarceration](#)
- [Material educacional do projeto Zinn Education](#)
- [103 Things White People Can Do For Racial Justice](#)
- [Anti-Racism and White Accountability – Loyola University de Maryland](#)
- [Five Practices for Developing and Staying Accountable to Racial Equity Goals – Stanford Social Innovation Review](#)

4 Mudanças no poder e redistribuição da liderança



4 Mudanças no poder e redistribuição da liderança



A **distribuição do poder** pode ser alcançada quando cada decisão é tomada em conjunto com o grupo afetado pelas consequências dessa decisão.

Existem momentos em que um grupo afetado por uma consequência não tem o poder, privilégio ou a oportunidade de tomar uma decisão. Nesses casos, devemos:

- Transferir o poder para que o grupo possa decidir; ou
- Dar espaço para que o grupo tenha influência na decisão de maneira espontânea e transparente.

A. Perguntas a considerar para promover mudanças no poder e redistribuição da liderança

1. Quem teve o seu conforto priorizado?
2. Quantas decisões essa pessoa/grupo tem o privilégio ou a oportunidade de tomar? Com que frequência?
3. Essa pessoa/grupo toma decisões devido a um título ou hierarquia? Você perguntou o motivo?
4. As pessoas que estão tomando as decisões são as mais próximas ao trabalho em si?
5. Elas pertencem ao grupo que poderia ser impactado negativamente pelos resultados das decisões?
6. Quem essa pessoa/grupo consultou antes de tomar as decisões? Quais são as medidas de prestação de contas?

B. Exemplos da rede

1. Ativista residente (B Lab Reino Unido)

A Dra. Mary Johnstone-Louis foi nomeada como diretora do Conselho e Charmian Love assume uma nova função como ativista residente.

- Em seu novo cargo, Charmian Love explorará a intersecção entre ativismo e negócios, propiciando um diálogo significativo entre as duas partes.

4 Mudanças no poder e redistribuição da liderança



2. Busca de líder executivo do B Lab e comitê consultivo de recrutamento (B Lab Global)

Como o B Lab embarcou em uma jornada para encontrar um novo líder com a transição do atual CEO, foram feitos grandes esforços para criar um processo profundamente baseado na equidade, responsabilidade e transparência. O processo inclui vários aspectos novos e criativos à tradicional busca de líderes:

- A criação de um Comitê Consultivo de Recrutamento para incorporar a obrigação de prestar contas a terceiros a fim de:
 1. ajudar o Conselho a considerar uma série de candidatos fora do “padrão”;
 2. comunicar à rede sobre esse processo; e
 3. encaminhar preocupações e comentários ao Comitê de Desenvolvimento de Liderança, conforme necessário.
- Mudanças na tomada de decisões ao longo de todo o processo. Embora o Conselho seja responsável pela decisão final, seus membros recebem informação, influência e apoio do Comitê de Liderança Executiva e do Comitê Consultivo de Recrutamento.
- A criação de um cargo designado pela comunidade no Comitê Consultivo de Recrutamento. No espírito do compromisso com um processo transparente e inclusivo, o Comitê Consultivo de Recrutamento buscou um sexto membro para incluir ao Comitê vozes da equipe da rede global que normalmente não participam desses processos.
- Vídeos de atualização contínua da comunidade são fornecidos pelo SDAC para reforçar a transparência e o engajamento ao longo do processo.

C. Recursos

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

5 Responsabilidade



A **responsabilidade ou obrigação de prestar contas** acontece quando uma pessoa ou departamento sofre consequências por suas ações, desempenho ou omissão.

- A obrigação de prestar contas é essencial para uma organização e para a sociedade. Sem isso, é difícil fazer com que as pessoas assumam a responsabilidade por seus próprios atos, por acreditarem que não enfrentarão nenhuma consequência.

A. Perguntas que promovem a responsabilidade

1. Qual é a nossa meta compartilhada?
2. Qual é o propósito final por trás dessa(s) meta(s)?
3. Qual é nossa definição de sucesso?
4. Quais são os resultados concretos esperados?
5. Qual é a minha responsabilidade pessoal?
6. O que preciso alcançar com as minhas tarefas individuais?
7. Como atuarei se algo der errado? A quem devo avisar?

B. Exemplos da rede

1. Solução de gestão de impacto (B Lab África Oriental e B Lab Europa)

A adoção por parte do B Lab dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estabelecidos pela ONU.

- Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ou ODS) são um grupo de 17 objetivos interconectados que foram acordados por 193 Estados Membros da ONU em 2015 para servir como um modelo para construir um mundo melhor e mais sustentável para todos até 2030.
 - África Oriental: ênfase em impulsionar e apoiar empresas dirigidas por mulheres ou que respaldam mulheres e meninas.
 - B Lab Europa: ênfase em zerar as emissões líquidas.

2. Maior enfoque em políticas públicas (B Lab Reino Unido e Sistema B)

- O B Lab Reino Unido criou uma coalizão de mais de 400 empresas para apoiar o lançamento da lei chamada Better Business Act.
- O Sistema B fez uma parceria com o Centro Internacional de Pesquisas sobre Desenvolvimento (IDRC, na sigla em inglês) para criar o Grupo Internacional de Trabalho para a Reativação Econômica.
 - O objetivo desse grupo de trabalho é desenvolver políticas públicas com o intuito de alcançar a agenda 2030 da ONU.

3. Transformação dos requisitos de desempenho para Empresas B (B Lab Global)

- Estabelecer e atualizar métricas para garantir que as organizações cumpram os padrões específicos da Avaliação de Impacto B para obter e manter a Certificação de Empresa B.
 - Por exemplo, o compromisso de um salário digno, um código de ética formalizado por escrito, mecanismos para garantir que as opiniões dos trabalhadores sejam consideradas nas decisões da 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 E agora?



A. Implementação

1. Círculos de gestão organizacional (cultura de participação societária)

Trata-se de um método descentralizado de gestão e governança organizacional, cujo objetivo é distribuir a autoridade e a tomada de decisões entre um grupo de equipes auto-organizadas, em vez de atribuí-las a uma hierarquia da gerência. O B Lab utiliza essa prática de estrutura organizacional e depende em grande parte da colaboração e da inclusão desses círculos. Assim, para fortalecer os pilares temáticos dos parâmetros mínimos e colocar essas considerações em prática, os seguintes três círculos identificarão e selecionarão formas de implementar os princípios na prática em um ambiente seguro de experimentação, de modo a gerar comentários e sugestões para a futura adoção em toda a organização.

- Círculo de estratégia e operações da organização
- Círculo de gestão
- Projeto do site de marketing

2. Capacitação

O B Lab criará módulos de capacitação para cada pilar. Os módulos estarão disponíveis na nossa base de conhecimentos interna, tanto para a equipe do B Lab quanto para a rede.

B. Objetivo habilitante global 4:

1. Pesquisas na rede

As pesquisas na rede mostram que existe uma compreensão dos parâmetros mínimos de JEDI.

- Uma pesquisa na rede do primeiro trimestre indica que 70% de todos os entrevistados mostram ter conhecimento e reconhecer a aplicação dos parâmetros mínimos;
- Uma pesquisa na rede do primeiro trimestre indica que 70% dos entrevistados informam ter visto o trabalho realizado em suas organizações relacionado às áreas de enfoque;
- Uma pesquisa interna do terceiro trimestre indica que 70% de todos os entrevistados afirmam que “O compromisso do B Lab com a justiça, diversidade, equidade e inclusão foi consistentemente demonstrado”.

2. Plano estratégico de JEDI

A equipe de JEDI do B Lab trabalhará com uma empresa de estratégia e um grupo de partes interessadas para criar um Plano Estratégico de JEDI para o B Lab. O processo continuará a usar esses princípios para orientar os objetivos do Plano Estratégico e embasar o trabalho daqui em diante.

O Comitê de JEDI



Ellonda L. Williams

Diretora de Justiça, Equidade, Diversidade e Inclusão; equipe de JEDI



Joshua Odam

Especialista em Justiça, Equidade, Diversidade e Inclusão; equipe de JEDI



Courtney Morrissette

Analista de Gerenciamento de Padrões; equipe de Gerenciamento de Padrões



Jasmine Jones

Analista de Padrões Sênior; Certificação e Verificação



Irving Chan-Gomez

Gerente; Desenvolvimento e Envolvimento de Parceiros Globais; Parcerias Estratégicas



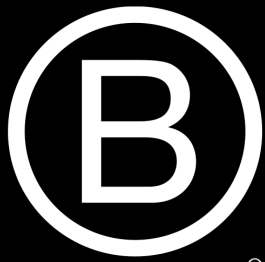
Neha Ghosh

Gerente de Produto I; equipe de Produto



Andrew Kassoy

CEO; Planejamento, Gerência e Governança



®

Lab
Global

Obrigado!
