

Lab
Global

Conoscenze JEDI di base Pilastri principali

Incentiviamo e
approfondiamo il
cambiamento

1 Justice, Equity, Diversity & Inclusion (JEDI) secondo B Lab

- Filosofia JEDI
- Framework JEDI

2 Conoscenze di base JEDI Pilastri principali

- Background
- In che modo la filosofia JEDI ha un impatto positivo per le aziende
- Baseline Assessment
- Pilastri principali
- Feedback chiave

3 Equità e giustizia razziali

- Domande che promuovono l'equità razziale
- Esempi dalla comunità
- Risorse

4 Decentrare i poteri & distribuire la leadership

- Domande per promuovere la decentralizzazione del potere e la distribuzione della leadership
- Esempi dalla comunità
- Risorse

5 Responsabilità

- Domande che promuovono la Responsabilità
- Esempi dalla comunità
- Risorse

6 E adesso?

- Implementazione
- Promozione a livello globale dell'obiettivo 4

1 Justice, Equity, Diversity & Inclusion (JEDI) secondo B Lab



Filosofia JEDI

La nostra visione globale è di un sistema economico inclusivo, equo e rigenerativo per tutte le persone e il pianeta.

Per B Lab un posto di lavoro equo, diversificato e inclusivo è quello in cui tutti i lavoratori e i volontari, indipendentemente dal loro genere, razza, etnia, origine nazionale, età, orientamento o identità sessuale, istruzione o disabilità, si sentono apprezzati e rispettati. Ci impegniamo per un approccio non discriminatorio e offriamo pari opportunità di impiego e progresso per tutti nei nostri team, programmi e luoghi di lavoro. Sappiamo rispettare e stimiamo esperienze di vita e retaggi culturali diversi e ci assicuriamo che tutte le voci siano valorizzate e ascoltate.

Framework JEDI

Per offrire una leadership informata e autentica rispetto all'equità culturale, B Lab si impegna a:

- Considerare la giustizia, la diversità, l'inclusione e l'equità come connesse alla propria missione e fondamentali per garantire il benessere del personale e delle comunità a cui forniamo i nostri servizi.
- Riconoscere e smantellare le iniquità all'interno delle proprie politiche, sistemi, programmi e servizi, aggiornare continuamente e riferire in merito ai progressi organizzativi in queste aree.
- Esplorare le potenziali questioni inconsce e indiscusse che interferiscono con l'inclusività.
- Sostenere e supportare la riflessione a livello di consiglio amministrativo su come le disuguaglianze sistemiche influiscano sul lavoro della nostra organizzazione e su come affrontarle al meglio in modo coerente con la nostra missione.
- Praticare e incoraggiare una comunicazione trasparente in tutte le interazioni.

Ambito nazionale vs globale

- L'impronta geografica di un'organizzazione comprende le regioni in cui essa e i suoi clienti si trovano. Potrebbe essere esclusivamente nazionale oppure globale: B Lab è rappresentata a livello globale. La combinazione dei due aspetti che sono gli stakeholder principali e l'impronta dell'organizzazione aiuta a determinare se l'iniziativa JEDI debba avere una portata nazionale o globale.
- Rispetto alla maggior parte delle iniziative nazionali, le iniziative JEDI globali riguardano un insieme di questioni più ricco e complesso. Questo si deve alla più ampia gamma di norme culturali rappresentata tra tutti i gruppi di stakeholder. Le iniziative globali tendono ad avere successo solo quando sono adattate e riflettono le norme e le esigenze culturali di ogni regione o paese.

Antirazzismo

L'antirazzismo è un paradigma all'interno della teoria critica utilizzato per spiegare e contrastare l'impatto persistente e traumatico del razzismo promuovendo la giustizia sociale. B Lab Inc. è pronta ad affrontare il razzismo con leader aziendali responsabili e si impegna a essere un'organizzazione antirazzista schierandosi contro l'ingiustizia.

Il nostro impegno:

- Educare i nostri leader e il personale sulla retorica, le teorie e i comportamenti antirazzisti.
- Smantellare gli aspetti del razzismo incorporati nei nostri sistemi e politiche.
- Eliminare la priorità "bianca" nel nostro lavoro e analisi.
- Dare la priorità alla giustizia nei nostri obiettivi, risultati e standard.

Manifesto sull'antirazzismo di B Lab - Luglio 2020

Come organizzazione, ci opponiamo al razzismo contro le persone di colore e a tutte le forme di oppressione, inclusi transfobia, classismo, sessismo e xenofobia. Ci impegniamo ad agire per smantellare sistemi, politiche, pratiche e ideologie razziste tra di noi e nella nostra rete. Mentre non smetteremo mai di imparare in merito all'ingiustizia, desideriamo riorientare radicalmente le nostre coscienze ascoltando le voci delle persone di colore, degli indigenti e degli emarginati per generare risultati equi per tutti.

Promozione degli obiettivi JEDI e teoria globale del cambiamento

Promozione dell'obiettivo 4. Creare le basi per catalizzare i principi JEDI in tutta la rete: sviluppare i principi JEDI globali e le aspettative/considerazioni JEDI di base per delineare quali aspetti di JEDI possono essere globalizzati e quali devono essere realizzati a livello locale.

Principi JEDI di base della rete B Lab

Valutare la ToC (theory of change), le strategie e i framework di B Lab per determinare i principi/conoscenze JEDI di base.

- Analizzare i dati esistenti del processo globale di ToC e i risultati del sondaggio I&E rispetto ad altre B Corp e rispetto ai nostri focus group JEDI esterni.
- Identificare le aree di interesse suggerite.
- Informare la rete globale su questi suggerimenti.
- Sviluppare una bibliografia di risorse.

Piano strategico JEDI globale e antirazzismo

Completare audit di inclusione strutturale per valutare le politiche e le pratiche di B Lab secondo i principi JEDI e le considerazioni antirazziste entro giugno 2021.

- Creare un gruppo consultivo JEDI globale con i partner globali.
- Completare un piano strategico globale JEDI e i relativi obiettivi entro dicembre 2021 per supportare la pianificazione globale per il 2022.
- Comunicare pubblicamente e internamente i progressi nel percorso JEDI in modo regolare.
- Creare una cerchia di stakeholder per supportare la creazione del piano triennale o quinquennale (JEDI Global Strategic Planning Committee).

Sviluppare le competenze di B Lab come organizzazione antirazzista

Organizzare o completare corsi di formazione per la leadership e il personale B Lab relativi a JEDI e antirazzismo.

- Completare i corsi di formazione del consiglio di amministrazione e della leadership "A Black & Brief Survey of Systemic Oppression in America" entro giugno 2021: FATTO!
Completare 2-3 sessioni di formazione aggiuntive e la lettura di un libro JEDI su tematiche antirazziste globali nel 2021: lettura del libro completata.
- Misurare le pratiche incentrate sull'equità a livello di consiglio di amministrazione e leadership tramite revisioni trimestrali della leadership, in base alle aree di interesse JEDI che abbiamo identificato.
- Sviluppare metriche di responsabilità in caso di correzioni di rotta e supporto in aree stagnanti.
- Completare 2-3 sessioni di formazione aggiuntive e la lettura di un libro JEDI su tematiche antirazziste globali nel 2021: aree di interesse completate.

2 Conoscenze di base JEDI Pilastri principali



A. Background

1. Avere conoscenze di base non significa "essere buono abbastanza" e non è l'obiettivo finale.

Queste sono le aree di interesse identificate che consentiranno all'organizzazione di raggiungere gli obiettivi che ci siamo proposti e per cui abbiamo preso un impegno. Inoltre, i pilastri preparano meglio la comunità al piano strategico JEDI in arrivo nel primo trimestre del 2022.

Il team B Lab JEDI avvierà presto un processo per creare un Piano Strategico quinquennale JEDI per B Lab, per cui è previsto l'inizio dell'implementazione nel primo trimestre del 2022.

Questi principi prepareranno gli individui e le organizzazioni a intraprendere la prossima tappa del nostro percorso JEDI e a guidare il movimento secondo questo piano strategico.

I pilastri si basano su:

- Teoria globale del cambiamento di B Lab Global
- Risposte a Inclusion & Engagement Survey
- Risposte dai focus groups JEDI
- Ricerche di mercato in materia di giustizia civile e sociale

B. In che modo la Diversità ha un impatto positivo per le aziende

1. Secondo Forbes, le aziende che hanno team più diversificati ottengono il 19% di fatturato in più grazie all'innovazione. Questa scoperta è enorme per le aziende tecnologiche, le start-up e l'industria in cui l'innovazione è la chiave per la crescita.

2. L'American Sociological Association riporta che le aziende con i più alti livelli di diversità razziale hanno registrato un fatturato 15 volte superiore rispetto alle aziende con la minor diversità razziale tra i loro lavoratori.

3. La ricerca di McKinsey dimostra che le aziende con diversità di genere hanno il 15% di probabilità in più di superare i competitor, mentre le aziende con diversità etnica hanno il 35% di probabilità in più di fare lo stesso.

4. Il 69% dei dirigenti considerava la diversità e l'inclusione come un tema importante nel 2017, in crescita del 32% rispetto al 2014, riferisce Deloitte.

5. Uno studio di Deloitte ha rilevato che il 39% degli intervistati ritiene che la diversità e l'inclusione offrano un vantaggio competitivo significativo rispetto ai concorrenti.

6. Solo il 3,2% delle aziende Fortune 500 condivide apertamente i dati demografici di razza e genere dei propri dipendenti, riporta Fortune.

C. Baseline Assessment

Il Baseline Assessment misura la situazione attuale rispetto a una serie di obiettivi o risultati scelti per identificare i punti di partenza di un programma o progetto.

Esamina quali informazioni devono essere considerate per stabilire una linea di base o un punto di partenza: il punto di riferimento rispetto al quale costruire e valutare i progressi futuri.

D. Conoscenze di base JEDI Pilastrini principali

1. Equità e giustizia razziali
2. Distribuire la leadership & decentrare il potere
3. Responsabilità

E. Tematiche di feedback chiave e dati

Tematiche:

Il feedback è stato suddiviso in 5 tematiche principali, che hanno permesso al team JEDI di concentrarsi sui fattori più comuni.

- **Chiarezza (50%)** - Questi commenti riguardano la profondità delle informazioni o la mancanza di chiarezza. Sono stati presi in considerazione tutti i commenti e alle risorse sono state aggiunte modifiche al linguaggio ed esempi.
- **Globale (25%)** - Questi commenti riguardano il linguaggio o gli argomenti globali che non erano incentrati sugli Stati Uniti. Alcune espressioni sono state lasciate vaghe per consentire a un'area più ampia della rete di identificarvisi. La chiarezza è stata garantita con esempi dalla rete globale.
- **Linguaggio (12%)** - Questi commenti riguardano il linguaggio utilizzato. Non abbiamo cambiato il linguaggio, ma abbiamo fatto chiarezza su alcuni aspetti che lo riguardano.
- **Clima (6%)** - Questo feedback non ha portato a nessuna correzione di rotta fino a questo momento.
- **Cultura di partecipazione (6%)** - Questo feedback non ha portato a nessuna correzione di rotta fino a questo momento.

Equità e giustizia razziali

- Su una scala da 1 a 5, quanto è chiaro questo pilastro così come descritto?
Media: 4
- Fino a che punto ti identifichi con la seguente affermazione: “Sono in grado di collegare questo pilastro al mio lavoro”. Media: 4
- Fino a che punto sei d’accordo con la seguente affermazione: “Sono in grado di collegare questo pilastro al movimento”. Media: 4,5

Distribuire la leadership & decentrare il potere

- Su una scala da 1 a 5, quanto è chiaro questo pilastro così come descritto?
Media: 4
- Fino a che punto ti identifichi con la seguente affermazione: “Sono in grado di collegare questo pilastro al mio lavoro”. Media: 4,5
- Fino a che punto sei d’accordo con la seguente affermazione: “Sono in grado di collegare questo pilastro al movimento”. Media: 3,9

Responsabilità

- Su una scala da 1 a 5, quanto è chiaro questo pilastro così come descritto?
Media: 4,25
- Fino a che punto ti identifichi con la seguente affermazione: “Sono in grado di collegare questo pilastro al mio lavoro”. Media: 4,25
- Fino a che punto sei d’accordo con la seguente affermazione: “Sono in grado di collegare questo pilastro al movimento”. Media: 4

3 Equità e giustizia razziali



L'equità razziale è definita come l'inclusione giusta ed equa in una società per cui tutte le persone, indipendentemente dalla loro razza o etnia, possono partecipare, prosperare e raggiungere il loro pieno potenziale. (Angela Glover Blackwell).

L'iniquità razziale è in gran parte perpetuata dal razzismo strutturale. Il razzismo strutturale si riferisce a politiche e pratiche politiche, culturali, sociali ed economiche storiche e in corso che svantaggiano sistematicamente le persone di colore.

- L'equità razziale comprende tutti gli aspetti.

L'intersezionalità razziale esiste in ogni aspetto dell'interazione umana. Non c'è modo di concentrarsi sull'equità in generale senza considerare quella razziale.

Ad esempio: ogni essere umano con una disabilità ha una razza - conosciuta, sconosciuta o presunta - mentre tutti coloro che esistono all'interno o attraverso le razze non necessariamente hanno una disabilità.

A. Domande che promuovono l'equità e la giustizia razziale

1. Si è stabilito qual è il gruppo più discriminato a livello razziale? (Secondo l'attività, la comunità, i partecipanti, i gruppi di stakeholder, ecc.)
2. Su quali ipotesi ci si è basati per definirlo? Sono state fatte da persone qualificate? Perché sono state scelte queste ipotesi? Ci si è basati su una prospettiva ampia e sufficiente?
3. Chi potrebbe non essere in grado di accedere a queste informazioni o programma e si è affrontato questo problema a livello di pianificazione?
4. Ci si è domandati "perché" per lo meno una volta durante il processo?
5. Si è deciso di fare qualcosa di diverso questa volta o ci si è impegnati a farlo la prossima volta? Quali sono le misure per raggiungere maggiore responsabilità?

B. Esempi dalla comunità

1. B Corp Climate Collective Summit

- Considerando che i neri e gli indigeni di colore sono colpiti in modo sproporzionato dagli effetti del cambiamento climatico, il summit aveva lo scopo di elevare intenzionalmente i problemi di coloro che sono in prima linea nel lavoro per la giustizia climatica, e le cui esperienze sono molto vicine alle sfide che dobbiamo affrontare.

Questa è stata la prima volta che le reti B Lab e Sistema B hanno riunito la comunità globale B Corp sotto un unico "tetto" (virtuale) per un evento di grande portata. Abbiamo raggiunto oltre 5.000 partecipanti da più di 100 paesi in tutto il mondo. Abbiamo avuto 240 relatori che hanno parlato durante le 76 sessioni ospitate nell'ambito del Summit. E abbiamo fatto di tutto per ispirare azioni significative sull'emergenza climatica incentrate sulla giustizia climatica, in oltre sette lingue, con traduzioni dal vivo e sottotitoli.

2. Guida alle risorse contro il razzismo

- Istituita dal team USA/Canada, la guida completa alle risorse include consulenti BIPOC, organizzazioni da supportare e Black Owned B Corp.

C. Risorse

- [Anti-Racism Project](#)
- [“America’s Racial Contract Is Killing Us”](#) di Adam Serwer
- [The Combahee River Collective Statement](#)
- [“My Life as an Undocumented Immigrant”](#) di Jose Antonio Vargas
- [Showing Up For Racial Justice’s Educational Toolkits](#)
- [Race & Racism: Policing and Mass Incarceration](#)
- [Zinn Education Project’s Teaching Materials](#)
- [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 Decentrare i poteri e distribuire la leadership



4 Decentrare i poteri e distribuire la leadership



La distribuzione del potere si ottiene quando ogni decisione è presa insieme al gruppo interessato dalle conseguenze di tale decisione.

Ci sono momenti in cui un gruppo che è colpito da una conseguenza non ha il potere, il privilegio o l'opportunità di prendere decisioni. In questo caso occorre:

- Decentrare il potere in modo che il gruppo possa decidere, oppure
- Dare spazio al gruppo per influenzare la decisione in modo candido e trasparente

A. Domande per promuovere la decentralizzazione del potere e la distribuzione della leadership

1. Gli interessi di chi sono stati prioritizzati?
2. Quante decisioni questa persona/gruppo ha il privilegio o l'opportunità di prendere? Con che frequenza?
3. Questa persona/gruppo prende decisioni in base al titolo o alla gerarchia? Ci siamo chiesti perché?
4. Le persone che prendono la decisione sono le più vicine al lavoro da fare?
5. Appartengono al gruppo che potrebbe essere influenzato negativamente dagli esiti delle decisioni?
6. Chi è stato consultato da questa persona/gruppo prima di prendere decisioni? Quali sono le misure per ottenere maggiore responsabilità?

B. Esempi dalla comunità

1. Attivista in residenza (B Lab Regno Unito)

La dott.ssa Mary Johnstone-Louis è stata nominata presidente del consiglio di amministrazione e Charmian Love assume un nuovo ruolo come Activist in Residence.

- Nel suo nuovo ruolo di Activist in Residence, Charmian Love esplorerà l'intersezione tra attivisti e aziende, consentendo un dialogo significativo tra le due parti.

4 Decentrare i poteri e distribuire la leadership



2. B Lab Lead Executive Search & Search Design & Advisory Committee (B Lab Global)

Nella ricerca del consiglio di amministrazione di B Lab per un nuovo leader e nell'ambito della transizione degli attuali CEO, sono stati compiuti grandi sforzi per creare un processo fortemente radicato nell'equità, nella responsabilità e nella trasparenza. Il processo include diversi aspetti nuovi e creativi rispetto a una ricerca di dirigenti tradizionale:

- La creazione di un Search Design & Advisory Committee, che garantisce una responsabilità di terza parte e che intende:
 - 1.) supportare il Consiglio nella valutazione di un pool di candidati al di fuori della “norma”;
 - 2.) comunicare tale processo con la rete; e
 - 3.) scalare preoccupazioni o feedback al Leadership Development Committee, se necessario.
- Cambiamenti nel processo decisionale durante il processo. Anche se il Consiglio di amministrazione è responsabile della selezione finale, questo riceve informazioni ed è influenzato e supportato dal Lead Executive Committee e dallo SDAC.
- La creazione di un ruolo di nomina comunitaria nello SDAC. Nello spirito dell'impegno per un processo trasparente e inclusivo, lo SDAC ha cercato un sesto membro per il comitato al fine di includere le voci del personale del Global Network che non fanno tipicamente parte di questi processi.
- I video di aggiornamento continuo della comunità sono forniti dallo SDAC al fine di rafforzare la trasparenza e l'impegno durante tutto il processo.

C. Risorse

- [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 Responsabilità



Responsabilità (accountability) indica le conseguenze delle proprie prestazioni o azioni, o della loro mancanza, da parte di un individuo o di un team.

- La responsabilità personale è essenziale per le organizzazioni e per la società in generale. Senza di essa, è difficile far sentire alle persone la piena consapevolezza delle proprie azioni, perché penseranno di non dover affrontare alcuna conseguenza.

A. Domande che promuovono la Responsabilità

1. Qual è il nostro obiettivo comune?
2. Qual è il nostro scopo finale nel definire questo/i obiettivo/i?
3. Qual è la nostra definizione di successo?
4. Quali sono i risultati attesi?
5. Di cosa sono personalmente responsabile?
6. Di cosa ho bisogno per svolgere i miei obiettivi personali?
7. Come reagirò quando le cose non andranno come previsto? Con chi ne parlerò?

B. Esempi dalla comunità

1. Gestione dell'impatto (B Lab East Africa & B Lab Europe)

Adozione da parte di B Lab degli obiettivi di sviluppo sostenibile SDG stabiliti dalle Nazioni Unite.

- Gli obiettivi di sviluppo sostenibile (o SDG in breve) sono una raccolta di 17 obiettivi interconnessi concordati da 193 Stati membri delle Nazioni Unite nel 2015 come modello per costruire un mondo migliore per le persone e il nostro pianeta entro il 2030.
 - Africa orientale, con particolare attenzione alla promozione e al sostegno delle aziende gestite o che supportano donne e ragazze.
 - B Lab Europe, enfasi su Net Zero.

2. Maggiore attenzione alle politiche pubbliche (B Lab UK e Sistema B)

- B Lab UK ha creato una coalizione di oltre 400 aziende per supportare il lancio del Better Business Act.
- Sistema B ha collaborato con l'International Development Research Centre (IDRC) per creare l'International Working Group for Economic Reactivation of Impact (GITRE).
 - L'obiettivo di questo gruppo di lavoro è sviluppare politiche pubbliche mirate per raggiungere gli obiettivi dell'agenda 2030 delle Nazioni Unite.

3. Trasformare i requisiti di performance per le B Corp (B Lab Global)

- Stabilire e aggiornare le metriche per garantire che le aziende soddisfino standard specifici sul BIA per ottenere o mantenere la certificazione B Corp.
 - Ad esempio, se nelle decisioni aziendali si tiene conto dell'impegno a un salario di sussistenza dignitoso, di un codice etico formalizzato, di meccanismi per garantire l'input dei lavoratori.

C. Risorse

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

6 E adesso?



A. Implementazione

1. Organizational Management Circles (Ownership Culture)

È un metodo di gestione decentralizzata e di governance organizzativa che mira a distribuire l'autorità e il processo decisionale a un insieme di team autoorganizzati invece di lasciarlo in mano alla gerarchia manageriale. B Lab utilizza questa struttura organizzativa e fa molto affidamento sulla collaborazione e l'inclusività di questi gruppi. Pertanto, per rafforzare i pilastri di riferimento e mettere in pratica le considerazioni, i seguenti tre (3) gruppi identificheranno e selezioneranno i modi per implementare i principi nella pratica, nell'ambito di un ambiente propedeutico alla sperimentazione, in modo da poter ricevere feedback e suggerimenti per future adozioni a livello aziendale.

- Strategia e operazioni aziendali
- Gruppo di management
- Progetto sito internet di marketing

2. Formazione

B Lab creerà moduli di formazione per ogni pilastro. I moduli saranno disponibili sulla nostra knowledge base interna. Saranno a disposizione del personale di B Lab e della rete.

B. Promozione a livello globale dell'obiettivo 4:

1. Sondaggi nella rete

I sondaggi della rete permettono di convalidare la comprensione dei principi JEDI di base.

- Secondo il sondaggio condotto nell'ambito della rete durante il primo trimestre, il 70% di tutti gli intervistati dimostra di essere consapevole e di riconoscere l'applicazione dei principi di base.
- Secondo il sondaggio condotto nell'ambito della rete durante il primo trimestre, il 70% degli intervistati ha riscontrato l'impegno delle proprie aziende in merito alle aree di interesse.
- Secondo il sondaggio condotto nell'ambito della rete durante il terzo trimestre, il 70% di tutti gli intervistati riferisce che "l'impegno di B Lab nei confronti di JEDI (giustizia, equità, diversità e inclusione) è costantemente dimostrato".

2. Piano Strategico JEDI

Il team JEDI di B Lab lavorerà con un'azienda di strategia e un gruppo di stakeholder per creare un piano strategico JEDI per B Lab. Il processo continuerà a utilizzare questi principi per guidare gli obiettivi del piano strategico e fornire le basi per i progressi futuri.

Il Comitato JEDI



Ellonda L. Williams
Direttrice, Team JEDI (Justice,
Equity, Diversity & Inclusion)



Joshua Odam
Specialista, Team JEDI (Justice,
Equity, Diversity & Inclusion)



Courtney Morrissette
Analista, gestione degli standard,
Standards Management



Jasmine Jones
Analista Senior, Standards,
Certification & Verification



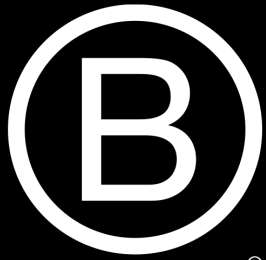
Irving Chan-Gomez
Manager, Global Partner
Engagement and Development,
Strategic Partnerships



Neha Ghosh
Product Manager I,
Product Team



Andrew Kassoy
Amministratore delegato, Planning,
Management & Governance



®

Lab
Global

Grazie
