

Tema:
DE&I (Diversidade, Equidade & Inclusão)

Diversidade: Qualidade do que é diferente; significa representar a sociedade, a pluralidade cultural e variedade.

Equidade: Reconhecimento do direito de cada um, da sua individualidade.

Inclusão: O acto de considerar todas as pessoas, independentemente de suas diferenças. É ter os mesmos direitos e oportunidades.

GENDERFUL SOCIETY EXHIBITION

Genderful: é o conceito escolhido para definir positivamente a singularidade da identidade de uma pessoa, em constante evolução, incluindo todas as formas de expressão.



- O apelo por uma mudança sistémica na sociedade e nas organizações nunca foi tão imperativo;
- Conscienciar a sociedade da importância da Igualdade de Género, da Diversidade e Inclusão;
- Como através da Cultura podemos partilhar formas e conhecimento sobre o Género, Diversidade e Inclusão;
- Despertar o interesse para a necessidade de nos transformarmos, adaptarmos e reconhecermos que cabe a todos o papel da inclusão e a consideração pelo género e diversidade.

DE&I é uma subcategoria do Social (S) De ESG
(Environmental, Social,



ESG

E – ENVIRONMENTAL

Mede o impacto de uma empresa no ecossistema natural, compreende suas emoções, a utilização eficiente dos recursos naturais no processo produtivo, a poluição e o desperdício e os esforços de inovação para eco design dos seus produtos.

S – SOCIAL

Abrange as relações da empresa com seus colaboradores, clientes e sociedade. Inclui esforços para manter a fidelidade dos trabalhadores (emprego de qualidade, saúde e segurança, treinamento e desenvolvimento), satisfazer os clientes e ser um bom cidadão nos compromissos onde atua.

G – GOVERNANCE

Captura os sistemas em vigor para a administração agir no melhor interesse de seus acionistas de longo prazo, o que inclui salvaguardar os direitos dos acionistas, tendo um conselho funcional mantendo políticas de remuneração de executivos bem elaboradas e evitando práticas ilegais, como fraude e suborno.

Objectivos da DE&I nas Organizações

1. Criar um mundo melhor e justo para todos

Há um consenso global, expressado de diferentes maneiras e palavras, sobre o propósito de longo alcance: contribuir para o bem maior da sociedade, criando um mundo justo, respeitoso e igualitário e eliminando a injustiça e a opressão para criar um mundo onde todos possam ter paz e prosperidade.

A diversidade vai muito além da contratação de pessoas com diferentes origens, géneros, raças, orientações sexuais, deficiências, idades, entre outros.

2. Avançar na cultura inclusiva

As pessoas já demonstraram que organizações com liderança e equipas diversificadas podem superar aquelas com liderança homogénea e equipas homogéneas. No entanto, a chance de sucesso está na inclusão de diferentes culturas no local de trabalho.

Uma cultura inclusiva resulta em uma organização onde o respeito, a equidade e o reconhecimento positivo das diferenças são cultivados, vozes diversas são ouvidas e todos se sentem valorizados.

3. Melhorar a eficácia organizacional

Cada organização deve desenvolver o seu próprio regulamento de DE&I.

Um DE&I bem traçado e executado, com o comprometimento das principais partes interessadas, pode ajudar uma organização.

Importância Da Inclusão De Géneros E Como Melhor Proceder

A relação diversidade de género-rentabilidade varia fortemente por país, sector da economia e por políticas voltadas para as oportunidades de trabalho. [1]

O relatório do Instituto Peterson para a Economia Internacional concluiu que as médias nacionais para a participação das mulheres nos conselhos variam entre os países, de 4% a cerca de 40%, e que há maior representação feminina nos conselhos e cargos de liderança corporativa no sector financeiro, sectores de saúde, serviços públicos e telecomunicações do que em sectores como materiais básicos, tecnologia, energia e indústria. [2]

As empresas públicas e privadas enfrentam uma pressão crescente de investidores e consumidores para melhorar a diversidade de género na gestão de topo e há maior consciência da necessidade de abordar e integrar os critérios de sustentabilidade **ESG (Environmental, Social and Corporate Governance)** nas estratégias das empresas. As empresas que queiram prosperar no futuro devem adaptar-se e adoptar os critérios ESG, incluindo-os, cada vez mais, na sua cultura e estratégia corporativa para consolidarem a sua posição no mercado como empresas com práticas sustentáveis e que geram um impacto positivo na sociedade. [3]

A criatividade dos funcionários aumentou 59,1% em empresas que mantiveram um ambiente de trabalho diversificado, enquanto as taxas de sucesso dos funcionários na análise das necessidades dos clientes aumentaram 37,9%. [2]

Culturas colaborativas que valorizam perspectivas diversas estão bem equipadas para lidar com conflitos internos, como críticas construtivas, e uma equipa executiva que se sente confortável com o confronto é uma equipa que pode mitigar riscos com eficácia.

Resultados notáveis sob equipas executivas lideradas por mulheres incluem aumento da lucratividade e minimização da adopção de riscos, o que mostra que o pensamento colaborativo e a abertura para a mudança aumentaram, tal como os esforços para a tomada de decisões socialmente informadas. [2]

Para reduzir a lacuna entre géneros, é necessário contratar e promover as mulheres, diversificar as salas do conselho, rever as políticas e procedimentos de trabalho, incluir os homens como aliados e investir em programas de desenvolvimento de executivos.[2]



A diversidade de género beneficia os funcionários em todos os níveis da empresa, criando um ambiente mais colaborativo, criativo e aberto à diferença. E ter mulheres no topo mostra a diversos funcionários de todos os tipos que este é um ambiente progressivo e inclusivo.

DIVERSIDADE CORPORATIVA – KPI's

KPI's – KEY PERFORMANCE INDICATORS da GDKA medem género e grupos sub-representados quando aplicável, inclui 3 medições de Alto Nível, que fornecem uma visão geral da diversidade na sua força de trabalho:

- % de Representação no Conselho
- % de Representação por categoria funcional (categoria de trabalhadores)
- % de Igualdade de Remuneração: a proporção de remuneração por categoria de funcionário (remuneração igual para trabalho igual).[6]

Esses KPIs - seleccionados após meses de avaliação para encontrar um padrão universal para medir a diversidade - foram derivados daqueles identificados pela Global Reporting Initiative (GRI). Eles também foram incluídos nas propostas de padrões ESG (ambientais, sociais e de governança) do International Business Council, apresentadas no Fórum Económico Mundial.[7]



8 VERDADES PODEROSAS

1 Diversidade de pensamento é a nova fronteira



Para que as pessoas possam atingir todo o seu potencial, sem se preocupar com a discriminação, é necessário criar ambientes de trabalho que potencializem a diversidade de pensamento em prol da inovação. De acordo com Deloitte, as equipes de alto desempenho tendem a ser cognitiva e demograficamente diversas, têm diversidade educacional e funcional, e acesso ao conhecimento específico de um determinado grupo.

2 Diversidade sem inclusão não é suficiente



A falta de compreensão sobre inclusão gera falta de comunicação e avaliação deficiente do progresso. O processo de inclusão começa quando as pessoas se sentem incluídas após serem tratadas com igualdade e respeito, se sentindo valorizadas, pertencentes a um grupo e motivadas a crescer e fazer seu melhor trabalho.

3 Líderes inclusivos lançam uma longa sombra



A pesquisa de Deloitte mostra que os comportamentos dos líderes podem afectar em 70% a diferença entre funcionários altamente incluídos e aqueles que não o são, afectando fortemente os últimos. O aumento do sentimento de inclusão nos indivíduos pode significar aumento na percepção da equipe.

Também pesquisou e identificou seis traços marcantes:

Compromisso - ter um compromisso com a diversidade e inclusão alinhada aos seus valores pessoais;

Coragem - ser humilde sobre sua própria habilidade e estar aberto a novas ideias;

Conhecimento do preconceito - ser consciente de suas próprias falhas e trabalhar para garantir oportunidades para os outros;

Curiosidade - ter mentalidade aberta, ser curioso sobre os outros, ouvir e procurar compreender;

Colaboração - capacitar os outros, criar coesão de equipe para que a diversidade de pensamento floresça.

4 Gestores de nível médio importam



Historicamente o grupo de gestores de nível médio são tidos como uma única massa. Os líderes seniores podem influenciar os gestores de nível médio das seguintes formas:

Contando histórias - ajudando a se engajar na agenda de DE&I, movendo-os emocionalmente;

Abordando mitos e equívocos - certificando de que eles entendem os fundamentos;

Ter conversas abertas - permitindo que as preocupações sejam abordadas;

Expor os gestores de nível médio a novas experiências - ajudando a se colocarem no lugar de outra pessoa e tomando perspectivas diferentes;

Tomar decisões difíceis - garantindo que os valores das organizações sejam mantidos.

5 Reconecte o sistema para reconectar os comportamentos



Os programas de formação em diversidade vêm em muitas formas e tamanhos: educacional versus experimental, voluntário versus obrigatório, inspirador versus vergonhoso.

Para mudar o comportamento das pessoas, as organizações precisam ajustar o sistema com estratégias como:

- Usar dados para identificar vazamentos no ciclo de vida do talento;
- Identificar e remodelar momentos vulneráveis ao longo do ciclo de vida do talento;
- Apresentar acções comportamentais positivas, alterando configurações padrão;
- Rastrear o impacto das medidas tomadas.

6 Metas tangíveis tornam as ambições reais



Metas tangíveis são importantes, no entanto, o seu impacto está vinculado a quatro condições:

Comunicação - os líderes devem ser capazes de se comunicar com segurança sobre o que as metas tangíveis significam;

Cobertura - metas tangíveis devem incorporar medidas de inclusão, não apenas diversidade, uma vez que a organização perderia parte das informações;

Responsabilidade - metas tangíveis só podem funcionar quando os principais tomadores de decisão são responsáveis;

Reforço - objectivos tangíveis são mais eficazes quando combinados com actos mais amplos de reconhecimento e recompensa.

7 Combine o interior e o exterior



A diversidade e a inclusão do cliente têm sido frequentemente negligenciadas e, quando a segmentação do cliente é considerada, é mais em termos de perfil financeiro do que de valores pessoais. Consequentemente, os serviços e produtos geralmente reflectem uma visão estereotípica do cliente.

Embora muitas organizações tenham priorizado a diversidade no local de trabalho em detrimento da diversidade do cliente, ambas são igualmente importantes para o sucesso do negócio. Os clientes geralmente estão mais prontos para apoiar a diversidade e a inclusão do que as organizações talvez percebam.

8 Execute uma redefinição de cultura, não um programa de "afazeres"

A Deloitte identifica quatro níveis de diversidade e maturidade de inclusão:

Conformidade - a diversidade é um problema a ser gerido;

Padrão - o valor da diversidade passa a ser reconhecido;

Liderado por líderes - os líderes das organizações estabelecem, desafiam o status quo e abordam as barreiras à inclusão;

Integrado - a diversidade e a inclusão são totalmente integradas aos processos dos funcionários e de outros negócios, como inovação, experiência do cliente e design do local de trabalho.

MÉTRICAS

Métricas: uma ferramenta para ajudar as organizações a compreender melhor e priorizar a diversidade, a imparcialidade, a equidade e a inclusão.

A pesquisa de Gartner descobriu que o número de líderes de RH que citaram os esforços de DE&I como prioridade principal foi 1,8 vezes maior em 2020 do que em 2019, descobrindo também que definir metas e acompanhar o progresso de DE&I por meio de métricas era uma das principais prioridades para líderes de DE&I em 2021. Metas quantificáveis em relação ao DE&I aumentam a responsabilidade e até o sucesso, sendo um dos métodos mais eficazes para aumentar a representação de mulheres e outros grupos minoritários. [1]

A revisão da Harvard Business relatou que as organizações que colectam dados demográficos detalhados do local de trabalho estão melhor equipadas para criar culturas inclusivas do que aquelas que não o fazem, indo além da composição das equipes existentes, colectando feedback sobre a experiência dos funcionários e pesquisando áreas-chave potencialmente públicas de um empresa como um todo. [1]

MÉTRICAS DE&I FOCADAS NO CICLO DE VIDA DO FUNCIONÁRIO

1. **Contratação:** prestar atenção aos dados demográficos tanto no pool de candidatos quanto no painel de contratação
2. **Representação:** recolher feedback dos funcionários sobre a diversidade e inclusão, a fim de identificar grupos sub-representados ou ausentes
3. **Retenção:** prever atrito, identificar as áreas problemáticas e reduzir a taxa de rotatividade dos funcionários
4. **Avanço:** recolher dados sobre similaridades demográficas entre os funcionários que são promovidos

MÉTRICAS DE&I COM FOCO NA EXPERIÊNCIA DO FUNCIONÁRIO

1. **Satisfação no trabalho e engajamento:** comparar quais os funcionários que relatam alto nível de satisfação e tópicos comuns entre eles
2. **Participantes de grupos de recursos de funcionários:** avaliar a taxa de participação nesses grupos e / ou criá-los, se necessário
3. **Acessibilidades:** cultivar um local de trabalho e cultura onde cada funcionário se sinta bem-vindo, analisando dados relativos a instalações, benefícios e equidade geral da cultura

MÉTRICAS DE&I FOCADAS NO CICLO DE VIDA DO FUNCIONÁRIO

1. **Liderança:** utilizar dados demográficos para avaliar a diversidade de cargos executivos corporativos
2. **Fornecedores:** avaliar as colaborações da empresa

Muitas componentes que constituem uma organização afectam o seu desempenho, como a estratégia, a liderança, a cultura, a estrutura e o que medimos. Se as nossas métricas não medem os factores que impulsionam os comportamentos certos ou reforçam o que é importante para a organização, as pessoas podem facilmente se distrair dos objectivos estratégicos, ou pior, trabalhar nas coisas erradas. A mesma pergunta se aplica a iniciativas de diversidade, equidade e inclusão. A menos que tenha algum tipo de parâmetro, nunca sabe se está progredindo. [8]

O QUE ORGANIZAÇÕES E LÍDERES INCLUSIVOS TÊM EM COMUM

A cultura de cada organização é distinta, mas pode ser descrita por uma combinação de oito estilos de culturas que se enquadram em duas dimensões: como os indivíduos respondem à mudança (estabilidade versus flexibilidade) e como os indivíduos interagem (independência versus interdependência). Culturas orientadas para o aprendizado enfatizam a flexibilidade, a mente aberta e a exploração, e podem equipar as organizações com a capacidade de se adaptar e inovar.^[4]

Uma vez que os líderes tenham tomado a decisão de orientar a sua cultura organizacional em torno da aprendizagem, eles podem catalisar a evolução, enquadrando a mudança de cultura em termos de desafios de negócios actuais e resultados tangíveis, demonstrando um foco na aprendizagem em sua própria liderança, mantendo debates organizacionais sobre aprendizagem, e reforçar a mudança por meio do Design Organizacional. ^[4]

Para promover uma cultura centrada na aprendizagem, os líderes devem liderar por exemplo (estando abertos a novas ideias, falhas e feedback, compartilhando como suas próprias perspectivas mudaram ao longo do tempo e reconhecendo aqueles que pensam fora da caixa e assumem riscos), as mudanças desejadas devem ser comunicadas de forma consistente, e os líderes podem projectar estruturas organizacionais, sistemas e processos para apoiar a evolução rumo a uma cultura centrada no aprendizado.^[4]

O líder inclusivo:

- Alcança a transformação através da coragem, persuasão e prática de resultados.
- Constrói a confiança interpessoal ao valorizar as diferenças e ao inculcar confiança nos outros
- Integra diversas perspectivas, equilibrando as partes interessadas e a gestão de conflitos
- Optimiza o talento motivando o compromisso, desenvolvendo talentos e colaborando
- Aplica uma mentalidade adaptável através de uma perspectiva global, cultivando a inovação e adaptabilidade situacional
- Autenticidade de valores, resiliência emocional, auto-segurança, curiosidade e flexibilidade

O processo na preparação de relatórios sobre DE&I

1. Enraizar os esforços nos valores e propósitos para criar autenticidade e alinhamento: Alinhar os esforços de DE&I com os valores e propósito e, em última análise, com sua estratégia de relatórios (incluindo as metas que irá definir como uma organização) irá ajudar as equipes das organizações a entender o porquê de se fazer. Isso irá ajudar a galvanizar a organização, estabelecer prioridades e autenticidade, garantir que, mesmo ao divulgar informações confidenciais específicas, existe dos líderes da organização a firmeza, no que sabe que defende e que as suas estratégias de DE&I representa uma manifestação da cultura da organização no seu melhor.

2. Definir compromissos confiáveis para orientar os relatórios: não há um número certo de compromissos. A melhor abordagem é ter certeza de que os compromissos que foram escolhidos são aqueles que se alinham com a forma como as organizações irão concentrar os seus esforços no futuro.

3. Trazer todas as pessoas das organizações por meio de narrativas e comunicações internas: fazer reuniões internas com os principais grupos de partes interessadas (incluindo as redes de inclusão), parceiros e pessoas para comunicar os planos, ouvir e responder às suas perguntas.

4. Planeje para obstáculos e desafios: Prepare a si e a sua equipe de liderança para as perguntas que você provavelmente irá receber como organização, seja transparente, tenha conversas difíceis, rastreie seus dados, seja responsável e defina suas intenções.^[11]

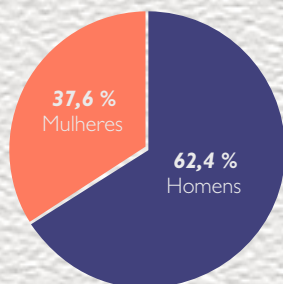
DEI EM MOÇAMBIQUE

Moçambique deu passos significativos para promover a igualdade de género, com um número crescente de mulheres em cargos de tomada de decisão.

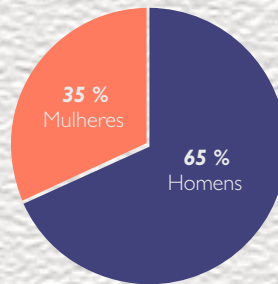
A liderança de três órgãos de soberania é igualmente detida por mulheres: Assembleia da República, Tribunal Administrativo e Conselho Constitucional.

9 dos 22 membros do Gabinete são mulheres (ministras), 3 dos 10 governadores eleitos são

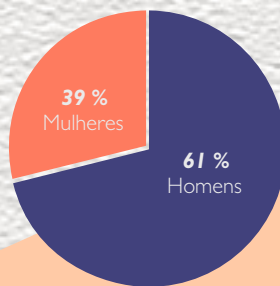
O Perfil de Género elaborado em 2016 mostra que os factores socioculturais discriminam e excluem mulheres e meninas da vida social, política e económica em Moçambique e limitam o seu empoderamento e participação efetiva em diferentes esferas da sociedade^[10]



Percentagem de género no parlamento

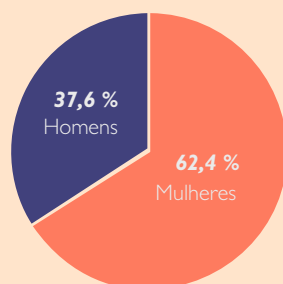


Percentagem de género nas Assembleias Provinciais



Percentagem de género na Função Pública

Em Moçambique, a pobreza e a desigualdade ainda são um problema das mulheres. Uma em cada duas mulheres é analfabeta, o que limita seu acesso à renda e ao bem-estar^[10]



Percentagem de analfabetismo e mulheres das zonas rurais

A ex-primeira-ministra Luísa Diogo, afirmou que as mulheres de Moçambique estão prontas para assumir mais responsabilidades na vida pública.

ARTIGOS SPROWT PONTOS DE VISTA



TÍTULO: A diversidade não subsiste sem inclusão

AUTORIA: AÇUCENA PAUL

Com frequência ouvimos os termos “Diversidade” e “Inclusão” serem usados como sinônimos. Isto é um erro. A diversidade refere-se à existência de um conjunto de indivíduos com uma multiplicidade de características identitárias. Já a inclusão refere-se ao sentimento de pertença de um indivíduo no meio em que se encontra, neste caso no seio de uma empresa.

É através do sentimento de pertença dos colaboradores face às empresas que conseguimos garantir o seu bem-estar e o à vontade para a partilha de ideias. Com este bem-estar garantido, é possível fomentar uma discussão criativa e profícua que leve a maior inovação e eficiência.

Assegurar que trabalhamos com equipas diversas a nível de género, nacionalidade, religião, incapacidades, sexualidade, etnias e idade por exemplo, contribui para a inovação e a eficiência na tomada de decisões. Por outro lado, ter uma estratégia de Inclusão permite fomentar o sentimento de pertença e, consequentemente, melhorar a retenção de talentos nas empresas que lidam com a entrada no mercado de trabalho de gerações mais jovens e mais abertas à mudanças de carreira ao longo da vida.

Por mais que pareça um assunto restrito aos recursos humanos, é imperativo que os líderes das empresas, não só compreendam a necessidade da implementação de práticas de Diversidade e Inclusão, mas que assumam a responsabilidade do estabelecimento e cumprimento de metas e sejam um exemplo para os restantes colaboradores.

Não existe uma solução de “tamanho único” (one-size-fits-all) para o estabelecimento de programas de Diversidade, Equidade e Inclusão que se aplique de igual modo a todas as empresas. Pelo contrário, cada empresa apresenta necessidades específicas e encontra-se num determinado estágio de evolução – se algumas empresas já têm programas para a inclusão de pessoas com deficiência, por exemplo, outras nunca abordaram estes temas internamente.

Ter equipas diversas e um ambiente inclusivo exige um esforço conjunto e o contributo de todos, desde o administrador até ao estagiário. É preciso estar aberto à mudança, posto que a Diversidade não subsiste sem Inclusão.

ARTIGOS SPROWT PONTOS DE VISTA



TÍTULO: Os cidadãos inadaptados e outros inconformismos

AUTORIA: OSÓRIO LUCAS

Era uma vez uma empresa de inconformados, jovens e atrevidos, que tinham a mania que queriam mudar a sociedade e torná-la um bocadinho mais inclusiva. Tudo começou na CERCI, um centro onde conviviam “cidadãos inadaptados” - cuja única inaptidão era o facto de a sociedade não se querer adaptar a eles! - e onde estes inconformados aprenderam muito sobre inclusão.

“Como fazer para contribuir que a sociedade compreenda que estes cidadãos inaptados são afinal iguais a qualquer um de nós, para não dizer mais especiais, porque conseguem fazer brilhar qualquer lugar onde entram e tornar melhores as pessoas com quem convivem?”, perguntou um dos jovens atrevidos.

- •
 - •
 - •
 - •
 - •
 - •
 - •
 - •
 - •
 - •
- Após algumas consultas, chegaram à seguinte conclusão: “Temos de ser nós os primeiros a adaptar-nos, antes de pedirmos à sociedade que o faça! Vamos criar um projecto de emprego inclusivo, e mostrar a todos como somos todos iguais!”

Mas por onde se começava? Os inconformados arregaçaram as mangas e começaram logo a trabalhar: falaram muito sobre o que era inclusão, chamaram os especialistas no assunto (desde o Fórum das Associações Moçambicanas para a Deficiência, até as Associações dos Surdos e dos Cegos e Amblíopes, psiquiatras e psicólogos especializados em necessidades especiais), construíram rampas, adaptaram casas-de-banho, tiveram aulas de linguagem gestual e iniciaram dentro da empresa grandes conversas sobre inclusão. Toda a gente da empresa devia estar preparado para receber de braços abertos os cidadãos com deficiência – desde aqueles que eram chamados de “inadaptados”, aos que tinham algum tipo de deficiência sensorial ou física.

E foi assim que, em Abril de 2019, os inconformados incluíram como seus colegas 15 cidadãos muitos especiais. A maioria nunca tinha trabalhado, só sabiam fazer as coisas com muito amor e muito primor. Incluíram-se e adaptaram-se mais rapidamente que muitos outros cidadãos considerados “normais”. Transformaram uma empresa e todos os trabalhadores, que passaram a levar diariamente para casa e para a sua comunidade lições de inclusão.

Os inconformados continuam sem se conformar porque é preciso fazer muito mais. Por isso continuam a convidar outras empresas a juntar-se a eles neste bonito caminho da inclusão.

O Denominator fornece dados e padrões baseados em factos para Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) em organizações, sectores e países, e tem o maior banco de dados de DEI do mundo, cobrindo mais de 1,5 milhão de empresas avaliadas, mais de 220 países e 88 sectores em até mais de 200 variáveis de dados DE&I exclusivas. Os dados e as percepções analíticas conduzem os modelos e índices de classificação de DE&I mais abrangentes, criando o padrão global para medir o desempenho de DE&I. O Denominator fornece dados, classificações e pesquisas para os seus clientes com base em suas necessidades.

Parceiro da Fundação SPROWT

O objectivo da Denominator é garantir transparência baseada em factos e padrões para Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) em organizações, indústrias e países. Fazem isso para permitir um mundo mais equilibrado para o crescimento e melhoria da interacção humana.

Em parceria com a DENOMINATOR, a Fundação SPROWT, partilha data & rankings por região (África Subsariana), países, indústria e empresas. A escala apresentada é de 0-100 com o destaque para o DE&I, Gender, peso das mulheres líderes e executivas.

Region Performance				
Regions	Total DEI Score	Genders Score	%FemaleBoard	%FemaleExec
Asia	29.1	16.7	7%	5%
Europe	36.2	27.2	17%	8%
North America	37.6	39.5	12%	10%
South America	32.5	17.9	2%	1%
Southern Africa	26.6	29.8	18%	16%

Country performance		
Country	Gender Score	DEI Score
Angola	22	24
Zambia	28	31
Malawi	20	27
Mozambique	17	18
Zimbabwe	22	27
Botswana	26	25
Namibia	43	37
Eswatini	56	29
South Africa	29	38
Leostho	18	18

Southern African Region - Female Representation in Board/Exec		
Industry	%FemaleBoard	%FemaleExec
BASIC MATERIALS/RESOURCES	18%	15%
BUSINESS/CONSUMER SERVICES	11%	29%
CONSUMER GOODS	23%	9%
ENERGY	26%	18%
FINANCIAL SERVICES	24%	23%
HEALTH CARE/LIFE SCIENCES	21%	6%
INDUSTRIAL GOODS	18%	19%
REAL ESTATE/CONSTRUCTION	17%	8%
RETAIL/WHOLESALE	7%	4%
TECHNOLOGY	15%	0%
TELECOMMUNICATION SERVICES	17%	13%
TRANSPORTATION/LOGISTICS	26%	14%
UTILITIES	26%	21%

Destaca-se a seguir as áreas de indústria de Moçambique:

Mozambiquan Industry Representation
Industries
Financial Services
Energy
Transportation/Logistics
Telecommunication Services

Destaca-se as 3 empresas moçambicanas mais significativas:

Top 3 Mozambican
Company
First Capital Bank Mozambique
Electricidade de Moçambique
BIM – Banco Internacional de Moçambique S.A.

Referências

- [https://www.cultureamp.com/blog/dei-metrics-9-metrics-to-help-you-understand-\(and-prioritize\)-dei](https://www.cultureamp.com/blog/dei-metrics-9-metrics-to-help-you-understand-(and-prioritize)-dei)
- <https://hernewstandard.com/why-having-women-in-the-c-suite-makes-all-the-difference/> Why having women at the top makes all the difference
- <https://labusinessjournal.com/news/2021/jun/21/research-finds-women-corporate-leadership-can-sign/> Research Finds Women in Corporate Leadership Can Significantly Increase Profitability
- <https://hbr.org/2021/06/research-what-inclusive-companies-have-in-common> What Inclusive Companies Have in Common
- <https://www.harpersbazaar.com/uk/culture/a36872062/how-to-be-a-best-feminist-ally> Atenção aos homens: 7 maneiras de se tornar um melhor aliado feminista
- <https://fortune.com/2021/07/07/corporate-diversity-representation-measurement-gender-kpi-alliance/> Esta é uma primeira etapa crucial na construção de uma força de trabalho diversificada e inclusiva
- <https://www.gdka.org/kpis/> Quais são os KPIs? Gender and Diversity KPI Alliance (GDKA)
- <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2021/07/28/how-to-avoid-sabotaging-your-diversity-initiatives/> Como evitar a sabotagem de suas iniciativas de diversidade
- <https://linktoleaders.com/a-importancia-da-diversidade-de-genero-num-contexto-esg-vda-academia> A importância da diversidade de género num contexto ESG
- https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26314VNR_2020_Mozambique_Report.pdf Voluntary National Review of Agenda 2030 for Sustainable Development
- <https://www.pwc.com/us/en/services/esg/library/journey-to-diversity-and-inclusion-reporting.html> Four tips to guide your D&I reporting journey