



DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O que é Desenvolvimento Sustentável?

É um princípio organizacional com o objectivo de atingir as metas de desenvolvimento humano, ao mesmo tempo que sustenta a capacidade dos sistemas naturais de fornecer recursos e serviços ecossistémicos dos quais a economia e sociedade dependem.

Women on Boards
CURSO EXECUTIVO

WOB 1ª EDIÇÃO 2022
Maputo - Moçambique

12 - 16 DE SETEMBRO DE 2022
Gestão | Soft Skills | ODSs - ESG | Jurídico

+258 858 828 995 • events@sprowtfoundation.org • www.sprowtfoundation.org

TALKING WITH SPROWT

Entrevistas disponíveis no Spotify

Episódio 4 - BREAKFAST LIVE 1ª edição, com a Presidente da Assembleia da República Esperança Bias

Episódio 5 - WOMEN IN LEADERSHIP "Partilhas de Experiências", com a Natércia Sítio

Episódio 6 - WOMEN IN LEADERSHIP "Partilhas de Experiências", com a Dora Chipande

Lançamento do Baseline do Pilot Project do programa integrado *Early Childhood* e *Whole Brain 'Cérebro Inteiro'* em Maputo



Fundação SPROWT

Mulheres como Criadoras de Riqueza:

O Futuro de ESG e Investimentos Sustentáveis

As mulheres são frequentemente consideradas as principais tomadoras de decisão na economia doméstica, e muitos acreditam que lideram a tendência de elevar as metas de sustentabilidade ao escolher, entre outras coisas, produtos com menor pegada de carbono, soluções recicladas ou recicláveis, ou reduzir o consumo total.

A professora Sarah Parry, da Universidade de Edimburgo, fez uma extensa pesquisa sobre o tema e encontrou fortes ligações entre género e sustentabilidade nas famílias, com muitos directores de sustentabilidade, chefes de ESG ou CEOs em mudanças climáticas sem fins lucrativos sendo mulheres.

Além das compras diárias e da administração de empreendimentos ESG, outra área em que a demografia em rápida mudança e o crescente papel das mulheres está sendo observada é o investimento. As mulheres estão mais interessadas em estratégias com impacto positivo na sociedade, levando em consideração as pessoas e o planeta do que apenas o lucro.

De acordo com a Harvard Law School, o ESG continuou a atrair investimentos em 2021, com mais de US\$ 51 bilhões em entradas antes do final do ano. Actualmente, existem mais de US\$ 330 bilhões em activos sob gestão investidos em fundos ESG, com um influxo ainda mais rápido de investimentos em produtos temáticos ambientais, sociais e de governança previstos para 2022. As mulheres merecem crédito por desencadear e implementar mudanças? Provavelmente sim, mas o ponto mais importante é que a mudança está ocorrendo e tem o potencial de gerar uma grande mudança na próxima década.



A menopausa não significa pausa na carreira

A pesquisa "Entendendo a Menopausa", realizada pela Bloom, a rede profissional para mulheres no sector de comunicação, descobriu que apenas 29% das mulheres se sentem à vontade para conversar com seus colegas sobre a menopausa. Encorajante é que, 67% concordam que se sentem à vontade com outras pessoas a falarem sobre o assunto, então talvez só precisemos mesmo é começar essa conversa.

Apesar do facto de que 70% concordam que os sintomas tiveram grande ou razoável impacto, apenas 18% acreditam que a sua empresa tenha uma política em vigor para apoiar mulheres na perimenopausa ou na menopausa. Esses níveis não são bons o suficiente quando se considera que 94% acreditam que ter essa política é importante e que ninguém na pesquisa concordou que recebeu muito apoio no trabalho durante a menopausa.

Uma infinidade de celebridades, especialistas médicos e escritores estão a quebrar tabus e garantir que digamos adeus à analogia "mulheres de uma certa idade".

Mulheres na menopausa são o segmento que mais cresce na força de trabalho.



O apoio às mulheres na perimenopausa e na menopausa é uma questão interseccional que fará ricochete dos impactos positivos sobre preconceitos relacionados a género e idade. Aumentar a conscientização também atrai outras barreiras relacionadas à saúde no local de trabalho.

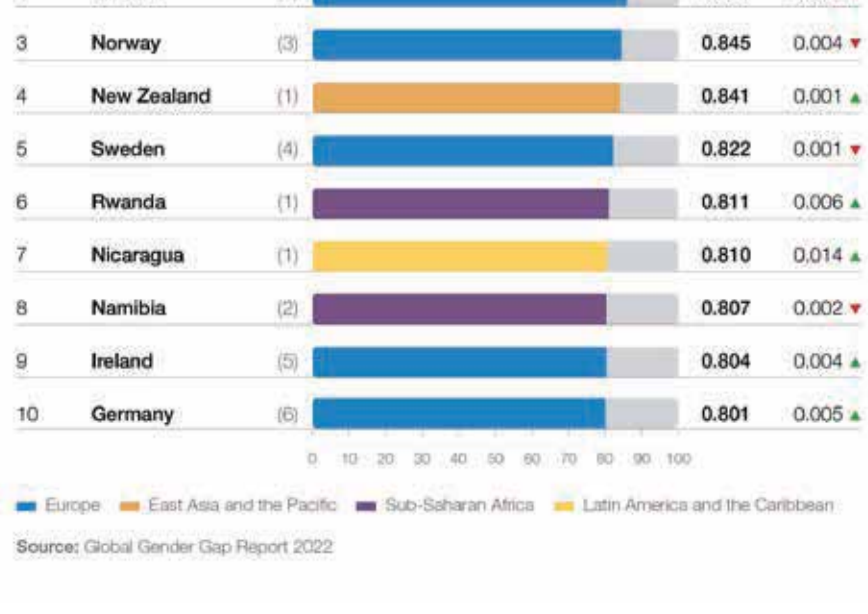
A política de menopausa tem algum terreno a cobrir para acompanhar outras políticas semelhantes, como a política de maternidade, com 92% de cobertura de acordo com a pesquisa da Bloom, saúde mental com 82% e trabalho flexível com 75% de cobertura.

Diferença de género:

Estes são os países com maior igualdade de género no mundo

A Islândia foi mais uma vez nomeada o país com maior igualdade de género, liderando o Relatório Global de Diferenças de Género 2022 do Fórum Económico Mundial. Fechou mais de 90% de sua diferença de género - e lidera o ranking pelo 12º ano consecutivo, de um total de 146 economias no Global Gender Gap Index 2022.

Os vizinhos mais próximos da Islândia, Finlândia, Noruega e Suécia, dominam os cinco primeiros, enquanto apenas quatro países no top 10 estão fora da Europa: Nova Zelândia (4º), Ruanda (6º), Nicarágua (7º) e Namíbia (8º).



Desde 2006, o Global Gender Gap Index mede o progresso mundial em direcção à paridade de género em quatro dimensões principais: Participação e Oportunidade Económica, Nível Educacional, Saúde e Sobrevivência e Empoderamento Político.

Ao nível global, apenas 68,1% da lacuna de género foi eliminada, o que significa que levará mais 132 anos para alcançar a paridade de género. Esta é uma ligeira melhoria em relação ao ano passado, mas três décadas a mais do que a situação em 2020, antes dos impactos da COVID-19 na igualdade de género.

O que você precisa saber sobre as 10 principais economias:

- Islândia**
Ao nível educacional, tem uma pontuação de 0,993, onde 1 significa que a igualdade foi alcançada.
- Finlândia**
Alcançou a paridade total ao nível educacional e quase na paridade (0,97) no sub-índice Saúde e Sobrevivência.
- Noruega**
Com 0,845, a sua pontuação é um pouco menor do que a mais alta de 2021. O nível de escolaridade é a pontuação mais alta em paridade quase total (0,989).
- Nova Zelândia**
Alcançou a paridade geral na categoria Educação, melhorou a sua classificação em expectativa de vida saudável e melhorou a sua pontuação no subíndice Empoderamento Político em 0,03.
- Suécia**
Tem paridade no nível de escolaridade e sua segunda pontuação mais alta está no subíndice Saúde e Sobrevivência (0,963), onde mantém os ganhos de 2021. Está em primeiro lugar em Participação Econômica e Oportunidade na região.
- Ruanda**
Aparece no top 10 todos os anos desde que foi incluído pela primeira vez em 2014. Suas pontuações mais altas estão em Nível Educacional e Saúde e Sobrevivência (0,96 e 0,974, respectivamente). Reduziu a disparidade de gênero no ensino superior em 2,9% e manteve a paridade no ensino obrigatório.
- Nicarágua**
Subiu cinco lugares em 2022 para a 7ª posição. Fechou a lacuna no subíndice de Escolaridade, permaneceu em 5º lugar no subíndice Empoderamento Político, elevando sua pontuação de paridade parlamentar de 0,938 no ano passado para 1.
- Namíbia**
Seu desempenho no subíndice Saúde e Sobrevivência permaneceu inalterado desde 2014, mas registrou níveis mais baixos de paridade em três indicadores de Participação e Oportunidades Econômicas.
- Irlanda**
Fechou a lacuna no subíndice de Escolaridade e sua pontuação geral de Participação Econômica aumentou 0,013.
- Alemanha**
A sua pontuação em 2022 é a mais alta de todos os tempos, retornando ao top 10. É a mais alta em Empoderamento Político, mantém altos níveis de paridade no nível de Escolaridade, mas tem pontuações mais baixas nos indicadores de Participação Econômica e Oportunidade em comparação com 2021.

Por que a Diversidade Cultural é Importante?



COMO PODE APOIAR A DIVERSIDADE CULTURAL?

1. Aumente seu nível de compreensão sobre outras culturas;
2. Evite impor valores que entram em conflito com outras culturas;
3. Ao interagir com pessoas não proficientes em inglês, reconheça que essas limitações não refletem o seu nível de funcionamento intelectual;
4. Reconheça e entenda que conceitos como família, papéis de gênero, espiritualidade e bem-estar emocional, variam significativamente entre as culturas;
5. No local de trabalho, ambiente educacional e/ou ambiente clínico, defenda o uso de materiais representativos dos vários grupos culturais da comunidade local e da sociedade em geral;
6. Intervenha de maneira apropriada após observar pessoas com comportamentos de insensibilidade cultural ou preconceito;
7. Seja proactivo em ouvir, aceitar e acolher pessoas e ideias diferentes das suas

O nosso país, locais de trabalho e escolas consistem cada vez mais de vários grupos culturais, raciais e étnicos. A diversidade cultural ajuda-nos a reconhecer e respeitar "formas de ser" que não são necessariamente nossas. Para que, à medida que interagimos uns com os outros, possamos construir pontes de confiança, respeito e compreensão entre culturas.

O papel do C-suite no bem-estar

Como os líderes C-suite podem melhorar o bem-estar de seus funcionários e seu próprio bem-estar?

Por onde começar: Colocando os princípios em prática

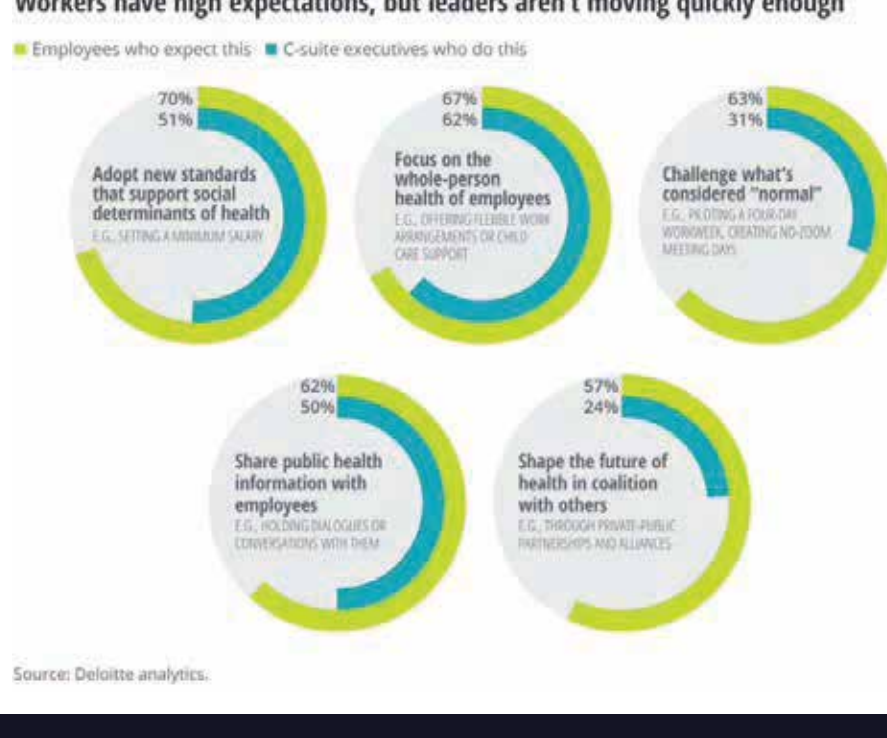
A Deloitte fez parceria com a empresa de pesquisa independente Workplace Intelligence para pesquisar 2.100 funcionários e executivos de nível C em quatro países: Estados Unidos, Reino Unido, Canadá e Austrália.

Apenas 56% dos funcionários dizem que a sua empresa os ajuda a incorporar o bem-estar no fluxo do seu trabalho e atividades diárias, e um número igualmente baixo sente que a sua empresa faz um bom trabalho ao incorporar o bem-estar à cultura do local de trabalho.

Menos de quatro em cada 10 executivos disseram que implementaram as seguintes práticas na sua organização, então fica claro que, embora algumas organizações estejam a caminhar na direção certa, esses esforços podem não ser suficientes:

1. Quarenta por cento exigem que seus funcionários tirem folga em determinadas épocas do ano.
2. Trinta e cinco por cento exigem que os funcionários façam pausas durante o dia.
3. Trinta e cinco por cento enviam comunicações incentivando os funcionários a tirar uma folga e se desconectar.
4. Vinte e nove por cento estão dando um exemplo melhor fazendo isso por conta própria.
5. Vinte e sete por cento oferecem aos funcionários, uma bolsa adicional se eles tirarem uma folga.
6. Vinte por cento proíbem o envio de e-mails após o expediente

Workers have high expectations, but leaders aren't moving quickly enough



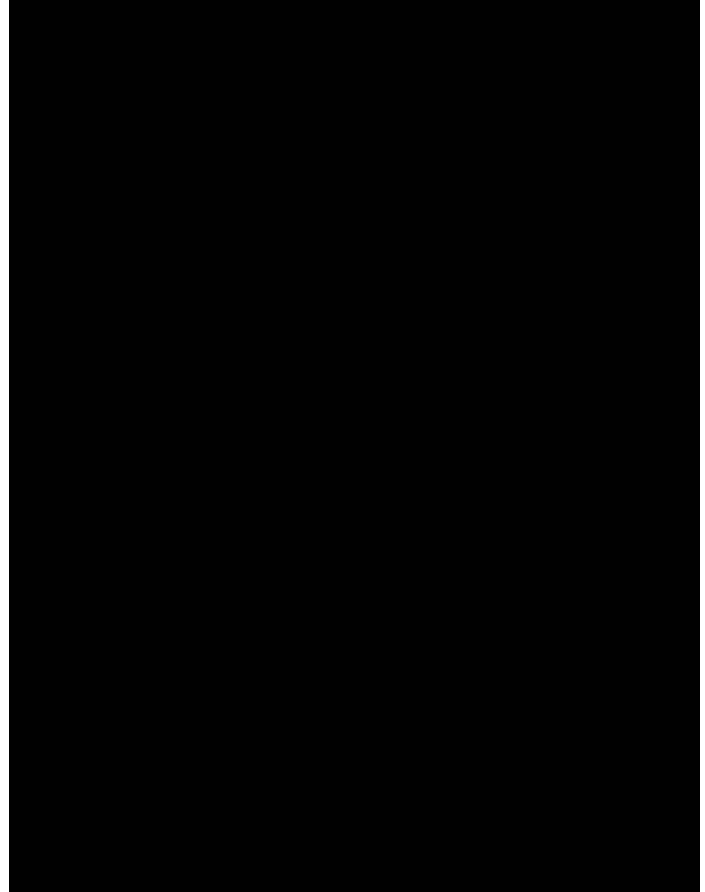
Transparência do C-suite: uma parte fundamental da equação

Apenas 33% dizem que "sempre" ou "frequentemente" compartilham informações sobre bem-estar com seus diretores. Apenas 22% dos funcionários relatando que os seus executivos compartilham informações sobre seu bem-estar com eles.

Felizmente, a grande maioria dos C-suite (84%) toma medidas para ser mais transparente, (fóruns ou discussões com funcionários, gestores e outros executivos) (54%). Concordam que, quando os executivos são saudáveis, os seus funcionários têm maior probabilidade de serem saudáveis.

Para otimizar esses resultados, os líderes C-suite precisarão fazer mais do que apenas aumentar a sua transparência. Precisarão estar cientes e empáticos com o nível de recursos e acesso da sua força de trabalho, para que as suas histórias ressoem com suas equipas e sejam acessíveis.

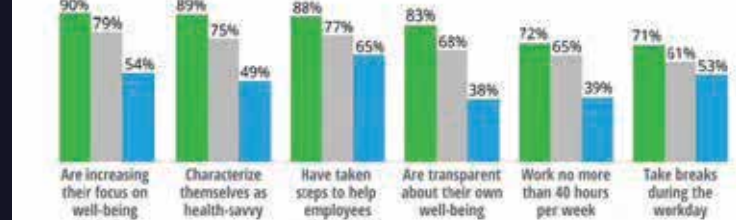
Para progredir, 86% dos executivos dizem que gostariam de receber algum tipo de apoio. Quase metade (48%) gostaria de um programa de formação focado em questões de saúde, 44% se beneficiaria de ver outros executivos priorizando questões de saúde e 40% precisam de mais apoio de especialistas em saúde dentro da sua empresa.



Líderes mais jovens estão abrindo caminho

A pesquisa revelou que em muitas áreas da geração Z e os executivos da geração do milênio lideram o processo. São significativamente mais propensos do que seus colegas mais velhos a relatar a priorização do bem-estar e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, para si e para seus funcionários, e também são mais propensos a dizer que são transparentes com sua força de trabalho.

Gen Z and millennial executives are setting a strong example for tomorrow's leaders



Como tornar a linguagem da sua organização mais inclusiva



Todos tornamo-nos cada vez mais conscientes da importância da linguagem na criação de culturas de trabalho inclusivas e equitativas, mas o vocabulário profissional moderno ainda está repleto de termos excludentes. Para criar uma cultura verdadeiramente inclusiva, é fundamental que se olhe como as pessoas de todas as áreas da sua empresa estão a usar a linguagem.

Termos tendenciosos de gênero que favorecem o envolvimento masculino e simbolizam a dominação masculina são comuns no local de trabalho, apesar da disponibilidade de alternativas neutras em termos de gênero. Considere que um "chair do board" é normalmente identificado como "chairman" quando "chair" seria suficiente, e que as pessoas geralmente fazem distinções desnecessárias, como "lady boss" em vez de apenas "directora" ou "chefe".

Pessoas com problemas de saúde mental também enfrentam uma batalha árdua ao abordar as conotações negativas de descritores mal utilizados como "mental", "louco", "TOC" e "psico" em conversas casuais. E colegas que não são "nativos digitais" são deixados para lutar contra suposições de que não são conhecedores de tecnologia e linguagem que menosprezam sua adaptabilidade tecnológica, como "dinossauro", "momento sênior" e "surfista prateado".

Ao elaborar os planos de idiomas inclusivos da sua empresa, esteja ciente de que as melhores práticas estão em constante mudança. Uma abordagem inspirada e informada por pessoas em todos os níveis da organização pode ajudá-lo a se manter atualizado com as mais recentes evoluções e preferências linguísticas. Também o colocará com o pé direito para avançar e liderar este importante movimento.



Quatro formas de, como líder, incentivar o uso de linguagem inclusiva na sua empresa.



Reveja os anúncios de emprego para garantir a neutralidade do idioma

Os anúncios de emprego geralmente contêm uma linguagem não neutra que atrai certos tipos de candidatos e repele outros. Certifique-se de que seus recrutadores e gestores prestem atenção à linguagem que usam ao redigir os anúncios de emprego, com o objectivo de remover termos não neutros.



Crie uma lista de palavras que são proibidas no desenvolvimento de produtos

A linguagem usada no *branding* do produto acaba sendo canalizada para os clientes por meio de seus muitos pontos de contacto, da distribuição ao marketing e à aquisição. Mantenha uma lista de palavras proibidas para o ciclo de desenvolvimento do produto e crie pontos de verificação no ciclo do produto para rastrear regularmente estes termos e frases.



Crie um guia para a linguagem inclusiva

A adaptação ao uso da linguagem inclusiva nos oferece a oportunidade de crescermos e nos tornarmos melhores comunicadores. Também ajuda líderes e funcionários a se tornarem melhores aliados.



Aproveite o efeito 'mensageiro'

Escolha embaixadores que sejam altamente visíveis na empresa para apoiar as suas iniciativas de linguagem inclusiva. Podem ser colegas que estão no topo da organização ou aqueles que têm um amplo poder natural.



Detail from the cover of *Demystifying Disability: What to Know, What to Say, and How to Be an Ally* by Emily Ladau.

Não tenha medo de falar sobre deficiências.

Aqui está o que saber e o que dizer

Vamos começar com alguns números.

Mais de 1 bilhão de pessoas – quase 15% da população mundial – experimentam algum tipo de deficiência. Portanto, provavelmente é seguro dizer que deve conhecer alguém com deficiência ou pode ser deficiente. Para ser claro, essas deficiências podem não ser físicas ou mesmo visíveis: podem ser deficiências de aprendizagem, de desenvolvimento ou intelectuais, ou doenças mentais ou crônicas, para citar alguns.

O que é uma deficiência?

Não existe uma experiência singular do que significa ser deficiente, e certamente não há nada inerentemente mau ou vergonhoso em ser deficiente ou ter uma deficiência.

Então as palavras deficiente ou deficiência?

Use-as, não são palavras más.

O que é capacitismo?

A activista dos direitos da deficiência e escritora Emily Ladau define capacitismo como "atitudes e acções que desvalorizam alguém com base em sua deficiência". Pode ser tão pequeno quanto alguém perguntando sobre a deficiência ao dizer: "O que há de errado com você?" ou tão grande quanto a falta de transporte público acessível que fornece a uma pessoa com deficiência um meio de acesso ao emprego, educação ou mesmo saúde.

Aprenda e use a linguagem correcta.

"A linguagem é um dos sinais mais importantes que temos para demonstrar a nossa aceitação ou rejeição da identidade de uma pessoa", diz Ladau. Em seu livro, ela lista palavras que não devem ser usadas e oferece termos que devem ser usados. Aqui está um resumo de algumas de suas sugestões:

What to Say

Remember, it's always best to ask a person what terms work for them based on their own lived experiences and identity. We'll unpack some of the words and concepts from this table throughout the book.

Say This

- ✓ disability/disabled
- ✓ person with a disability/disabled person
- ✓ has a disability
- ✓ is disabled
- ✓ person who is able to
- ✓ person who is unable to
- ✓ person with high support needs

Not This

- ✗ differently abled (unless preferred)
- ✗ handi-capable
- ✗ handicap/handicapped
- ✗ special needs (unless preferred)
- ✗ afflicted by
- ✗ suffers from
- ✗ victim of
- ✗ high functioning
- ✗ low functioning

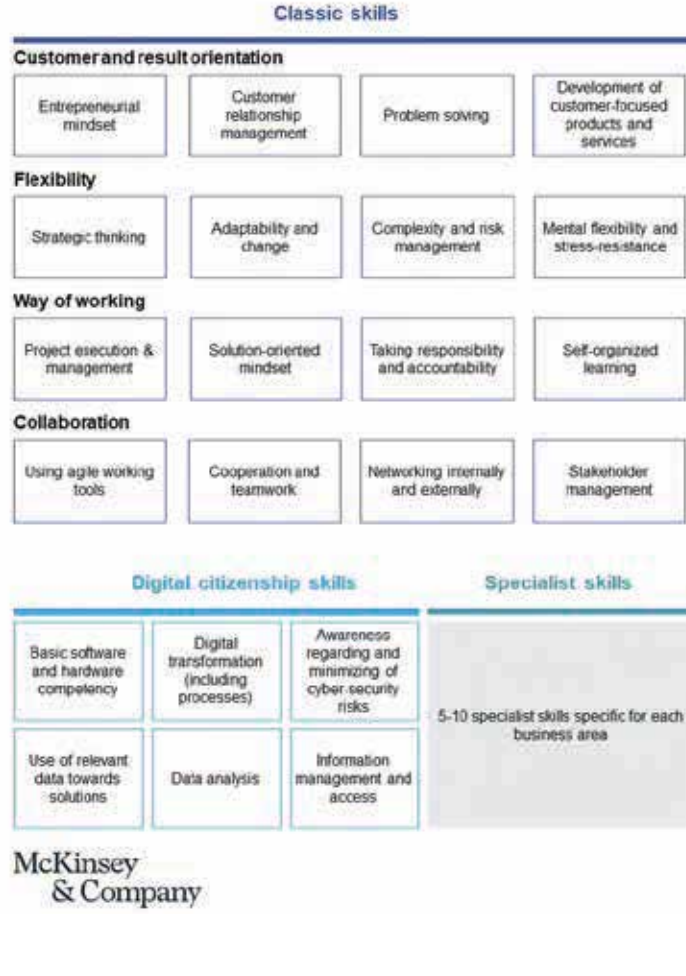
Usando avaliações de lacunas de habilidades

para ajudar a preparar a sua organização para o futuro

Para ajudar as organizações a prosperar, especialmente em tempos de disrupção, os departamentos de RH precisam de uma compreensão granular e actualizada das habilidades e lacunas de habilidades dos funcionários, para permitir que eles realizem o planeamento estratégico da força de trabalho, recrutam e retenham os talentos certos, ofereçam soluções de formação úteis e engajamento, e criar planos expectáveis atraentes de desenvolvimento de funcionários e de carreira.

Recomendamos que as equipas de RH sigam três etapas básicas para desenvolver isso:

Sample skills taxonomy



1. Desenvolva uma taxonomia de habilidades detalhada.

Taxonomias normalmente se baseiam em pelo menos três fontes de insights: **Taxonomias existentes** (aproveite o trabalho anterior da organização, análises de organizações de pesquisa e associações do sector e taxonomias de organizações semelhantes ou indústrias adjacentes), **análise de habilidades** (use análises avançadas para explorar dados de redes sociais profissionais ou anúncios de emprego para identificar habilidades de alta demanda e detectar mudanças) e **insights de especialistas** (entreviste os principais executivos, académicos e outros especialistas do sector).

Por que a humildade é uma importante qualidade de liderança?

Quando se pensa nas qualidades de um grande líder, "humildade" pode não vir imediatamente à sua mente. Mas, como se vê, a humildade é uma habilidade particularmente crítica para os líderes.

O que é humildade?

Humildade – a crença de que você não tem todas as respostas e não é a pessoa mais inteligente em todos os lugares. É tudo sobre abraçar seus próprios pontos fortes e fracos e entender os pontos fortes e fracos das pessoas ao seu redor.

Os líderes humildes procuram constantemente maneiras de promover os outros, apoiar a colaboração em equipas e inspirar confiança, porque cumprem consistentemente suas promessas e apoiam suas palavras com acções.



7 maneiras de cultivar a humildade como líder:

1. Incentive as pessoas a falar;
2. Quando sua equipa for bem-sucedida, reconheça a contribuição dos outros;
3. Admita seus erros;
4. Esteja disposto a aceitar feedback construtivo;
5. Torne-se um ouvinte activo;
6. Torne-se aberto às opiniões, percepções e ideias de outras pessoas;
7. Torne-se um eterno aprendiz.

ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O Índice de Desenvolvimento Sustentável (IDS) mede a eficiência ecológica do desenvolvimento humano, reconhecendo que o desenvolvimento deve ser alcançado dentro dos limites planetários. Foi criado para actualizar o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) para as realidades ecológicas do Antropoceno.

A IDS começa com a pontuação de desenvolvimento humano de cada nação (expectativa de vida, educação e renda) e a divide por seu excesso ecológico: a medida em que as emissões de CO2 baseadas no consumo e a pegada material excedem partes justas dos limites planetários. Os países que alcançam um desenvolvimento humano relativamente alto enquanto permanecem dentro ou perto das fronteiras planetárias chegam ao topo.



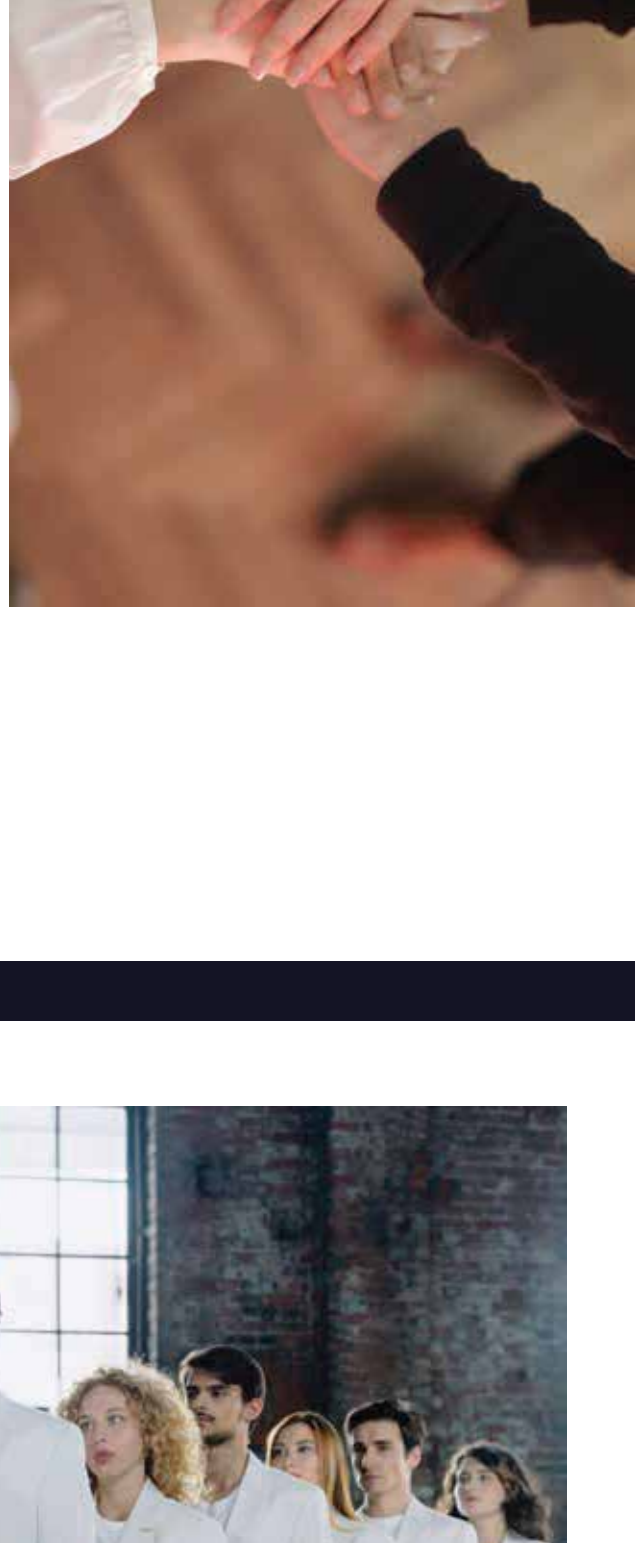
O que podemos entender da 'masculinidade alternativa'?

Desde a década de 1990, muitas organizações e programas têm trabalhado com homens e rapazes, com o foco principal de redução da violência contra mulheres e raparigas em diversas situações – desde violência por parceiros e violência doméstica até estupro e outros tipos de agressão.

Recentemente, tem havido um ressurgimento do interesse no papel de homens e rapazes na abordagem da violência contra as mulheres. Diante disso, há uma necessidade de olhar mais de perto o que funciona em vários cenários. A InteGRAL realizou um estudo de pesquisa de um ano para explorar estratégias eficazes, compilando descobertas na literatura existente, fazendo entrevistas, discussões em grupos focais e currículos de quatro organizações na Índia que trabalham no espaço.

Interseção de masculinidade, normas de gênero e violência

A masculinidade refere-se às muitas posições de poder que aqueles que se identificam como homens ocupam na sociedade. As normas e comportamentos relacionados à masculinidade, como "ser duro" ou não demonstrar emoções, são sustentados pela sociedade e existe uma relação simbiótica entre masculinidade, violência e normas sociais de gênero, o que significa que elas se reforçam mutuamente. Podemos ver que diferentes tipos de violência estão intrinsecamente entrelaçados com diferentes estágios de vida da masculinidade e fomentar uma masculinidade alternativa exige interrompê-las.



Qual é o tipo de 'masculinidade alternativa' que as organizações estão a propor adoptar?



Rejeição da violência

As organizações estavam focadas em facilitar a mudança nos níveis pessoal e intrapessoal, capacitando homens e rapazes por meio de melhor conhecimento, autoconfiança, habilidades de comunicação e atitudes positivas.



Contribuir positivamente para o bem-estar da família

O lar familiar pode-se tornar um local de violência física, emocional ou sexual, e permitir que os homens adotem práticas que sirvam os seus relacionamentos íntimos, muitas vezes familiares, foi eficaz para questionar as normas tradicionais de gênero que dependem da subjugação de mulheres, crianças ou outros.



Abraçar grandes diferenças nos outros

Uma das organizações estudadas se concentrou em fortalecer a narrativa de que as diferenças são saudáveis e bem-vindas. Os participantes do programa foram encorajados a reconhecer diferentes preferências sexuais e uma variedade de identidades de gênero. As diferenças culturais em relação às práticas de gênero também foram questionadas – por exemplo, se é comum homens e meninos usarem brancos no Rajastão, por que esse desvio não é aceito em outros lugares?



A Mudança da Face da RSE em África



Hoje em dia, as empresas e empresas de negócios em toda a África não são apenas entidades econômicas, mas também entidades multifuncionais, pois levam em consideração questões ambientais, éticas, políticas e outras questões sociais no seu planeamento de negócios.

A RSE é uma questão importante e o seu envolvimento por sectores corporativos, governo e outras organizações da sociedade são imperativos.

O papel social das actividades corporativas em África é dominado principalmente por grandes empresas. Conflitos, pobreza, impactos das mudanças climáticas e desigualdade continuam altos em África, e muito tem sido feito pelos sectores corporativos africanos e pelo governo em relação ao desenvolvimento social através do investimento social das empresas.

Actividades de RSE por empresas africanas

As principais áreas de actividade de RSE das empresas africanas são educação, desenvolvimento social e comunitário, saúde e HIV/SIDA, ambiente, segurança alimentar e agricultura, empreendedorismo e apoio a pequenas empresas, criação de emprego, formação e desenvolvimento de competências, desenvolvimento desportivo, artes e cultura, habitação e condições de vida, e segurança e protecção.

A RSE em África, primeiramente como uma resposta empresarial aos desafios sociais e ambientais, continua a procurar o seu papel em torno de questões e necessidades sociais, ambientais e éticas em todo o continente.

Como as mulheres podem identificar aliados masculinos no local de trabalho

1

Analisar o ambiente em busca de indicadores claros de crescimento e oportunidade

É mais fácil traçar um caminho para pessoas que são aliadas genuínas se tiver visto padrões de pessoas que avançaram outros membros marginalizados do grupo, principalmente mulheres de cor.

2

Preste atenção aos detalhes

Procure activamente os indivíduos que reconhece como aliados praticantes.

3

Cuidado com a aliança performativa

A aliança performativa é onde os indivíduos se autodenominam aliados e profissionais solidários com projectos raciais, de gênero ou qualquer outro tipo de equidade, sem se comprometer a fazer o trabalho ou mesmo acreditar na sua necessidade.

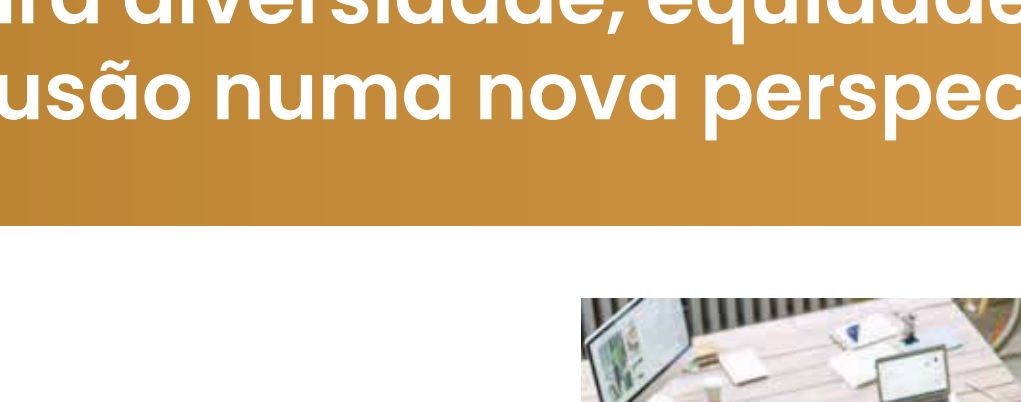
4

Acções falam mais alto que palavras

Se você não estiver vendo os resultados por trás das alegações de alguém, convém ficar longe.

5

As sugestões anteriores são pré-requisitos para assumir um risco calculado quando se trata de construir um relacionamento de confiança com alguém que você identifica como aliado. No entanto, você deve confiar no seu instinto e continuar prestando atenção em como os membros da organização demonstram um compromisso com a construção e manutenção de um local de trabalho equitativo por meio de uma aliança autêntica entre todas as partes interessadas da empresa.



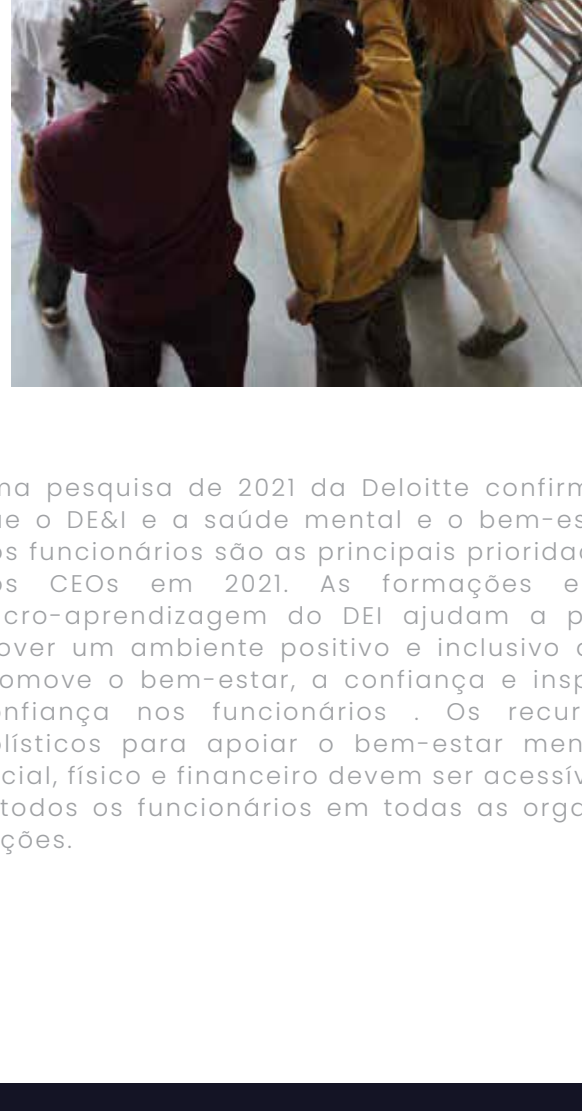
É hora de as organizações olharem para diversidade, equidade e inclusão numa nova perspectiva

Embora as organizações sejam construídas por seu pessoal, elas emergem mais fortes quando as pessoas são ouvidas, incluídas e capacitadas. À medida que os funcionários de todo o mundo enfrentaram a pandemia nos últimos dois anos, o foco em Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) fortaleceu-se como nunca antes. Esses tempos extraordinários levaram muitas organizações a refletir sobre seus valores DEI e reafirmar seu compromisso em trazê-los à vida.

Treinar gestores da área de contratação para aprimorar as suas habilidades de entrevista, superar preconceitos e integrar diversos talentos de maneira inclusiva é essencial para promover o DEI desde o início. Uma combinação de programas formais e informais de orientação é absolutamente essencial para ajudar funcionários de diversas origens a realizar seu potencial, acelerar o crescimento e emergir como modelos para as próximas gerações.

Uma força de trabalho diversificada terá necessidades diversas. É importante reconhecer as necessidades individuais e capacitar as pessoas com flexibilidade para trazer o melhor de si para o trabalho.

A empatia é a habilidade de liderança mais importante nos últimos tempos. Embora sempre tenha sido crítico, ganhou um novo significado em um mundo pós-pandemia. Fóruns de escuta activa ou verificações de pulso formais/informais são alguns mecanismos que podem ajudar os líderes a construir uma cultura de empatia e compaixão.



Uma pesquisa de 2021 da Deloitte confirmou que o DEI e a saúde mental e o bem-estar dos funcionários são as principais prioridades dos CEOs em 2021. As formações e a micro-aprendizagem do DEI ajudam a promover um ambiente positivo e inclusivo que promove o bem-estar, a confiança e inspira confiança nos funcionários. Os recursos holísticos para apoiar o bem-estar mental, social, físico e financeiro devem ser acessíveis a todos os funcionários em todas as organizações.

A Ligação essencial entre as metas ESG e o desempenho financeiro

Apesar de uma maior atenção às questões ambientais, sociais e de governança (ESG), surpreendentemente poucas empresas estão tendo progressos significativos no cumprimento de seus compromissos. A maioria das empresas não têm estado a integrar factores do ESG na estratégia interna e nas decisões operacionais, e ainda pouco ou nenhuma explicação aos investidores sobre o impacto do desempenho ESG nos lucros corporativos.

Para integrar os esforços ESG nos seus principais modelos de negócios, as empresas devem seguir estas etapas:

1. Identificar as questões ESG relevantes para o negócio;
2. Considerar os efeitos ESG ao tomar decisões estratégicas, financeiras e operacionais;
3. Colaborar com as partes interessadas;
4. Redesenhar os papéis organizacionais;
5. Redesenhar com os investidores.

Nos últimos anos, um progresso significativo foi feito na padronização e quantificação das medidas de desempenho das empresas em critérios ambientais, sociais e de governança (ESG). Também houve um aumento no interesse dos investidores por empresas que são classificadas com um alto desempenho em ESG ou parecem estar focados seriamente nas metas ESG. No entanto, surpreendentemente poucas empresas estão demonstrando progressos significativos no cumprimento de seus compromissos ESG.

Das 2.000 empresas globais monitoradas pela World Benchmarking Alliance, a maioria não tem metas de sustentabilidade explícitas e, entre aquelas que têm, poucas estão no caminho certo para alcançá-las.



