













DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

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.



SPROWT





12 - 16 DE SETEMBRO DE 2022

Gestão | Soft Skills | ODSs - ESG | Jurídico



Entrevistas disponíveis no Spotify

Episódio 4 - BREAKFAST LIVE la edição, com

Esperança Bias Episódio 5 - WOMEN IN LEADERSHIP "Partil-

has de Experiências", com a Natércia Sitoe

a Presidente da Assembleia da República

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



📞 +258 858 828 995 🔹 🄯 events@sprowtfoundation.org 🔹 🚉 www.sprowtfoundation.org



de Riqueza: O Futuro de ESG e Investimentos

Mulheres como Criadoras

Sustentáveis As mulheres são frequentemente consideradas as principais tomadoras de decisão na economia doméstica, e muitos acredi-

tam 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.





realizada pela Bloom, a rede profissional para mulheres no sector de comunicação, Uma infinidade de celebridades, espedescobriu que apenas 29% das mulheres se sentem à vontade para conversar com cialistas médicos e escritores estão a seus colegas sobre a menopausa. Encorajante é que, 67% concordam que se sentem quebrar tabus e garantir que digamos à vontade com outras pessoas a falarem

na carreira

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.

A pesquisa "Entendendo a Menopausa",

sobre o assunto, então talvez só precisemos mesmo é começar essa conversa.

Mulheres na menopausa são a

segmento que mais cresce na

força de trabalho.

adeus à analogia "mulheres de uma

certa idade".



igualdade de género no mundo

economias no Global Gender Gap Index 2022.

Nicarágua (7°) e Namíbia (8°).

Source: Global Gender Gap Report 2022

Diferença de género: Estes são os países com maior

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

Global Gender Gap Index 2022 WORLD

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),

Global, Top 10 COUNTRY CHANGE VS 2021 Iceland (1) 0.908 0.016 Finland 0.860 0.001 * 2 0.004 * Norway 0.845 3 (3) New Zealand 0.001 (1) 0.841 0.001 * Sweden 0.822 5 0.006 6 Rwanda 0.811 Nicaragua (1) 0.810 0,014 0.002. Namibia 0.807 8 (2) Ireland 0.804 0.004 Germany 0.801 10 0.005 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Europe East Asia and the Pacific Europe Sub-Saharan Africa Interior and the Caribbean

tunidade Económica, Nível Educacional, Saúde e Sobrevivência e Empoderamento Político. Ao nível global, apenas 68,1% da

Desde 2006, o Global Gender Gap Index mede o progresso mundial

em direcção à paridade de

género em quatro dimensões

principais: Participação e Opor-

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 do COVID-19 na igualdade de género.

O que você precisa saber sobre as 10 principais economias:

Ao nível educacional, tem uma pontuação de 0,993, onde 1 significa que a igualdade foi alcançada.

Finlândia

Islândia

Alcançou a paridade total ao nível educacional e quase na paridade (0,97) no subíndice Saúde e Sobrevivência.

Noruega Com 0,845, a usa 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 Empodera-

5

mento 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 Económica e Oportunidade na região.

Ruanda 6 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 género no ensino superior

em 2,9% e manteve a paridade no ensino obrigatório. Nicarágua Subiu cinco lugares em 2022 para a 7º posição. Fechou a lacuna no subíndice de Escolaridade, permaneceu em 5º luga no subíndice Empoderamento Político, elevan-

do 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 Económicas.

Irlanda

Fechou a lacuna no subíndice de Escolaridade e sua pontuação geral de Participação Económica aumentou 0,013.

Alemanha

Por que a

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

Económica e Oportunidade em comparação com 2021.

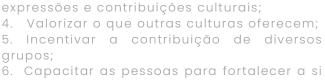
Cultural é Importante? O sociólogo Dr. Caleb Rosado, especialista em diversidade e multiculturalismo, descreveu sete acções importantes envolvidas na

definição de multiculturalismo:

2. Respeito às diferenças;

dade de culturas;

Diversidade



3. Reconhecer a validade de diferentes

- 6. Capacitar as pessoas para fortalecer a si mesmas e aos outros, para alcançar seu potencial máximo, criticando seus próprios
- preconceitos; e 7. Celebrando em vez de apenas tolerar as
- diferenças, para trazer a unidade através da diversidade.



3. Ao interagir com pessoas não proficientes em inglês, reconheça que essas limitações não reflectem o seu nível de funcionamento intelectual;

- 4. Reconheça e entenda que conceitos como família, papéis de género, espiritualidade e bem-estar emo-
- cional, variam significativamente entre as culturas; 5. No local de trabalho, ambiente educacional e/ou

ambiente clínico, defenda o uso de materiais repre-

- sentativos 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 cul-

uns com os outros, possamos construir pontes de confiança, respeito e compreensão entre culturas. O papel do C-suite no bem-estar

tural ajuda-nos a reconhecer e respeitar

"formas de ser" que não são necessariamente

nossas. Para que, à medida que interagimos

Por onde começar:

próprio bem-estar?

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 actividades diárias, e um número igualmente baixo sente que a sua empresa faz um bom trabalho ao incorporar o bem-estar à

Como os líderes C-suite podem melhorar

o bem-estar de seus funcionários e seu

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.

cultura do local de trabalho.

tirarem uma folga.

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.

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

whole-person health of employees

Challenge what's

considered "normal WORKWEEK, CHEATING NO-750

5. Vinte e sete por cento oferecem aos funcionários, uma bolsa adicional se eles

Menos de quatro em cada 10 executivos disseram que implementaram as seguintes práticas na sua organização, então fica claro que, embora algumas organizações este-

jam a caminhar na direção certa, esses esforços podem não ser suficientes:

6. Vinte por cento proíbem o envio de e-mails após o expediente

that support social determinants of health

Source: Deloitte analytics.

Transparência do C-suite: uma parte fundamen-

Apenas 33% dizem que "sempre" ou "frequente-

tal da equação

eles.

Employees who expect this C-suite executives who do this 63% 31% Focus on the Adopt new standards

- Share public health Shape the future of information with health in coalition with others employees E.G., HOLDING DIALOGUES DE CONVERSADONS WON THEM
- mente" compartilham informações sobre bem-estar com seus directores. Apenas 22% dos funcionários relatando que os seus executivos compartilham informações sobre seu bem-estar com 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 optimizar 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

Líderes mais jovens estão abrindo caminho Gen Z and millennial executives are setting a strong example for tomorrow's leaders de trabalho. health-savvy

questões de saúde e 40% precisam de mais apoio de especialistas em saúde dentro da sua empre-

Como tornar a linguagem da sua organização mais inclusiva



a linguagem. Termos tendenciosos de género 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 género. 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".

recentes evoluções e preferências linguísticas.

Também o colocará com o pé direito para

avançar e liderar este importante movimento.

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 replecto 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

"surfista prateado".

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 sénior" e 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 actualizado com as mais



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



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

Reveja os anúncios de emprego para garantir a

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.



deficiências. Aqui está o que saber e o que dizer

Vamos começar com alguns números.

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 crónicas, 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 vergonho-

Mais de 1 bilhão de pessoas - quase 15% da

população mundial – experimentam algum tipo de deficiência. Portanto, provavel-

mente é seguro dizer que deve conhecer

so em ser deficiente ou ter uma deficiência.

Então as palavras deficiente ou

deficiência?

Use-as, não são palavras más.

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 forneça a uma pessoa com deficiência um meio de

O que é capacitismo?

A activista dos direitos da deficiência e escritora Emily Ladau define capacitismo como "atitudes e acções que desvalorizam alquém com base em sua deficiência" Pode

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

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.

throughout the book.

Say This **Not This** / disability/disabled * differently abled (unless preferred) person with a disability/ * handi-capable disabled person handicap/handicapped

We'll unpack some of the words and concepts from this table

has a disability √ is disabled

algumas de suas sugestões:

- person who is able to
- person who is unable to person with high support needs

Usando avaliações de

para ajudar a preparar a sua

organização para o futuro

Adaptability and

Solution-oriented

Cooperation and

Strategic thinking

Way of working

Project esecution & management

Using agite working

Collaboration

líderes.

O que é humildade?

Complexity and risk

Taking responsibility and accountability

Networking internally and externally

lacunas de habilidades

 suffers from victim of

* high functioning

* low functioning

* afflicted by

special needs (unless preferred)

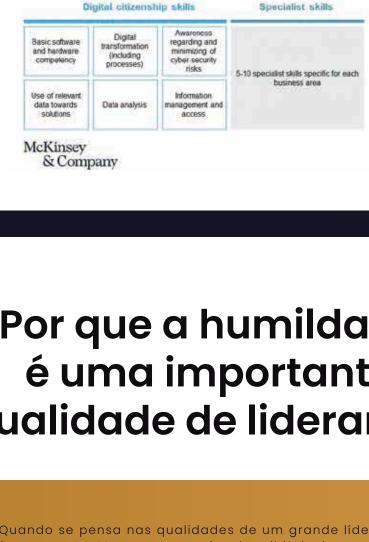
Para ajudar as organizações a prosperar, especialmente em tempos de disrupção, os departamentos de RH precisam de uma compreensão granular e actualizada das habilidades e lacunas de habilidades dos funcionários, para permitir que eles realizem o planeamento estratégico da força de trabalho, recrutam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

Sample skills taxonomy Classic skills Customer and result orientation Development of 1. Desenvolva uma taxonomia de Customer Entrepreneurial customer-focused relationship Problem solving habilidades detalhada. mindset products and services manageme Flexibility Taxonomias normalmente baseiam em pelo menos três fontes

Mental flexibility and

management

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



zações 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 soci-

ais profissionais ou anúncios de emprego para identificar habili-

dades de alta demanda e detectar mudanças) e i**nsights de especial-**

istas (entreviste os principais exec-

utivos, académicos e outros espe-

cialistas do sector).

de insights: Taxonomias existentes (aproveite o trabalho anterior da

organização, análises de organi-

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

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.

Humildade – a crença de que você não tem todas as respostas e não é a pessoa mais inteligente



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'?

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

espaço.

e violência

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

quatro organizações na Índia que trabalham no

Interseção de masculinidade, normas de género

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 género, 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.



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.



tradicionais de género 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 género. As diferenças culturais em relação

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 adoptem práticas que sirvam os seus relacionamentos íntimos, muitas vezes familiares, foi eficaz para questionar as normas



Face da RSE em

África

às práticas de género também foram questionadas - por exemplo, se é comum homens e meninos usarem brincos no Rajastão, por que esse desvio não é aceito em outros lugares?

A Mudança da

outras organizações da sociedade são imperativos.

segurança e proteção.



A RSE em África, primeiramente como uma res-

posta empresarial aos desafios sociais e ambi-

entais, 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 Analise 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.

Procure activamente os indivíduos que reconhece como aliados praticantes.

Se você não estiver vendo os resultados por trás das alegações de alguém,

uma aliança autêntica entre todas as partes interessadas da empresa.

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

A aliança performativa é onde os indivíduos se autodenominam aliados e professam ser solidários com projectos raciais, de género ou qualquer outro tipo de equidade, sem se comprometer a fazer o trabalho ou mesmo acreditar na sua necessi-

Preste atenção aos detalhes

convém ficar longe.

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

seus valores DEI e reafirmar seu compromisso

Treinar gestores da área de contratação para aprimorar as suas habilidades de entrevista,

em trazê-los à vida.

Cuidado com a aliança performativa

Acções falam mais alto que palavras



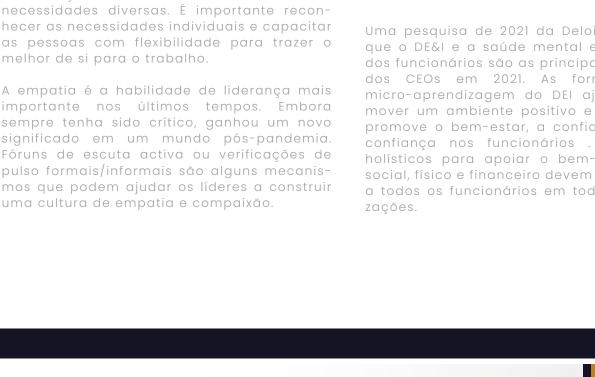
É hora de as organizações olharem

para diversidade, equidade e

inclusão numa nova perspectiva

superar preconceitos e integrar diversos talentos de maneira inclusiva é essencial para promover o DE&I 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 mecanis-

Uma pesquisa de 2021 da Deloitte confirmou que o DE&I 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 organi-



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.

negócios, as empresas devem seguir estas etapas:

Para integrar os esforços ESG nos seus principais modelos de

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;

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

5. Comunicar com os investidores.

que são classificadas com um alto desempenho em ESG ou parecem estar focados sériamente nas metas ESG. No entanto, nçá-las.

surpreendentemente poucas empresas estão kdemonstrando 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 alcaMesmo as empresas que estão a progredir, na maioria dos casos, têm estado apenas a instituir mudanças lentas e incrementais sem as mudanças estratégicas e operacionais fundamentais necessárias para cumprir o Acordo de Paris ou os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.





então as suas alegações sobre o progresso nas metas de sustentabilidade são, na melhor das hipóteses, meras acções de marketing e, pior, uma má orientação delib-Se as empresas quiserem ir além de uma mera postura, os líderes devem enfrentar as contradições - e abraçar as sinergias entre lucro e benefícios sociais e fazer as mudanças ousadas necessárias para realmente cumprir as metas do Acordo de Paris e dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sus-

tentável das Nações Unidas .

Foque na sua estratégia e não no relatório Optimize a intensidade de impacto dos lucros

5

Colabore por forma a evitar trade-offs entre o lucro e o benefício social

Traga investidores



vida política. É bom lembrar que às vezes violência simbólica é súbtil para quem a pratica por não envolver a força e a dor física, entretanto, ela causa danos morais, emocionais e psicológicos, afectando a saúde mental. Por isso, é importante ter cautela com

evitar a violência simbólica.

o posicionamento e atitudes nas redes para

Mais o que é a violência simbólica afinal,

pelas pessoas que conhecemos nos relacio-

namos e convivemos; 2) o capital económico

definido pelo tempo, posses e dinheiro que

temos; 3) o capital cultural, referente a edu-

cação, as coisas que sabemos, os diplomas e

títulos e; 4) o capital simbólico relativo a

No offline os quatro capitais seguem uma

sequência e o simbólico é o último mas o q acontece é que nas redes sociais há uma

A posse dos capitais é mostrada através de

símbolos. É assim que o Iphone, a bolsa da

Chanel e o relógio Rolex não são simples

objectos mas sim símbolos de poder económi-

co e de status. E obras de arte e frequentar

honra, prestígio, valor distintivo.

inversão.



como ela se exerce e onde? Para percebermos melhor o que é o poder simbólico e a violên-Lizete Mangueleze cia simbólica vamos recorrer ao pensamento Consultora em Desenvolvimento do sociólogo Pierre Bourdieu que defende Humano e Personal Branding haver várias fontes de poder distribuídas em quatro capitais: i) o capital social constituído

galerias, museus e ter livros são símbolos de capital cultural. Infelizmente, as pessoas nas redes sociais tendem a parecer do que ser. O facto é que nas redes sociais os símbolos são manipulados por aspiração social e ambição. O geral procuram mostrar o desejado, o que vai criar violência nos outros.

ARTIGOS SPROWT

PONTOS DE VISTA

A Era Digital toca hoje os aspectos mais bási cos da nossa vida quotidiana, sendo a trans-

formação digital a melhor definição do "novo normal" num Mundo em constante mudança. Mia Couto numa aula magna ministrada em 2014, referiu-se à sociedade actual como a sociedade do efêmero, onde tudo é transitório e nasce já morrendo. Apesar dos inúmeros avanços tecnológicos nas diferentes áreas da

globais em diferentes áreas da sociedade,

tendo o contacto físico sido uma das princi-

pais, colocando em causa a continuidade do

modelo de ensino presencial. Numa vertente

corporativa, no início da 4a revolução indus-

trial, as organizações a nível mundial senti-

ram-se obrigadas a delinearem estratégias de

transformação digital contínua para continu-

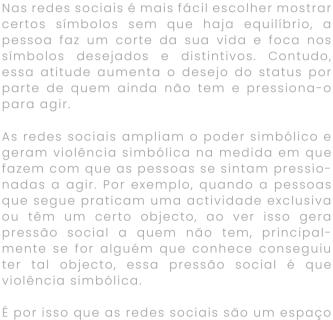
arem a ser relevantes e inovadoras nos

Ao passo que, numa vertente da educação, a

adopção de novas formas de ensino era feita

de uma forma hesitante e lenta, o Covid-19

serviços que fornecem aos seus clientes.



propício para desenvolver certas doenças tal

como a ansiedade, também criam espaço

para o cyberbulling e outras situações que

afectam a saúde mental.

Quantas vezes começou a seguir alguém

porque tem algo que você deseja ou porque

ela é como gostaria de ser?

Fundação **SPROWT A Era Digital** e a Transformação no Ecossistema de Educação

humanidade, mais de 3.6 bilhões de pessoas continuam sem acesso à internet e mais de 260 milhões de crianças não têm acesso à educação escolar. A pandemia do covid-19 forçou a mudanças



dantes no seu percurso, permitindo estes

explorarem a partilha de experiências, conhe-

cimento e espírito de colaboração por via das

O matemático Clive Humby terá sido o autor

da frase "dados são o novo petróleo". A meu

ver, os dados por si só pouco valor agregam. O

que importa é a história que estes contam, e a

vantagem competitiva estes agregam. Even-

tualmente, se olharmos para uma vertente da

Al e algoritmos de machine learning, podemos

perceber que uma das profissões "em risco"

num futuro próximo será a do professor no seu

conceito hieráquico mais básico da relação

professor - estudante. O futuro da educação

vai muito além de simples aulas online por via

inovações tecnológicas.

levou a uma interrupção abrupta do ensino, acelerou a adopção de novas práticas de ensino e aprendizagem em ambientes digitais sem planeamento antecipado, como forma de ultrapassar as limitações impostas pela pandemia. Em tempo record, as instituições de ensino tiveram que se readaptar às exigências que a sua sobrevivência lhes exigia. Hoje, é essencial que não se olhe para a reinvenção da educação como algo moldado para casos emergência, ou que seja considerado como um ensino à distância.Por outro lado, embora a qualidade seja um conceito debatível e subjectivo, importa abordarmos e descontruírmos o "preconceito" de menor

qualidadeassociada à educação online

quando comparada à educação presencial.

ARTIGOS SPROWT PONTOS DE VISTA Por uma Educação Inclusiva, mesmo. Educar é diferente de formar. Educar a gente

faz em casa, em família, em comunidade e sob a perspectiva de que a nossa forma de estar espelha e é fruto do conjunto. A família seria o educador central que recebe o suporte da colectividade maior, da comunidade, sociedade, do mundo lá fora. Envolve carinho, moral, afecto, disciplina e estabelecimento de limites. O indivíduo leva para si uma base para a formação de sua personalidade e posicionamento político, social e profissional no mundo, construindo e desconstruindo seus valores na sua interacção com o outro social. A escola, reforça os valores básicos de con-

vivência social. Formar propõe-se a enquadrar o indivíduo num padrão de funcionamento e dotá-lo de ferramentas para que se enquadre

em engrenagens produtivas e comportamen-

tais, satisfazendo as normas vigentes. Ao

educar precisamos incluir, pois o centro é o

indivíduo, que tem vida própria e irá tomar

suas próprias decisões, independentemente

de como seja conduzido a fazer a sua vida. Ao

formar, excluímos por natureza, pois quem não

se enquadre na engrenagem não tem espaço,

não está no padrão. O modelo estabelecido de

escolaridade visa produzir operários do "saber

estar, ser e fazer", inibindo a construção

própria e consciente de como se fazer ao

mundo, em harmonia com os demais. Desde

os primeiros passos de escolaridade que o

indivíduo é instado a seguir um caminho pré

A educação inclusiva surge da não aceitação

da exclusão por parte dos afectados.Surge da

indignação de se observar que uns podem e

outros são considerados incapazes ou

inúteis.Um de seus fortes motores é a necessidade de aceitar as diferenças. Outro, é a per-

cepção de que excluir gera, através de

ARTIGOS SPROWT

PONTOS DE VISTA

das diferentes plataformas tecnológicas, com conteúdo curricular que permanece inalterado ao longo de anos. O futuro da educação e de tudo o que envolve o seu ecossistema o qual engloba pessoas, processos e tecnologia, terá alterações permanentes no conteúdo curricular dos cursos, muito fruto da constante análise de dados que será feita com base no que a humanidade mais necessita para a sua sobrevivência.

Fundação **SPROWT**

Miguel Prista e do preconceito, mais descriminação trabalho a médio e longo prazo, e acima de tudo, eleva os níveis de infelicidade. Famílias, vizinhos e comunidades têm se apercebido e vivenciado experiências paradigmaticamente mais prazerosas e construtivas, ao se rela-

cionarem com "o diferente" de forma aberta,

receptiva e transformadora de si próprios,

percebendo a potência que é nos adaptarmos

determinado, comportamental e programático, sem ser o actor da sua caminhada. Lhe é mostrado como acontecer. Se temos a necessidade hoje de falar em Educação Inclusiva, terá alguma coisa a ver com o facto desta ser exclusora por definição. O que estará a acontecer?

haviorista' das práticas pedagógicas dificul-

tará a implementação da proposta assumida

pelo Plano Curricular de um Ensino Centrado no Aluno, que por si só promoveria a Inclusão

do processo educativo. A inclusão precisa ser

observada igualmente para a dificuldade de

aprendizagem, que advém de diferentes

fatores que não apenas dos patológicos. A

necessita de um olhar construtivista/cognitivista, que observa o indivíduo no seu processo

de aprendizado e o orienta no processo de construção do conhecimento. As metodolo-

gias aplicadas para promover o aprendizado definem os resultados e são fruto da cosmov-

isão condutora do processo. Não se poderá

alcançá-los, se o professor não for visto como

o motor da implementação do processo edu-

cativo. É acima de tudo uma decisão política da sociedade, em conduzir o debate público

para a questão central: que indivíduo quere-

Educação Inclusiva

Recomendação de leitura

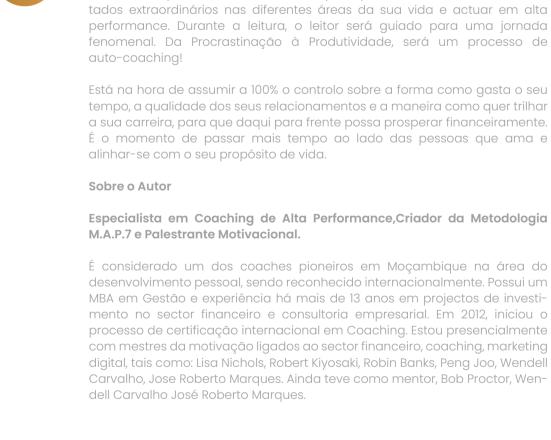
Este livro apresenta um caminho munido de estratégias e princípios que vão elevar a sua produtividade, foco e disciplina, permitindo o alcance de resul-

estas que a Educação Inclusiva tem se debruçado, aprimorando técnicas e políticas que a tornem efectivas. Um passo subsequente é o de garantir que incluir não se limite a integrar indivíduos nos mesmo espaços de convívio social, mas que os programas e processos didácticos sejam efectivos e eficazes na construção cognitiva, intelectual, emocional, social e de participação programática dos indivíduos enquadrados nessa condição considerada especial. Porém, especiais deveríamos ser todos, e ao fim ao cabo, todos nós temos Necessidades Específicas de aprendizado. Uma das magias da Educação Inclusiva, tem sido a percepção por parte dos profissionais e familiares adultos, de que nós outros incluídos por default é que nos apercebemos (e somos incluídos) em todo um universo já existente dos que são deixados de lado na hora de conceber, arquitectura, espaços públicos, programas, tecnologias, design industrial, utensílios, financiamentos e programas culturais. A Educação Inclusiva tem se revelado tão importante para os que nela habitam e participam, quanto para os que dela se beneficiam como objeto principal. O indivíduo com Necessidades Educativas Especiais (NEE) é tão mais integrado e qualificado quanto maior for a aceitação de seu entorno e da sociedade à normalidade de sua condição. O exemplo da Associação Moçambicana de Autismo é reflexo dessa dinâmica. A AMA tem mostrado ao país como é possível gerar transformação e inclusão efectiva, pela simples acção de dar visibilidade à condição do espectro do Autismo, a acções de pais, profissionais e instituições alinhadas e, de indivíduos que crescem com alegria, protecção, autonomia e produtividade em suas habilidades.Talvez pela dificuldade de diagnóstico, as diferenças de base mental mantêm-se invisíveis ao grande público e na formação de políticas e de especialização técnica, algo menos incidente nas diferenças de ordem física. Ainda assim, estes

grupos são pouco incluídos, servindo de bandeiras propagandísticas. Já com a inclusão prevista no Sistema Nacional de Educação, com 3 centros modelo nas 3 regiões do país e as escolas com a orientação para assumirem as matrículas de crianças com NEE, permane-

cem as escolas especiais.

mos formar.



Imparavel - Bento Mário

.https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/leadership/employee-wellness-in-the-corporate-workplace.html https://hbr.org/2022/03/how-to-make-your-organizations-language-more-inclusive https://www.npr.org/2022/02/18/1081713756/disability-dishttps://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/using-skill-gap-assessmen

Referências Bibliográficas

Women as Wealth Creators: The Future of ESG and Sustainable Investments https://www.nasdaq.com/articles/women-as-wealth-cre-

https://the-media-leader.com/menopause-doesnt-have-to-mean-career-pause/

https://www.weforum.org/agenda/2022/07/gender-equal-countries-gender-gap/

https://www.partnershipinternational.ie/why-is-cultural-diversity-important/#:~:text=Cultural%20diversity%20is%20important%20because,,%20racial, %20and%20ethnic%20groups.&text=As%20people%20from%20diverse%20cultures,

ators%3A-the-future-of-esg-and-sustainable-investments

Gender gap: These are the world's most gender-equal countries

new%20knowledge,%20and%20different%20experiences

Menopause doesn't have to mean career pause

WHY IS CULTURAL DIVERSITY IMPORTANT?

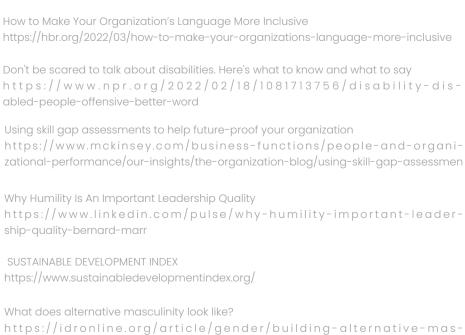
The C-suite's role in well-being



https://hbr.org/2022/09/the-essential-link-between-esg-tar-

The Essential Link Between ESG Targets & Financial Performance

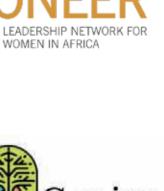
gets-financial-performance



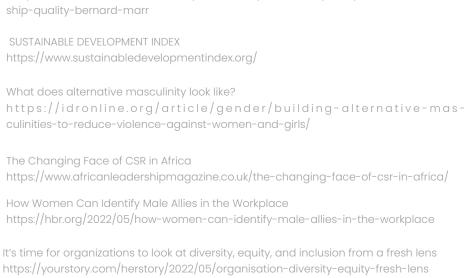




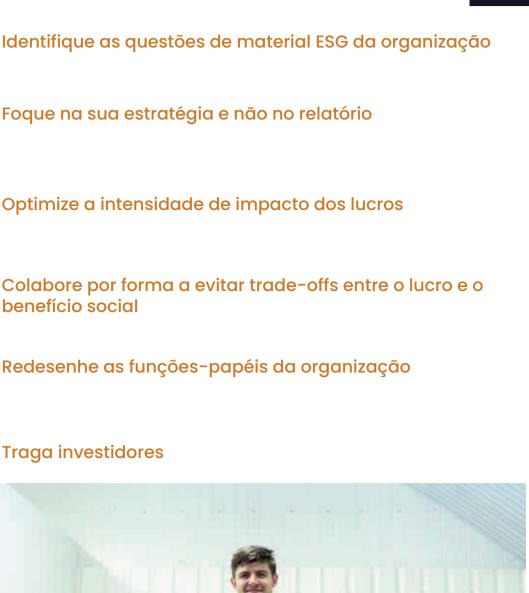
DEVELOPMENT CENTER



WHOLE-BRAIN CHILDHOOD DEVELOPMENT CENTER FOR SPROWTING MINDS



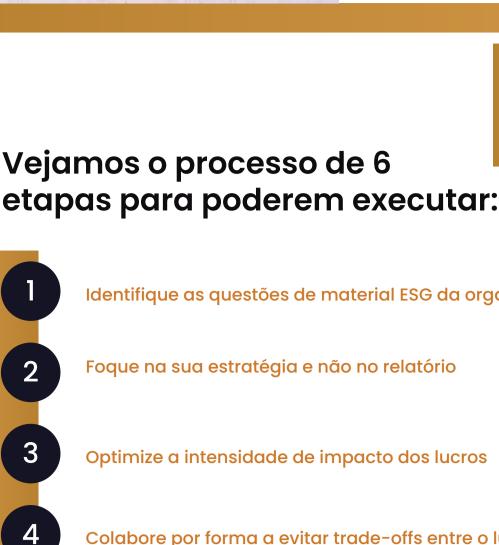


















Se as empresas não integrarem os factores ESG na estratégia interna e nas decisões operacionais, e não comunicarem aos investidores sobre como as melhorias no desempenho ESG afectam os lucros corporativos,